

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
EMail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Naria Fuentes Sanchez
EMail: naria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Taiho
EMail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristian Encinas Diaz-Condorez
EMail: encinas@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
EMail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Josélin Sifontes
EMail: mjosefin@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
EMail: plcervero@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
EMail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:11:33
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rosario García Ramos
EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

Firmado por: Elena Martínez Vidal
EMail: elemartinez@fca.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
EMail: mar.blazquez@fesmcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Monserrat de Cea Aparicio
EMail: monserrat.decea@fesmcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
EMail: ausadugt@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:57:30
Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Ferrando Javier Martínez Pinedado
EMail: ferrandoconyahel.ficavila@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
EMail: inmarinva@hotmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

Madrid, 20 de marzo de 2025

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
EMail: ritalea1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:11:42
Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Obdulia García Jaro
EMail: duligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN 3

II.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD 6

III.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE HAN NEGOCIADO Y ACORDADO EL IV PLAN DE IGUALDAD 7

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 8

V.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 9

 5.1.- Objetivos generales..... 9

 5.2.- Objetivos específicos 10

VI.- MEDIDAS ACORDADAS 12

 6.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 12

 6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 15

 6.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL 15

 6.4. FORMACIÓN 17

 6.5. CONDICIONES DE TRABAJO..... 20

 6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 22

 6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA..... 27

 6.8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL..... 29

 6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO..... 30

 6.10. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 31

 6.11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN..... 33

 6.12. SALUD LABORAL..... 35

VII.- CALENDARIO DE ACTUACIÓN 36

VIII.- MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS 47

IX.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 47

X.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS..... 48

XI.- CLÁUSULA FINAL..... 49

XII.- ANEXOS..... 49

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@feismcugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ecoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mónica de Cea Aparicio
 EMail: monica.decea@feismcugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez/
 EMail: ausadugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:57:30
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandojavier.pineda@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Risco Valenzuela
 EMail: inmarisva@hotmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: rialca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:11:42
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.149

Firmado por: Enrique Perona Tisho
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristian Escobar Diaz-Condorez
 EMail: cescobar@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz/
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Josélm Siñones
 EMail: mjoselin@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

I.- INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad reafirma el firme compromiso de OHL SERVICIOS-INGESAN ("Ingesan", la "Empresa", la "Compañía") con la promoción de relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
EMail: elemartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

En este marco, las partes firmantes del presente Acuerdo han trabajado de manera conjunta en la negociación y consenso del Plan de Igualdad, proceso llevado a cabo en el seno de la Comisión Negociadora constituida específicamente para este fin, en cumplimiento de lo dispuesto en:

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ("LOIMH"),
- El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, que regula los planes de igualdad y su registro, modificando el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ("RD 901/2020"),
- El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020"), y
- La normativa concordante aplicable en la materia.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
EMail: mar.blazquez@fesmcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
EMail: rhijosa@habitat.ecoa.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Este Plan de Igualdad representa un esfuerzo conjunto de las partes y se encuentra plenamente adaptado a las disposiciones vigentes que regulan este ámbito.

Firmado por: Montserrat de Ces Aparicio
EMail: mMontserrat.deCes@fesmcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 61.43.126.163

Antes de su negociación, y conforme a lo establecido en el **artículo 46 de la LOIMH** y los **artículos 5 y 7 del RD 901/2020**, se realizó un diagnóstico exhaustivo de la situación. Este análisis permitió obtener una visión detallada de la realidad de la plantilla de cada una de las actividades de la compañía en términos de igualdad, identificar conclusiones relevantes, definir objetivos concretos y plantear las medidas necesarias para alcanzarlos.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
EMail: ausadugi@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:57:30
Dirección IP: 149.91.122.241

En definitiva, con la voluntad decidida de las partes de garantizar la aplicación efectiva de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad, se procede a su firma y suscripción como un instrumento clave para avanzar hacia una igualdad real y efectiva dentro de OHL SERVICIOS-INGESAN.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Párrido
EMail: fernandocorvald.ficavila@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal, reconocido tanto en la normativa nacional como en el ámbito europeo e internacional. Durante décadas, este principio ha sido un objetivo prioritario para los legisladores, orientado a promover la equidad y la justicia social como pilares fundamentales de las sociedades modernas y democráticas.

Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela
EMail: inmarinva@hotmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

Ámbito internacional

En primer lugar, en lo que respecta a la igualdad retributiva, cabe destacar la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948**, que en su artículo 23 proclama el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

Firmado por: Obdulia García Jaro
EMail: obdulg38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

En línea con este principio, el **Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración**, adoptado en 1951, consagra en su artículo 2 el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este instrumento internacional insta a los Estados a adoptar medidas concretas que permitan realizar una evaluación objetiva de los empleos como base para garantizar la equidad salarial.

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
EMail: rialca1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:11:42
Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ama Pacheco Herrero
EMail: ama.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Industria,
Construcción
y Agua



Servicios
Públicos

UGT



Limpieza
FeSMC



Firmado por: Rosario García Ramos
EMail: charo.federal@ugt-sp.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

Asimismo, el **Convenio nº 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, aprobado en 1958, establece la obligación de los Estados de desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Firmado por: Nuria Fuentes Sánchez
EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
EMail: elemartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

De igual modo el **Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT**, son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Firmado por: Enrique Perona Talbo
EMail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

Por otra parte, el artículo 7 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de 16 de diciembre de 1966 refuerza este principio al reconocer el derecho de todas las personas trabajadoras a percibir un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin ningún tipo de distinción. Asimismo, exige que se garanticen condiciones laborales que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en materia retributiva.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
EMail: mar.blazquez@fesmcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Cristina Encinas Díaz-Cordero
EMail: cencinas@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.16.62.12

Finalmente, resulta relevante mencionar la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, adoptada el 18 de diciembre de 1979. En su artículo 3, esta convención establece la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que las mujeres puedan ejercer y disfrutar plenamente de sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres. Este instrumento internacional constituye un pilar fundamental en la lucha contra la discriminación de género en todos los ámbitos.

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge García Magaz
EMail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

Ámbito europeo

En el ámbito europeo, existe un sólido acervo comunitario en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Tal como destacó el Consejo de la Unión Europea en sus **Conclusiones del 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género**, la igualdad de género constituye un valor fundamental y un objetivo general de la Unión. El artículo 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** establece que la igualdad entre hombres y mujeres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluyendo el empleo, el trabajo y la retribución.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
EMail: ausaldujo@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:57:30
Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: María Josélin Siñones
EMail: mjoselin@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
Dirección IP: 37.10.217.196

En cuanto al marco normativo europeo, destaca la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. En su capítulo I, la Directiva garantiza la igualdad retributiva, mientras que el artículo 4 establece tanto el derecho a un salario igual por trabajo de igual valor como la necesidad de eliminar la discriminación en los sistemas de clasificación profesional, exigiendo que estos sean objetivos y libres de sesgos por razón de género.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Párida
EMail: fernandoparidah@icavilla@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Pablo López Cervero
EMail: plcervero@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
Dirección IP: 217.126.149.192

Asimismo, la Unión Europea ha liderado iniciativas en materia de conciliación entre las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras. Un ejemplo de ello es el **Acuerdo Marco sobre el permiso parental**, de 18 de junio de 2009, que reconoce la diversidad de las estructuras familiares y la necesidad de garantizar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, respetando las normativas y prácticas nacionales.

Firmado por: Inmaculada Riecho Valenzuela
EMail: inmarivao@icmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:04
Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Pérez Gracia
EMail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Cabe destacar la **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa**, cuyo objetivo ha sido avanzar hacia la igualdad efectiva de género en los

Firmado por: Obdulía García Jaro
EMail: dulgij38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
EMail: ritalea1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:11:42
Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
E-Mail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
E-Mail: charo.federal@ugt-sp.es
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

Estados miembros. Esta estrategia se centra en áreas prioritarias para reducir las desigualdades, promover la equidad y fortalecer los derechos de las mujeres en todos los ámbitos sociales, políticos y económicos.

Firmado por: Eleni Martínez Vidal
E-Mail: elemartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Nuria Fuentes Sánchez
E-Mail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Por último, indicar la existencia de **Directiva (UE) 2023/970** del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
E-Mail: mar.blazquez@fesmcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Ámbito nacional

Firmado por: Enrique Perona Talbo
E-Mail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

El **artículo 14 de la Constitución Española de 1978** recoge el derecho a la igualdad ante la ley, estableciendo que no puede prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
E-Mail: rhijosa@habitat.ecoco.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Asimismo, el **artículo 9.2 del texto constitucional** encomienda a los poderes públicos la tarea de promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, impulsando su participación plena en la vida política, económica, cultural y social.

Firmado por: Cristina Encinas Díaz-Cordero
E-Mail: encinas@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.1.6.212

En desarrollo de este mandato constitucional y en armonización con la normativa comunitaria, se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LOIMH"). Esta ley tiene como finalidad garantizar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier forma de discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, con especial atención a los entornos político, civil, laboral, económico, social y cultural.

Firmado por: Monecarrat de Cua Aparicio
E-Mail: monecarrat.de.cua@fesmcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Jorge García Magaz
E-Mail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

Posteriormente, el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, introdujo cambios significativos para avanzar en la igualdad en el empleo y la ocupación. Entre estas medidas, destaca la modificación del artículo 45 de la LOIMH, que amplió la obligatoriedad de diseñar y aplicar planes de igualdad a todas las empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
E-Mail: aausadugt@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:57:30
Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: María José Simóns
E-Mail: mjosef@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
Dirección IP: 37.10.217.196

En el año 2020, se publicaron dos normativas clave en el ámbito de la igualdad:

- El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, regula los planes de igualdad y su registro, actualizando el Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos ("RD 901/2020"). Su propósito es establecer los procedimientos y requisitos para la elaboración, aplicación y seguimiento de los planes de igualdad.
- El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, aborda específicamente la igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020"). Esta norma introduce herramientas y mecanismos para garantizar la transparencia salarial, identificar y corregir desigualdades retributivas, y eliminar cualquier discriminación en este ámbito.

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
E-Mail: inmaculada.ricon.valenzuela@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:57:30
Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
E-Mail: beatri.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Obdulia García Jato
E-Mail: dulgij38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rut Pérez Gracia
E-Mail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Finalmente, **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual y **la Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, amplió el marco normativo en materia de igualdad. Esta

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
E-Mail: ritacal1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:13:05
Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Laura González Esteban
E-Mail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
Dirección IP: 217.126.149.192

última tiene por objetivo principal prevenir y erradicar todas las formas de discriminación en los distintos ámbitos de la sociedad, haciendo un énfasis especial en el ámbito laboral para garantizar entornos más inclusivos y equitativos.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
E-Mail: elemartinez@fca.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Para OHL SERVICIOS-INGESAN, avanzar y consolidar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario. La empresa ha demostrado históricamente un firme compromiso con la igualdad, que se materializa en la adopción de sucesivos planes de igualdad, desde su primer plan en 2012 hasta la firma del presente IV Plan de Igualdad (2025-2029).

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
E-Mail: mar.blazquez@fsmcngi.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Esta responsabilidad con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se extiende a todas las actividades que forman parte de OHL SERVICIOS-INGESAN, abarcando cada uno de los procesos que se desarrollan en el ámbito laboral. Desde la selección de personal hasta la promoción interna, pasando por la formación, la retribución, condiciones de trabajo, la salud en el trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la igualdad de oportunidades es un principio transversal en todas las áreas de la organización.

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
E-Mail: rhijosa@habitat.ecoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Además, OHL SERVICIOS-INGESAN adopta como valor fundamental la tolerancia cero frente al acoso, ya sea acoso sexual y/o por razón de sexo. En este sentido, la empresa está firmemente comprometido con la prevención, detección y sanción de cualquier conducta que pudiera constituir este tipo de comportamiento, reforzando un entorno seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

Firmado por: Menestrat de Ceu Aparicio
E-Mail: menestrat.dceua@fsmcngi.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.163

No obstante, garantizar la igualdad efectiva no es responsabilidad exclusiva de la Dirección, sino un compromiso colectivo que requiere la implicación activa de todo el personal. En este sentido, el presente Plan de Igualdad se convierte en una herramienta clave para alcanzar estos objetivos y promover una cultura organizativa basada en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
E-Mail: aausadugi@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

En línea con este compromiso, OHL SERVICIOS-INGESAN asume la responsabilidad de establecer y aplicar políticas que impulsen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La Compañía trabaja para asegurar que, con igual preparación, competencias y experiencia requerida, todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional, sin que el sexo sea un factor determinante en aspectos como la selección, retribución, la formación o la promoción laboral.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Párrido
E-Mail: fermocerosahd@avalia@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Con este propósito, y tras un proceso de consenso dentro de la Comisión Negociadora, OHL SERVICIOS-INGESAN ha diseñado un Plan de Igualdad que cumple con la normativa vigente y responde a las necesidades específicas de la empresa.

Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela
E-Mail: inmariva@hotmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

La elaboración de este Plan ha estado respaldada por un exhaustivo análisis y diagnóstico de la situación actual (Anexo I) y la auditoría retributiva (Anexo II). Este trabajo ha permitido identificar objetivos prioritarios, definir medidas concretas y establecer acciones de seguimiento que aseguren su implementación efectiva. Este Plan se presenta, por tanto, como una herramienta sólida, con vocación de permanencia, para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en todas las áreas de la organización.

Firmado por: Ósbulia García Jaro
E-Mail: duligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

II. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
E-Mail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
E-Mail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
E-Mail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristian Encinas Diaz-Cordero
E-Mail: cencinas@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
E-Mail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Joséla Sifontes
E-Mail: msifontes@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo López Cervero
E-Mail: plcervero@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
E-Mail: beatriz.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Pérez Gracia
E-Mail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
E-Mail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
E-Mail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
E-Mail: charo.federal@ugt-sp.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
E-Mail: elemartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Nuria Fuentes Sánchez
E-Mail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad, así como la utilización otras medidas de conciliación.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
E-Mail: mar.blazquez@fismcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Enrique Perona Talbo
E-Mail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
E-Mail: rhija@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Cristian Escobar Díaz-Condorez
E-Mail: cescobar@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.1.6.212

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Firmado por: M^oenarrat de Cos Aparicio
E-Mail: menarrat.decos@fismcugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Jorge García Magaz
E-Mail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
E-Mail: aausadug@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pinedado
E-Mail: fernandojavier.martinez@gnail.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: María José Simón
E-Mail: mjoselin@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
Dirección IP: 37.10.217.196

PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
E-Mail: inmariv@hcomail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
E-Mail: plcervero@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
Dirección IP: 217.126.149.192

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario, formación y promoción.

Firmado por: Obdulia García Jaro
E-Mail: dulg38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
E-Mail: beatri.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

III.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE HAN NEGOCIADO Y ACORDADO EL IV PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIMH) y el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, el presente Plan de Igualdad, así como su diagnóstico previo, han sido objeto de una negociación efectiva

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
E-Mail: ritacal1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:13:05
Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Rut Pérez Gracia
E-Mail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
E-Mail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
E-Mail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
E-Mail: charo.federal@ugt-sp.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

y real, desarrollada en el seno de una Comisión Negociadora constituida específicamente para este propósito.

La Comisión Negociadora, encargada de la negociación y posterior aprobación tanto de los diagnósticos previos (uno por cada actividad) como del Plan de Igualdad, ha sido constituida siguiendo los términos exigidos por el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
E-Mail: elemartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Esta Comisión está integrada por personas con legitimación para formar parte de la misma, cumpliendo con los requisitos legales vigentes. La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de OHL SERVICIOS-INGESAN es la siguiente:

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
E-Mail: mar.blazquez@fesmc.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 87.220.170.152

En representación de OHL SERVICIOS-INGESAN:

- Dña. Rut Perez Garcia (Responsable de RRLL)
- Dña. Ana Pacheco Herrero (Coordinadora de RRLL)
- Dña. Laura González Esteban (Técnica del Departamento de RRLL)
- D. Alberto Rubiños Ferruelo (Director de Limpieza) sustituido por Dña. Nuria Fuentes Sanchez (Directora de Transformación Digital y Sistemas) en el acta del 25 de febrero de 2025
- D. Enrique Perona Taibo (Coordinador de Administración del personal)
- Dña. Cristina Encinas Diaz-Cordoves (Directora de RRHH, PRL y Calidad)
- D. Jorge Garcia Magaz (Responsable de Administración del personal)
- Dña. Marlu Joselin Sifontes (Coordinadora Calidad y Medio Ambiente)
- D. Pablo Lopez Caverro (Coordinador PRL Central)
- D. Felix Lopez Lopez (Director de Sociosanitario) sustituido por Dña. Beatriz Valverde Delgado (Técnica del Departamento de RRLL) en el acta del 25 de febrero de 2025

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
E-Mail: rhijoza@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Monserrat de Cea Aparicio
E-Mail: monserat.decea@fesmc.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.363

En representación de la parte social:

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
E-Mail: aalonsol@gnail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

Por los centros sin RLPT:

- Rosario García Ramos (Federación de UGT Servicios Públicos)
- Elena Martínez Vidal (Federación de UGT FICA)
- M.^a del Mar Blázquez Perales (Federación de UGT FESMC)
- Paloma Vázquez Laserna (Federación de CCOO HABITAT) sustituida por Raquel Hijoza Carracedo en el acta del 25 de febrero de 2025.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pindado
E-Mail: fernandojavier@fesmc.org
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Por los centros con RLPT:

- Monserrat de Cea Aparicio (RLPT de UGT)
- Aurora Alonso Jiménez (RLPT de UGT)
- Fernando Javier Martínez Pindado (RLPT de UGT)
- Inmaculada Ricón Valenzuela (RLPT de CCOO)
- Obdulia García Jaro (RLPT de CCOO)
- Rita Almiñana Calatayu (RLPT de CCOO)

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
E-Mail: inmariv@ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

Esta Comisión Negociadora, legítimamente constituida el 14 de noviembre de 2024, ha negociado el presente Plan de Igualdad, actuando de buena fe, y con absoluta transparencia entre las partes, levantándose acta formal de cada una de las reuniones de negociación mantenidas entre las partes.

Firmado por: Obdulia García Jaro
E-Mail: duligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo situados en el territorio español de las actividades que conforman OHL SERVICIOS-INGESAN.

Firmado por: Rita Almiñana Calatayu
E-Mail: ritasca1978@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:13:05
Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Laura González Esteban
E-Mail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
Dirección IP: 217.126.149.192

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de firma siendo el 20 de marzo de 2025, y tendrá una vigencia de cuatro años, desde dicho momento, es decir el 19 de marzo de 2029.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos o normativos que pudieran producirse, distintos a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

Con al menos 6 meses de antelación a la finalización de la vigencia, se constituirá la Comisión de negociación del siguiente plan.

V.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo esencial y orientador de este Plan de Igualdad, como lo ha venido siendo en los anteriores Planes de Igualdad de la Empresa, es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de OHL SERVICIOS INGESAN, S.A.

Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la empresa libre de discriminaciones por razón de sexo y acoso.

5.1.- Objetivos generales

Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la empresa: de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras OHL SERVICIOS-INGESAN en materia de Igualdad.
- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Disminuir el porcentaje de parcialidad que afecta mayoritariamente a las mujeres en las actividades de servicios en un 5% total a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristian Encinas Diaz-Cordero
 EMail: encinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Marlu Josefina Sifontes
 EMail: msifontes@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plovero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatri.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fsmcngi.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ecoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Moneerat de Ces Aparicio
 EMail: moneerat.deces@fsmcngi.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aurosluj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Padado
 EMail: fernandocorvalan@icavilla@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmariva@hotmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Ósbulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritaca1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:13:05
 Dirección IP: 79.116.226.116

- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Involucrar a toda la organización, Dirección de la Empresa, mandos intermedios y los trabajadores y trabajadoras de OHL SERVICIOS-INGESAN en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, asegurar unas mejoras en las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género en nuestra empresa y seguir apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa la perspectiva de género.
- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas que concordantes que lo desarrollen o sustituyan.
- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

5.2.- Objetivos específicos

Área	Objetivos
<p>Firmado por: María José Simón Saldaña EMail: mjssimon@ohla-group.com Hora de firma: 25-03-2025 08:57:03 Dirección IP: 37.10.217.196</p> <p>Firmado por: Pablo Lopez Casero EMail: plcasero@ohla-group.com Hora de firma: 25-03-2025 09:37:57 Dirección IP: 217.126.149.192</p> <p>Firmado por: Beatriz Valverde Delgado EMail: beatriz.valverde@ingesan.es Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59 Dirección IP: 79.148.206.124</p> <p>1.- Proceso de selección y contratación</p>	<p>1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidata/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.</p> <p>1.2.- Favorecer una presencia equilibrada de ambos sexos y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, aquellos colectivos y aquellos puestos donde exista infrarrepresentación femenina.</p> <p>1.3.- Apoyar al empleo femenino de difícil inserción.</p>
<p>Firmado por: Rut Pérez Gracia EMail: rut.perez@ingesan.es Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45 Dirección IP: 217.126.149.192</p> <p>2.- Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina</p>	<p>2.1.- Incluir la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo que se realicen en la empresa, trabajar una valoración de puestos de trabajo transparente y objetiva sin sesgos de género.</p>

3.- Promoción profesional

3.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos. Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa, tomando como referencia las promociones realizadas en 2023.

4.- Formación

4.1.- Incrementar la formación en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla.
4.2.- Incorporar una perspectiva de género a las acciones formativas que desarrolle la empresa con el fin de propiciar el desarrollo profesional de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad y especialización.
4.3.- Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación

5.- Condiciones de trabajo

5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.

6.- Ejercicio corresponsable de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

6.1.- Garantizar que en OHL SERVICIOS-INGESAN se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.
6.2.- Promover en la Empresa una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

7.- Infrarrepresentación femenina

7.1.- Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad y/o masculinizados, con el objetivo de incrementar el porcentaje de mujeres sobre el dato del diagnóstico donde estén infrarrepresentadas.
7.2.- Desarrollar un programa de desarrollo de habilidades para acercar a la mujer a posiciones masculinizadas, especialmente en las actividades de mantenimiento de interiores y servicios urbanos.

8.- Retribuciones y auditoría salarial

8.1.- Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.

9.- Prevención del acoso sexual y/o, por razón de sexo

9.1.- Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en OHL SERVICIOS- INGESAN.

10.- Protección de las víctimas de violencia de

10.1.- Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.

11.- Comunicación y Sensibilización

11.1.- Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.

<p>12.- Salud laboral con perspectiva de género</p>	<p>12.1.- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.</p>
---	---

VI.- MEDIDAS ACORDADAS

Se recogen en este apartado las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, negociados por las partes de este Plan de Igualdad una vez realizado el Diagnóstico de Igualdad y en función de sus resultados.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las medidas, los plazos de ejecución, los indicadores que se han acordado para determinar su evolución y las personas, Direcciones o Departamentos de la Empresa que son responsables de la implementación de las mismas.

Los indicadores cuantitativos, tanto absolutos como porcentuales, siempre se presentarán por actividades y desagregados por sexo. Todas las medidas están ordenadas dentro de cada objetivo por orden de prioridad, de modo que la primera es la de mayor prioridad y así sucesivamente.

6.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 6.1.1 *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidata/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.*

Medida 1	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa. Reforzar la formación en sesgos inconscientes
Plazo ejecución	Primer y tercer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas Contenido de la formación y calendario de realización
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Formación

Medida 2	Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos habrá de ser siempre no sexista, y los requisitos solicitados debe ser relevantes para el contenido esencial del puesto, siguiendo lo establecido en las DPTs.
Plazo ejecución	Primer año de vigencia del Plan y sucesivos
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada en relación al lenguaje y requisitos del puesto.

	Este análisis de las ofertas de empleo de los puestos considerados claves según el diagnóstico para el seguimiento en cada una de las áreas.
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección

Medida 3	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, incluyendo la aplicación de las medidas de acción positivas del plan de igualdad, siempre y cuando los convenios lo permitan, además con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección
Plazo ejecución	Primer año de vigencia del Plan y sucesivos
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que incluyen dicho compromiso.
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección

Medida 4	Informar a las empresas externas que realicen selección de personal para OHL SERVICIOS-INGESAN de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Y exigir que actúen con los mismos criterios de igualdad. Incorporar criterios de revisión a las empresas que actúen con criterios de igualdad.
Plazo ejecución	Puntualmente durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de empresas externas informadas
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección

Medida 5	Actualizar el manual de selección con perspectiva de género reforzando el apartado de como realizar las entrevistas, elaborando una guía de criterios óptimos que sirva como guía de preguntas. Se informará a la Comisión de seguimiento.
Plazo ejecución	Se actualizará en el primer año y se aplicará durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas a las que se le han trasladado las directrices anualmente Informar del manual de selección a la Comisión de seguimiento
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Responsable de Igualdad

OBJETIVO 6.1.2 Favorecer una presencia equilibrada de sexo y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, aquellos colectivos y aquellos puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Medida 1	En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto y en especial empezando por aquellos
-----------------	---

	puestos que se han definido como claves según el diagnóstico.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	N.º de mujeres y hombres incorporadas en puestos masculinizados anualmente.
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	<p>Se realizarán las siguientes acciones positivas específicas al iniciar o antes de cerrar el proceso de presentación de candidaturas, principalmente en los puestos masculinizados identificados como claves según el diagnóstico:</p> <p>a) Incluir en las ofertas de empleo para puestos históricamente masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.</p> <p>b) Aumentar los contratos de colaboración: accediendo a universidades, organismos de formación, colegios profesionales, escuelas.</p> <p>c) contactar, en caso de no tener una candidata, con las entidades (a universidades, organismos de formación, colegios profesionales, escuelas) de la zona de la vacante con las que se tenga colaboración, antes de cerrar el proceso de presentación de candidaturas, para intentar disponer de CV de candidaturas femeninas.</p>
Plazo ejecución	Anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo de anuncios de selección para puestos masculinizados para comprobar que incluyen dicho mensaje
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección

OBJETIVO 6.1.3 Apoyar al empleo femenino de difícil inserción.

Medida 1	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social.
Plazo ejecución	Anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres en situación de riesgo de exclusión social y/o discriminación múltiple (familias en riesgo social, reclusas y exreclusas/os personas sin hogar...), cuando se den vacantes.
Plazo ejecución	Anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados

Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones
-------------------------------	---

6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 6.2.1. *Incluir la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo que se realicen en la empresa, trabajar una valoración de puestos de trabajo transparente y objetiva sin sesgos de género.*

Medida 1	Informar a la Comisión de seguimiento de las nuevas descripciones de los puestos de trabajo sobre las que se realizan las ofertas de empleo y la clasificación profesional, revisar la valoración de puestos es acorde con la DPTs.
Plazo ejecución	Durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	N.º de revisiones realizadas y emisión informe de los cambios propuestos. Listado de puestos de trabajo con descripciones y funciones de los mismos por cada área de negocio y que esté acorde a los convenios colectivos.
Responsable / Recursos	Dirección RRHH

Medida 2	Revisar y adaptar los criterios utilizados para la valoración de puestos de igual valor, utilizando la herramienta del Ministerio, siempre que sea aplicable a los términos de la empresa, tras las deficiencias encontradas en la auditoría retributiva, e informar a la Comisión de igualdad de la nueva VPT.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Informes realizados de sobre VPT, criterios y puntuación de cada factor. Esquema de los puestos de trabajo indicando grupo de igual valor por cada área de negocio
Responsable / Recursos	Dirección RRHH

6.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 6.3.1 *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos. Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa, tomando como referencia las promociones realizadas en 2023.*

Medida 1	Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	N.º de mujeres y hombres que hayan sido promocionadas anualmente por puesto (indicar si es de libre designación)

	o por convenio) e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.
Responsable / Recursos	Dirección RRHH-Dptos. RRHH Delegaciones- Jefes de Área-Gestores de Servicios

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Medida 2	Fomentar, en igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las mujeres estén infrarrepresentadas. Para ello, se diseñará un procedimiento interno que recoja las medidas del plan relativas a promoción, y se difundirán, allí donde no existan, a las personas que participen en los procesos de promoción. El personal de estructura podrá actualizar su formación académica en la plataforma interna, para que el departamento de selección consulte en caso de ser necesario para la cobertura de una vacante.
-----------------	--

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hiosa Carracedo
 EMail: rhiosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	N.º de mujeres y hombres que hayan accedido a puestos de responsabilidad anualmente, indicando puesto origen y destino. Procedimiento creado. Fecha de incorporación y difusión en los procedimientos internos de promoción de las acciones del plan de igualdad.

Firmado por: Mónica de Cea Aparicio
 EMail: monicadecea@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:06:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Responsable / Recursos	Dirección RRHH-Dpto. Selección y Desarrollo-Dptos. RRHH Delegaciones
-------------------------------	--

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausalondog@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Medida 3	Seguimiento de vacantes de libre disposición para las incorporaciones en puestos masculinizados detectados en el diagnóstico como claves según el diagnóstico en cada área para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad.
-----------------	--

Firmado por: Fernando Javier Martínez Palacios
 EMail: fernandopalaciosfjb@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.200.152

Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	N.º de promociones de los puestos claves en cada área este tipo detectadas puesto origen y puesto destino
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. Selección y Desarrollo- Responsable de Igualdad

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmariva@bommail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Medida 4	Cuando haya vacantes de puestos de mayor responsabilidad en las actividades feminizadas, las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad que los hombres. Para la cobertura de las mismas se articularán previamente a la contratación externa procesos de promoción interna para ofrecer dichas vacantes a mujeres que estén interesadas y cumplan el perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias).
-----------------	---

Firmado por: Oledulia García Jaro
 EMail: oledulaj38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de vacantes ofertadas y promociones finales desagregadas por sexo

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritalca1979@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. Selección y Desarrollo-Dptos. RRHH Delegaciones
-------------------------------	---

Medida 5	Mejorar el nº de promociones realizadas a mujeres partiendo del dato recogido en el Diagnóstico realizado en 2023 del Plan de Igualdad. Para el seguimiento, la Comisión de seguimiento dispondrá anualmente de la información estadística desagregada por sexo de las promociones, indicando si son promociones transversales o asociadas a mayor responsabilidad.
-----------------	---

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
------------------------	--

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Indicador de evolución	Nº promociones finales anuales desagregadas por sexo
-------------------------------	--

Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. Selección y Desarrollo-Dptos. RRHH Delegaciones
-------------------------------	---

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

6.4. FORMACIÓN

OBJETIVO 6.4.1 Incrementar la formación en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla.

Firmado por: Raquel Hijo Carracedo
 EMail: rhijo@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:50
 Dirección IP: 165.95.233.230

Medida 1	Continuar impartiendo módulos de formación obligatoria a través de Tool Box en los centros de trabajo para el personal de mano de obra para difundir e informar sobre el Plan de Igualdad y sensibilizar en materia de igualdad (sesgos inconscientes, estereotipos, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo etc.) con una duración suficiente en cada materia.
-----------------	---

Firmado por: Mercedes de Cea Aparicio
 EMail: mercedes.ce@formajug.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan
------------------------	--

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: auroal@formajug.org
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Indicador de evolución	N.º de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas Contenido y fechas de impartición de tool box por centros de trabajo
-------------------------------	--

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. PRL Delegaciones- Dpto. RRL
-------------------------------	--

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prádo
 EMail: fernandoprado@formajug.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Medida 2	Realizar difusión del IV plan de igualdad a través de acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan, dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios y comisión de seguimiento del plan de igualdad que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género, sesgos inconscientes y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
-----------------	---

Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela
 EMail: imariv@formajug.org
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Plazo ejecución	Segundo y cuarto año de vigencia del Plan
------------------------	---

Indicador de evolución	N.º de personas formadas Contenido y fechas de impartición de las acciones formativas de dicha formación a Dirección y Mandos intermedios
-------------------------------	--

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dulig38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL
-------------------------------	-------------------------------

Firmado por: Pablo Lopez Cayero
 EMail: pcayero@ccoo-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Medida 3	Realizar acciones formativas sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexistas dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios y personal del colectivo de Plantilla
Plazo ejecución	Segundo año de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	N.º de personas formadas anualmente Contenido y fecha de impartición
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Enrique Perona Taibo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Medida 4	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal al personal de estructura.
Plazo ejecución	Primer año de vigencia y bienalmente
Indicador de evolución	Nº de personas formadas Contenido y fechas de impartición
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@femsmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.250.170.132

Firmado por: Cristina Encinas Díaz-Condorez
 EMail: encinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Medida 5	Incluir formación en igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones del personal del estructura, y al resto de actividades.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	N.º de personas de nueva incorporación formadas anualmente Contenido y fecha de impartición
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat-ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge García Mingaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

OBJETIVO 6.4.2. *Incorporar una perspectiva de género a las acciones formativas que desarrolle la empresa con el fin de propiciar el desarrollo profesional de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad y especialización.*

Firmado por: Mercedes de Cea Aparicio
 EMail: mercedes@femsmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:06:42
 Dirección IP: 81.83.126.163

Firmado por: María José Sifuentes
 EMail: mjosefin@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
 Dirección IP: 37.10.217.196

Medida 1	En aquellos cursos que sean de capacitación profesional, se destinará al menos una plaza por cada diez personas formadas para que, voluntariamente pueda ser utilizada por mujeres de puestos inferiores que estén interesadas en formarse para posible crecimiento profesional futuro para poder postularse cuando haya vacantes en dicho puesto.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador de evolución	N.º de mujeres y hombres formadas anualmente en formaciones para desarrollo profesional por actividades y grupo profesional
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prádanos
 EMail: fernandoprados@femsmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.205.152

Firmado por: Pablo López Cervero
 EMail: plocervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: imariviva@hotmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obdulia García Jara
 EMail: dulgg38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñares Calatayud
 EMail: ritalca1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 90.94.146.116

OBJETIVO 6.4.3. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Medida 1	Velar por el acceso en igualdad de condiciones a las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el marco del Plan de Formación anual. a) Seguimiento de los datos desagregados por sexo por actividades de las acciones formativas desagregado por grupo profesional, y tipo de formación. b) Seguimiento de las solicitudes individuales para formación especializada para progresar en su puesto de trabajo solicitadas
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Datos anuales desagregados por mujeres y de hombres que hayan recibido formación por parte de la empresa, por actividades, grupo profesional y tipo de formación: Número de acciones, Número de personas y horas de formación recibida. Número de solicitudes individuales de formación presentadas, aceptadas y denegadas
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@feasmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitat.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Enrique Peroma Taibo
 EMail: enrique.peroma@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Díaz-Cordero
 EMail: cencinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Medida 2	Formación tanto presencial como on line se realizará en horario laboral, excepto que por necesidad del proveedor de dicha formación deba realizarse fuera de la jornada laboral, en dicho caso se realizará la compensación convencionalmente establecida.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Número y tipo de formaciones realizadas fuera del horario laboral
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Monevrat de Cva Aparicio
 EMail: monevrat.de.cva@formacion.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.165

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausalonaj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Mariá Jovelán Sifuentes
 EMail: mjovelan@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
 Dirección IP: 37.10.217.196

Medida 3	Se monitorizará en las personas que han tenido más de un año de permiso de conciliación, por si se detecta necesidades de formación en reciclaje.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	N.º de personas que han realizado anualmente estas formaciones
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prádo
 EMail: formacionyval.fca@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.147.200.132

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaric@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Medida 4	Procurar que todas las personas trabajadoras de la empresa que así lo deseen y tengan su contrato de trabajo suspendido por cuidado de hijos/as o familiares puedan participar en las acciones formativas. Para ello, se informará de la posibilidad de rellenar un formulario a las personas en el momento del inicio de su periodo de suspensión, excedencias, para que faciliten el correo electrónico voluntariamente con el fin de informarles de acciones formativas que se vayan a desarrollar durante su ausencia por si tuvieran interés en participar en las mismas y así recibir las convocatorias a las formaciones
-----------------	---

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligj38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

	previstas. Si no fuera posible realizar dichas formaciones, se les propondrá la primera convocatoria prevista desde la reincorporación a la empresa.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas que han realizado acciones formativas anualmente en estas circunstancias
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Medida 5	Adaptación de los módulos y cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades, tanto el lenguaje como los contenidos, actualizándolo teniendo en cuenta el nuevo plan y los cambios legales.
Plazo ejecución	Al inicio de la vigencia del plan, antes de implementar dichas formaciones
Indicador de evolución	Contenido revisado y adaptado
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmccg.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.250.170.132

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ecoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

6.5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO 6.5.1 *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras.*

Firmado por: Mónica de Crea Aparicio
 EMail: monica.decrea@comagmg.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Medida 1	Favorecer el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, se realizará un seguimiento de las condiciones de contratación. Con especial atención en: a) Analizar la posibilidad de transformar contratos temporales en indefinido de mujeres para equilibrar la contratación, principalmente en actividades de limpieza y Plantilla. b) Seguimiento anual de los puestos masculinizados establecidos como claves que pueden tener una baja por jubilación, incapacidades de larga duración o permanentes en el año siguiente para facilitar la búsqueda de candidaturas femeninas para estas posiciones, siempre y cuando se cubran dichos puestos.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Análisis anual del nº de mujeres y de hombres contratados de modo indefinido y temporal a foto fija: - Transformaciones de contratos temporales en indefinidos - Transformación de contratos jornada parcial en jornada completa - N.º de contratos a los que se le ha aumentado la jornada - Informe de las horas complementarias realizadas por el personal a jornada parcial
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores de Servicios

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausaldoj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prádo
 EMail: fernandoprado@formadigital.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaritv@formadigital.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dulgg38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Taibo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Escobar Díaz-Condovez
 EMail: cescos@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.16.212

Firmado por: Jorge García Mingaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Josélin Sifontes
 EMail: mjoselin@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 08:57:05
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beaiz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: churo.federal@ugt.sp.ecu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Taibo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Díaz-Cordero
 EMail: cencinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Mngaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Josélin Sikentes
 EMail: mjoselin@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 08:37:03
 Dirección IP: 87.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@feasmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ecoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Monevrat de Cva Aparicio
 EMail: monevrat.de.cva@feasmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalonsodg@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prada
 EMail: fernandoprada@feasmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: imariv@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dulig38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almirant Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

<p>Medida 2</p>	<p>Disminuir el porcentaje actual de parcialidad en las actividades de servicios en un 5% total y el uso de horas complementarias.</p> <p>a) Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes (a tiempo completo) y/o de aumento de jornada por mismo centro de trabajo o distinto centro según se acuerde, a través de los medios de comunicación habituales en la empresa. Se informará a la Comisión de seguimiento de aquellas situaciones y las causas en las que por condicionantes externos no se haya podido implementar esta medida.</p> <p>b) En aquellas situaciones en las que exista un incremento sustancial en las necesidades de servicio, con una duración igual o superior de un mes, se ofrecerá la aplicación el aumento de jornada de manera temporal a través de novaciones contractuales de incremento de jornadas parciales, en lugar de utilizar horas complementarias.</p> <p>c) La empresa realizará una revisión anual por actividades donde se estudie los puestos donde el número de horas complementarias sean superiores, para trasladarla a la comisión para revisar el impacto de las novaciones contractuales. Además se analizará el porcentaje de parcialidad por rangos como en el diagnóstico por delegación. En aquellas actividades en las que el estudio arroje mayor uso de horas complementarias se estudiarán las medidas para reducirlas.</p>
<p>Plazo ejecución</p>	<p>Desde el inicio de la vigencia del Plan</p>
<p>Indicador de evolución</p>	<p>Sistema utilizado de comunicación y responsable de su realización. Análisis del número de mujeres y de hombres a los que se les ha ampliado la jornada por vacantes, a través de las novaciones contractuales de incremento de jornada.</p> <p>informe de la parcialidad por delegación (%) y horas complementarias en cada actividad</p> <p>Informe de la temporalidad en cada actividad</p>
<p>Responsable / Recursos</p>	<p>Dirección RRHH- Dptos. RRHH Delegaciones</p>
<p>Medida 3</p>	<p>En igualdad de condiciones cuando existan vacantes dentro de la Empresa tendrán preferencia el personal de OHL SERVICIOS-INGESAN. Cuando estas plazas no puedan cubrirse internamente, se ofrecerán externamente</p>
<p>Plazo ejecución</p>	<p>Desde el inicio de la vigencia del Plan</p>
<p>Indicador de evolución</p>	<p>Nº de mujeres y de hombres que han cubierto vacantes de manera interna</p>
<p>Responsable / Recursos</p>	<p>Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones</p>
<p>Medida 4</p>	<p>Seguimiento de las altas y bajas de las subrogaciones de personas trabajadoras y sus condiciones laborales, para ver el impacto en las condiciones de estas.</p>
<p>Plazo ejecución</p>	<p>Bienalmente desde el inicio de la vigencia del Plan</p>

Indicador de evolución	Datos anuales de altas y bajas por subrogación que se produzcan en el Empresa y condiciones laborales de las personas trabajadoras subrogadas.
Responsable / Recursos	Dirección RRHH-Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Medida 5	Se creará un formulario para que las personas que causen baja voluntaria puedan facilitar el correo electrónico con el fin de cumplimentar voluntariamente un cuestionario cerrado relativo a las causas que han motivado su baja en la empresa.
-----------------	--

Firmado por: M del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@femugt.org
 Dirección IP: 87.220.170.132

Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Resultados del cuestionario
Responsable / Recursos	Dirección RRHH-Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 6	A lo largo del plan, la comisión de seguimiento establecerá una encuesta sobre posibles cuestiones de género sobre la uniformidad utilizada en la empresa, y se trasladará a los comités de seguridad y salud para su cumplimentación, compartiendo los resultados con la comisión de seguimiento.
Plazo ejecución	A lo largo de la vigencia del Plan

Firmado por: Mónica de Cea Aparicio
 EMail: monica.decea@omugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Indicador de evolución	Resultados de las encuestas realizadas
Responsable / Recursos	Dirección RRHH-Dpto. de PRL

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausalondog@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Medida 7	Seguimiento de los motivos de baja definitiva en las empresas por sexo por actividad y grupo profesional.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prada
 EMail: fernandojavier.prada@femugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Indicador de evolución	Datos anuales motivos de baja que se produzcan en el Empresa.
Responsable / Recursos	Dirección RRHH-Dptos. RRHH Delegaciones

6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO 6.6.1 *Garantizar que en OHL SERVICIOS-INGESAN se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.*

Medida 1	Elaborar un sistema de parametrización del uso de las medidas de conciliación del plan de igualdad y de la normativa aplicable, para poder llevar un seguimiento adecuado del grado de implantación.
Plazo ejecución	Durante el primer año.
Indicador de evolución	Actualización del sistema de parametrización
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. Administración de Personal

Firmado por: Oiholola García Jaro
 EMail: oiholola38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritalca1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Medida 2	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos, por actividad, grupos profesionales y tipos de contrato
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y nº de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. Administración de Personal

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Medida 3	Mejorar las condiciones profesionales del colectivo del personal de oficinas a través de la implantación progresiva medidas de conciliación relativas a los sistemas de trabajo (horarios de reunión, desconexión digital, reuniones telemáticas, etc.)
Plazo ejecución	Durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Medidas implantadas anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH

Firmado por: Enrique Perona Taibo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fsmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.250.170.132

Firmado por: Raquel Hijoja Carracedo
 EMail: rhijoja@habitat.ecoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Medida 4	Para el personal de la oficina Central y las diferentes Delegaciones y Oficinas, la Empresa mantiene un calendario laboral con horario flexible en la entrada y salida a la jornada laboral, que permite la conciliación de la vida laboral y personal
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	N.º de mujeres y de hombres que han disfrutado de estas medidas de conciliación Información del horario flexible implantado en las delegaciones y oficinas a través del calendario laboral anual
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Cristina Encinas Díaz-Cordero
 EMail: cencinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Mónica de Cui Aparicio
 EMail: monicade@fsmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.03.128.163

Firmado por: Jorge García Mingaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalonsoj@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.59.132.241

Medida 5	Elaborar un díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación que se colgará en los tableros de anuncios de los centros de trabajo
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	N.º de Centros de Trabajo en los que se publique el díptico anualmente Contenido de los dípticos publicados
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Pablo López Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prada
 EMail: fernandoprada@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaric@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

OBJETIVO 6.6.2. Promover en la Empresa una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medida 1	Aumentar hasta los 4 años el tiempo de excedencia por cuidado de menores con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obdulita García Jaro
 EMail: dulig38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritalca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan

Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 3	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para ambos progenitores para personas que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan

Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 4	El/la progenitor/a diferente a la persona gestante podrá acudir una vez por trimestre natural a un examen prenatal a través de un permiso retribuido, por el tiempo indispensable y con acreditación previa de la vinculación y posterior justificación de la cita médica.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan

Indicador de evolución	N.º de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 5	En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan

Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Medida 6	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Medida 7	Quando el convenio colectivo que sea de aplicación no prevea la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en días completos o prevea un período inferior, se podrá solicitar a la empresa su acumulación en al menos 15 días hábiles o los correspondientes en caso de parto múltiple, y en caso de que la acumulación de la lactancia se solicite en un momento posterior a la inmediata alta de la baja por nacimiento de hijo o hija, será proporcional al tiempo que falte hasta que el menor o la menor cumpla 9 meses descontando 16 semanas más el número de días transcurridos desde el alta de la baja por nacimiento de hijo/a. Podrá ampliarse en 3 días laborales en el caso de familias monoparentales de un único progenitor, previa acreditación de esta circunstancia con el libro de familia.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fismccgi.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.250.170.132

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ecoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Cristina Escamez Díaz-Corcoles
 EMail: cescamez@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Mónica de Crea Aparicio
 EMail: monica.decrea@ionmagi.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausalogo@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Medida 8	Quando las personas trabajadoras tengan jornadas con un número de horas irregular a lo largo de la semana y soliciten reducción de jornada por cuidado de hijo/a, podrán solicitar la concreción de dicha reducción dentro de su jornada ordinaria en un número de horas igual para todos los días de la semana que preste servicios.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	N.º de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: María Josélin Sifontes
 EMail: mjosefin@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pralado
 EMail: fernandoprado@ionmagi.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Pablo Lopez Cervera
 EMail: plcervera@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada.ricon@ionmagi.org
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Medida 9	Las trabajadoras y trabajadores de la Empresa podrán solicitar para acompañar al médico a hijos/as menores de 14 años y familiares dependientes y/o que no puedan valerse por sí mismos, previa acreditación de dicha circunstancia, hasta 1º Grado de consanguinidad o afinidad y para asistir a tutorías de hijos/as menores
-----------------	--

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligj38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:38:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:45
 Dirección IP: 79.117.222.140

	de 14 años un permiso retribuido, durante el tiempo indispensable para ello con un máximo de 10 horas anuales, comunicándolo a la Empresa con una antelación mínima de 72hs y aportando justificación documental. Superadas estas horas, se podrá hacer uso de 10 horas complementarias como un permiso no retribuido o recuperable. Este acompañamiento incluye los tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer, o similar gravedad y necesidad de este acompañamiento.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a estas medidas anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamarinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@feismc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Medida 10	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento ni suponga ninguna discriminación para la promoción profesional, retribución, formación etc. Hacer seguimiento de las personas que hayan sido promocionadas y se han acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores a la promoción.
Plazo ejecución	Desde el primer año de vigencia del Plan y después anualmente
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que hayan promocionado anualmente y se hubieran acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mónica de Crea Aparicio
 EMail: monica.decrea@feismc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Condovez
 EMail: cencinas@obli-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalonsodg@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Mañu Jovelín Sibertes
 EMail: mjovelin@obli-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Medida 11	Se reportará anualmente a la Comisión de Seguimiento el número de solicitudes aprobadas y denegadas de las adaptaciones de jornada y los motivos de la denegación.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan anualmente
Indicador de evolución	N.º solicitudes que se realizan anualmente aprobadas y denegadas y motivo de la denegación.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Responsable de Igualdad

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prada
 EMail: fernandajm@obli-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Pablo Lopez Cervera
 EMail: plopez@obli-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Medida 12	Aquellas personas que acrediten que tengan familias monoparentales o tengan custodia compartida de hijos/as menores, en las solicitudes de vacaciones, días libres o de asuntos propios, turnos en aquellos servicios donde estén establecidos y su concesión tenga condicionantes, podrán hacer constar dicha circunstancia y la relación de la misma con la petición, para que pueda ser tenida en cuenta con criterios de preferencia en su tramitación, en la medida en que lo permitan las circunstancias de los servicios y en su caso se informará de la causa por la que no puedan tenerse en cuenta estas circunstancias.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan

Firmado por: Inmaculada Riezo Valenzuela
 EMail: inmaculada.riezo@obli.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulita García Jaro
 EMail: dulgit38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almirante Calatayud
 EMail: ritalca1978@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Indicador de evolución	N.º de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes y nº de solicitudes aceptadas y denegadas indicando motivo de la denegación.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones-Gestores/as de servicios

Medida 13	Para cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad para la persona trabajadora, en el permiso de hospitalización (Art 37.3b ET) se pueda flexibilizar el uso de los días establecidos en la normativa o en el Convenio de manera consecutiva o alterna a su elección siempre que no sea necesario realizar un desplazamiento al efecto que le genere el número de días del permiso, aplicándose en este último caso los días de la manera que marque el convenio colectivo.
------------------	---

Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones-Gestores/as de servicios

6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO 6.7.1 Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad y/o masculinizados, con el objetivo de incrementar el porcentaje de mujeres sobre el dato del diagnóstico donde estén infrarrepresentadas.

Medida 1	Recopilar para futuras vacantes en áreas o departamentos masculinizados currículos de mujeres recurriendo a centros, entidades y organismos formativos que faciliten la ampliación de fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.
-----------------	--

Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente
Indicador de evolución	Nº de currículos recopilados anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 2	Se potenciará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina, siempre que sea posible. En los procesos de selección o promoción de los puestos definidos como clave según el diagnóstico en cada área se contará, siempre que sea posible, una persona del género infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas antes de cerrar el proceso; cuando no fuera posible, se explicarán las razones.
-----------------	--

Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente
------------------------	---

Indicador de evolución	Nº Contrataciones y/o promociones desagregadas por sexo, justificando la no presencia de mujeres en las ternas finales en posiciones con infrarrepresentación femenina.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección- Dptos. RRHH Delegaciones

Medida 3	Informar a la Comisión de Seguimiento de los motivos por los que se han descartado candidaturas femeninas en las posiciones que se definan como clave según el diagnóstico en cada área a estos efectos por la comisión de seguimiento, siendo tales puestos de responsabilidad masculinizados según el diagnóstico y donde están infrarrepresentadas las mujeres.
-----------------	--

Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente.
Indicador de evolución	Nº de casos en lo que se haya descartado candidaturas femeninas
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección- Dptos. RRHH Delegaciones

OBJETIVO 6.7.2: *Desarrollar un programa de desarrollo de habilidades para acercar a la mujer a posiciones masculinizadas, especialmente en las actividades de mantenimiento de interiores y servicios urbanos.*

Medida 1	Elaborar un programa de detección del talento femenino, seleccionando mujeres con potencial de desarrollo en la empresa y desarrollando para ellas un itinerario de formación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional
Plazo ejecución	Tercer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Programa de talento, nº de mujeres con potencial detectadas, nº de participantes y nº de promociones entre las participantes del programa.
Responsable / Recursos	Dirección RRHH-Dpto. Selección y Desarrollo

Medida 2	Establecer una reserva de plazas del 10% (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres. Especialmente en los colectivos de limpieza de interiores y Plantilla.
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres formadas anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores servicios

Medida 3	Garantizar la presencia de mujeres en los programas de desarrollo que se implanten en la empresa.
Plazo ejecución	A partir de la implantación de los Programas
Indicador de evolución	Información anual de programas de desarrollo implantados y nº de mujeres que han participado en los mismos.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores servicios

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamarinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Medida 4	Seguimiento de la evolución en las posiciones donde la mujer está infrarrepresentada según los diagnósticos, para comprobar la eficacia de las medidas del Plan en relación con el objetivo del presente eje.
Plazo ejecución	Anualmente desde la firma del plan
Indicador de evolución	Información anual de la distribución por sexo de las posiciones masculinizadas.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Dptos. RRHH Delegaciones- Gestores servicios

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@formugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.250.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

6.8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO 6.8.1. *Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.*

Medida 1	Adaptación de la herramienta informática que permita analizar los datos salariales según los cambios realizados en la valoración de puestos de igual valor.
Plazo ejecución	Durante el primer año desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Adaptación de la herramienta
Responsable/Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal Central- Dpto. RRLD

Firmado por: Mónica de Cea Aparicio
 EMail: monicadecea@formugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.47.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalonsodgs@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pralado
 EMail: fernandoprado@ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Medida 2	Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.
Plazo ejecución	Desde primer año de vigencia del plan y anualmente
Indicador de evolución	Informe del Registro retributivo efectivo y equiparado tanto ajustado (por agrupaciones de igual valor) como por sin ajustar (global de la plantilla) por actividad, con desglose conceptual que compone de los salarios, complementos y extrasalariales.

Firmado por: Inmaculada Riezo Valenzuela
 EMail: inmaculada.riezo@ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: obdulia38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal Central- Dpto. RRLl
-------------------------------	--

Medida 3	Creación de un grupo de trabajo dependiente de la Comisión de seguimiento para revisar los cambios realizados en la valoración de puestos de trabajo que afecten a la auditoria, por si fuera necesario adaptar parte de la misma y el seguimiento de los registros retributivos efectivos y equiparados, así como el análisis de aquellos casos concretos en los que el salario global equiparado anual por niveles de valoración de puestos sea mayor de 1000€.
-----------------	---

Plazo ejecución	Puntual tras la revisión de la valoración de puestos
------------------------	--

Indicador de evolución	Informe análisis diferencias retributivas de los Registros retributivos con las modificaciones de la VPT Propuesta de medidas correctora Nº de planes de acción definidos
-------------------------------	---

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal Central- Dpto. RRLl
-------------------------------	--

6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 6.9.1. Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en OHL SERVICIOS- INGESAN.

Medida 1	Aplicación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad.
-----------------	---

Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan
------------------------	---

Indicador de evolución	Nº de veces que se aplica anualmente
-------------------------------	--------------------------------------

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dptos. RRHH Delegaciones- Dptos. PRL Delegaciones- Dpto. RRLl
-------------------------------	---

Medida 2	Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo. Se informará a la comisión del número de formaciones realizadas como consecuencia de las medidas propuestas en los expedientes de los casos de denuncia.
-----------------	--

Plazo ejecución	Durante la vigencia del Plan
------------------------	------------------------------

Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente
-------------------------------	------------------------------------

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación- Dpto. RRLl
-------------------------------	---

Medida 3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Responsable de Igualdad-Dpto. RRLL

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Medida 4	Elaboración de un informe anual por parte de la empresa que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de expedientes tramitados y resultado de los mismos
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Responsable de Igualdad-Dpto. RRLL

Firmado por: Raquel Hijón Carracedo
 EMail: rhijon@habitat.ecos.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Medida 5	Se impartirá una formación a la RLPT sobre acoso sexual y/o por razón de sexo, a lo largo del plan, priorizando las actuaciones según la planificación de formación anual.
Plazo ejecución	A lo largo de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas Contenido y fechas de impartición de la formativa
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Responsable de Igualdad-Dpto. RRLL

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalonsod@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

6.10. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 6.10.1. *Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.*

Medida 1	Se establecerá una persona de referencia en cada delegación para que pueda gestionar los posibles casos de trabajadoras VVG, y serán formadas en la materia. Será la encargada de recoger los planes de acompañamiento individuales o medidas adaptadas que se hayan llevado a cabo.
Plazo ejecución	Durante el primer año y durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas designadas Nº de personas formadas

Firmado por: Inmaculada Rieón Valenzuela
 EMail: imarivz@hotmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:21:49
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligj38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Escorza Diaz-Cordero
 EMail: escorza@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Josélin Sifontes
 EMail: mjoselin@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:44
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:08:41
 Dirección IP: 217.126.149.192

	Nº de planes de acompañamiento individuales
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones- Dpto. RRLL

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Medida 2	Aplicación del Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres que se acogen a derechos y beneficios incluidos en la Guía anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. RRHH Delegaciones- Dpto. RRLL

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@ficsmccg.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Medida 3	Distribución de la Guía entre el personal de las Áreas de la Empresa que va a aplicar el contenido de dicha guía.
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas a las que se les entrega la guía
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitatccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Medida 4	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Aitor Alonso Jiménez
 EMail: aalonsodg@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Medida 5	Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, cuando se den vacantes.
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Responsable / Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección-Dptos. RRHH Delegaciones

Firmado por: Inmaculada Rición Valenzuela
 EMail: inmariv@ibonmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Medida 6	Mejorar y Difundir el procedimiento interno de activación en los casos víctimas de violencia de género, incluyendo los responsables de contacto en la empresa, que incluya la realización de un plan individual de acompañamiento para la trabajadora VVG en caso de activación.
-----------------	--

Firmado por: Obdulía García Jaro
 EMail: dulg38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Procedimiento
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Responsable Igualdad-Dpto. RRL-Responsable de igualdad

Medida 7	Establecer un sistema de parametrización de trabajadoras en esta situación, así como del uso de los permisos y mejoras recogidas en el presente eje del plan o en la guía de violencia de genero implantada en la compañía.
Plazo ejecución	Primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Elaboración de sistema de parametrización
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Responsable Igualdad-Dpto. RRL-Responsable de igualdad

6.11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 6.11.1. *Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.*

Medida 1	Realizar al menos tres campañas anuales 8 marzo, 23 de marzo y 25 noviembre
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan y anualmente
Indicador de evolución	Campañas realizadas
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Medida 2	Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas, proveedores los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Comunicaciones realizadas
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Medida 3	Editar el Plan de Igualdad (en formato digital o papel) y realizar una campaña específica de difusión del mismo
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Contenido, fecha de difusión y Nº de centros en los que se distribuye, Nº de copias distribuidas anualmente
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL

Medida 4	Inclusión en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones del colectivo de plantilla del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
-----------------	--

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192



Servicios Públicos



Limpieza FeSMC



Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.es
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Plazo ejecución	En el primer año de vigencia del plan
Indicador de evolución	Inclusión en el plan de acogida
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLD

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Medida 5	Elaboración y difusión de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral.
Plazo ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Indicador de evolución	Contenido de la Guía, fecha de difusión
Responsable	Dirección de RRHH- Dpto. RRLD-Responsable Igualdad

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Medida 6	Elaboración de una encuesta media y una final sobre el Plan de Igualdad y su contenido realizado a una muestra representativa de trabajadores/as de la empresa, siendo un centro por actividad, para monitorizar la percepción, pudiendo ser diferentes el de la encuesta media y final por cambios de servicio.
Plazo ejecución	Bienalmente
Indicador de evolución	Realización de las encuestas, resultados y conclusiones
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Responsable Igualdad

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@feismc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.132

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ecso.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Cristina Encinas Díaz-Cordero
 EMail: cencinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Medida 7	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Incorporar en las RLPT de la comisión de seguimiento de Ingesan una ampliación extraordinaria de su crédito horario, de hasta un máximo de 15 horas trimestrales no acumulables, para trabajos de igualdad, ampliables hasta 5 adicionales, en función con la evaluación de esta medida en la comisión de seguimiento en las reuniones. Dichas horas serán gestionadas y justificadas a la persona responsable de igualdad de la empresa, o a su suplente. Para poder hacer uso de las mismas tendrá que haber un preaviso mínimo de 7 días y una correcta coordinación con el servicio, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa.
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nombramiento de persona responsable en igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Responsable Igualdad

Firmado por: Mónica de Crea Aparicio
 EMail: monica.decrea@feismc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Aitorra Alamos Jimenez
 EMail: aiasadugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Mañu Joselin Sifuentes
 EMail: mjoselin@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 08:27:08
 Dirección IP: 37.19.217.196

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prádo
 EMail: fernandoprado@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.205.152

Firmado por: Pablo Lopez Casero
 EMail: plopezc@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: imariv@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dulg38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritales1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

6.12. SALUD LABORAL

OBJETIVO 6.12.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras

Medida 1	Difundir protocolos de protección de embarazo y lactancia de las Áreas de la Empresa que recibirá las solicitudes de las trabajadoras y que deberá aplicar el contenido de dichos protocolos.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de solicitudes presentadas y atendidas
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL- Dpto. PRL

Medida 2	Formación y realización de una guía para las personas de PRL de perspectiva de género para la evaluación de riesgo de puesto de trabajo. Cuando se realicen las actualizaciones de las evaluaciones de riesgo durante la vigencia del plan, se aplicará la perspectiva de género y se informará a la comisión de dichos cambios. En todo caso el responsable de PRL acudirá a la Comisión de seguimiento de manera anual para informar de los cambios realizados.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas Guía realizada Evaluaciones de riesgo modificadas
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRL- Dpto. PRL

Medida 3	Presentación anual por parte del Departamento de PRL a la Comisión de seguimiento de información desagregada por sexo sobre índices de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional por actividad y grupo profesional.
Plazo ejecución	Anualmente durante la vigencia del plan
Indicador de evolución	Informe anual
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH -Dpto. PRL

Medida 4	Incluir en todos los estudios de riesgos psicosociales la unidad de análisis de hombres y mujeres, siempre y cuando se garantice el anonimato de las personas participantes. De manera anual se facilitarán datos estadísticos a la comisión.
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan
Indicador de Evolución	Presentación anual de datos estadísticos de los estudios de riesgos psicosociales, resultados y conclusiones
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH -Dpto. PRL

Medida 5	Revisar con el servicio de vigilancia de la salud de la empresa las posibles necesidades específicas de mujeres y hombres en los reconocimientos médicos, garantizando un enfoque de igualdad.
Plazo ejecución	Anualmente durante la vigencia del plan
Indicador de Evolución	Datos sobre mediciones clínicas y hábitos disgregados por sexo
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH -Dpto. PRL

VII.- CALENDARIO DE ACTUACIÓN

A continuación se traslada el calendario de actuación dividido por los semestres de cada año en el que hay vigencia del plan de igualdad. De igual manera la numeración se ha realizado por ejes del plan, sin tener en cuenta los objetivos.

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
1.1	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa. Reforzar la formación en sesgos inconscientes								
1.2	Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos habrá de ser siempre no sexista, y los requisitos solicitados debe ser relevantes para el contenido esencial del puesto, siguiendo lo establecido en las DPTs.								
1.3	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, incluyendo la aplicación de las medidas de acción positivas del plan de igualdad, siempre y cuando los convenios lo permitan, además con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección								
1.4	Informar a las empresas externas que realicen selección de personal para OHL SERVICIOS-INGESAN de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Y exigir que actúen con los mismos criterios de igualdad. Incorporar criterios de revisión a las empresas que actúen con criterios de igualdad.								
1.5	Actualizar el manual de selección con perspectiva de género reforzando el apartado de como realizar las entrevistas, elaborando una guía de criterios óptimos que sirva como guía de preguntas. Se informará a la Comisión de seguimiento.								

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
1.6	En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto y en especial empezando por aquellos puestos que se han definido como claves según el diagnóstico.								
1.7	Se realizarán las siguientes acciones positivas específicas al iniciar o antes de cerrar el proceso de presentación de candidaturas, principalmente en los puestos masculinizados identificados como claves según el diagnóstico: a) Incluir en las ofertas de empleo para puestos históricamente masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura. b) Aumentar los contratos de colaboración: accediendo a universidades, organismos de formación, colegios profesionales, escuelas. c) contactar, en caso de no tener una candidata, con las entidades (a universidades, organismos de formación, colegios profesionales, escuelas) de la zona de la vacante con las que se tenga colaboración, antes de cerrar el proceso de presentación de candidaturas, para intentar disponer de CV de candidaturas femeninas.								
1.8	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social.								
1.9	Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres en situación de riesgo de exclusión social y/o discriminación múltiple (familias en riesgo social, reclusas y exreclusas/os personas sin hogar...), cuando se den vacantes.								
2.1	Informar a la Comisión de seguimiento de las nuevas descripciones de los puestos de trabajo sobre las que se realizan las ofertas de empleo y la clasificación profesional, revisar la valoración de puestos es acorde con la DPTs.								
2.2	Revisar y adaptar los criterios utilizados para la valoración de puestos de igual valor, utilizando la herramienta del Ministerio, siempre que sea aplicable a los términos de la empresa, tras las deficiencias encontradas en la auditoria retributiva, e informar a la Comisión de igualdad de la nueva VPT.								

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talho
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Escobar Diaz-Condovez
 EMail: cescobar@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:47
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Mingaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Josélin Sifontes
 EMail: mjoselin@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:68
 Dirección IP: 57.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cavero
 EMail: plopez@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:53:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Peráldez
 EMail: marblazquez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hjoza Carracedo
 EMail: rhjoza@habitatccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Montserrat de Cui Aparicio
 EMail: mscui@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.47.128.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausalonj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prada
 EMail: fernandomartinezprada@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Rieón Valenzuela
 EMail: inmaculada.rieton@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Orloluis García Jano
 EMail: orloluiscg@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almitiáns Calatayud
 EMail: ritacal1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
3.1	Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.								
3.2	Fomentar, en igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las mujeres estén infrarrepresentadas. Para ello, se diseñará un procedimiento interno que recoja las medidas del plan relativas a promoción, y se difundirán, allí donde no existan, a las personas que participen en los procesos de promoción. El personal de estructura podrá actualizar su formación académica en la plataforma interna, para que el departamento de selección consulte en caso de ser necesario para la cobertura de una vacante.								
3.3	Seguimiento de vacantes de libre disposición para las incorporaciones en puestos masculinizados detectados en el diagnóstico como claves según el diagnóstico en cada área para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad.								
3.4	Cuando haya vacantes de puestos de mayor responsabilidad en las actividades feminizadas, las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad que los hombres. Para la cobertura de las mismas se articularán previamente a la contratación externa procesos de promoción interna para ofrecer dichas vacantes a mujeres que estén interesadas y cumplan el perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias).								
3.5	Mejorar el nº de promociones realizadas a mujeres partiendo del dato recogido en el Diagnóstico realizado en 2023 del Plan de Igualdad. Para el seguimiento, la Comisión de seguimiento dispondrá anualmente de la información estadística desagregada por sexo de las promociones, indicando si son promociones transversales o asociadas a mayor responsabilidad.								
4.1	Continuar impartiendo módulos de formación obligatoria a través de Tool Box en los centros de trabajo para el personal de mano de obra para difundir e informar sobre el Plan de Igualdad y sensibilizar en materia de igualdad (sesgos inconscientes, estereotipos, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo etc.) con una duración suficiente en cada materia.								
4.2	Realizar difusión del IV plan de igualdad a través de acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan, dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios y comisión de seguimiento del plan de igualdad que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género, sesgos inconscientes y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.								

Firmado por: Nerea Fuentes Sánchez
 EMail: nerea.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:41
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Porro Tabo
 EMail: enrique.porro@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cándido Esteban Díaz Cordero
 EMail: candido@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:36:27
 Dirección IP: 80.16.112

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Inés Rodríguez
 EMail: mariainez@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:57:08
 Dirección IP: 37.10.217.106

Firmado por: Pablo Lopez Carrero
 EMail: plopez@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:57:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Hilaria Velasco Delgado
 EMail: hvelasco@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:57:59
 Dirección IP: 79.140.206.124

Firmado por: Ros Perce Gracia
 EMail: ros.perce@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:17:43
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elma Martínez Vidal
 EMail: elmartinez@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: SF del Sr. Blasquez Pineda
 EMail: sfpineda@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:19:17
 Dirección IP: 87.231.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carrascosa
 EMail: rhijosa@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:20:30
 Dirección IP: 165.85.234.230

Firmado por: Mónica de Cea Apellido
 EMail: mdecea@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:38:40
 Dirección IP: 81.81.126.60

Firmado por: Aurora Gómez Sánchez
 EMail: agomez@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 11:08:07
 Dirección IP: 149.81.122.241

Firmado por: Francisco Javier Sánchez Pineda
 EMail: fsanchez@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 11:07:07
 Dirección IP: 80.147.201.102

Firmado por: Inés del Río Velasco
 EMail: irvelasco@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 11:09:09
 Dirección IP: 80.147.201.106

Firmado por: Eufemia García Jan
 EMail: egarcia@ingegoc.es
 Hora de firma: 24-03-2025 14:05:28
 Dirección IP: 80.17.102.27

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
4.3	Realizar acciones formativas sobre uso de lenguaje e <i>imágenes</i> inclusivo y no sexistas dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios y personal del colectivo de Plantilla								
4.4	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal al personal de estructura.								
4.5	Incluir formación en igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones del personal de la estructura, y al resto de actividades.								
4.6	En aquellos cursos que sean de capacitación profesional, se destinará al menos una plaza por cada diez personas formadas para que, voluntariamente pueda ser utilizada por mujeres de puestos inferiores que estén interesadas en formarse para posible crecimiento profesional futuro para poder postularse cuando haya vacantes en dicho puesto.								
4.7	Velar por el acceso en igualdad de condiciones a las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el marco del Plan de Formación anual. a) Seguimiento de los datos desagregados por sexo por actividades de las acciones formativas desagregado por grupo profesional, y tipo de formación. b) Seguimiento de las solicitudes individuales para formación especializada para progresar en su puesto de trabajo solicitadas								
4.8	Formación tanto presencial como on line se realizará en horario laboral, excepto que por necesidad del proveedor de dicha formación deba realizarse fuera de la jornada laboral, en dicho caso se realizará la compensación convencionalmente establecida.								
4.9	Se monitorizará en las personas que han tenido más de un año de permiso de conciliación, por si se detecta necesidades de formación en reciclaje.								
	Procurar que todas las personas trabajadoras de la empresa que así lo deseen y tengan su contrato de trabajo suspendido por cuidado de hijos/as o familiares puedan participar en las acciones formativas. Para ello, se informará de la posibilidad de rellenar un formulario a las personas en el momento del inicio de su periodo de suspensión, excedencias, para que faciliten el correo electrónico voluntariamente con el fin de informarles de acciones formativas que se vayan a desarrollar durante su ausencia por si tuvieran interés en participar en las mismas y así recibir las convocatorias a las formaciones previstas. Si no fuera posible realizar dichas formaciones, se les propondrá la primera convocatoria prevista desde la reincorporación a la empresa.								
4.10	Adaptación de los módulos y cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades, tanto el lenguaje como los contenidos, actualizándolo, teniendo en cuenta el nuevo plan y los cambios legales.								

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 E-Mail: elenamartinez@fca.es
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.99

Firmado por: Nª del Mar Rodríguez Pardo
 E-Mail: nmrodriguez@fca.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:19:11
 Dirección IP: 87.220.170.157

Firmado por: Rajuel Hijos Carracedo
 E-Mail: rhijos@hábitat.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mercedes de Cos Aparicio
 E-Mail: mercedesdcos@fca.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.103

Firmado por: Aitana Alonso Jiménez
 E-Mail: aitaaj@fca.es
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Lucinda Jara Martínez Padilla
 E-Mail: lucinda@hábitat.es
 Hora de firma: 24-03-2025 12:12:49
 Dirección IP: 98.187.205.85

Firmado por: Inés María Ruiz Valero
 E-Mail: inesmaria@hábitat.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:58:35
 Dirección IP: 98.187.205.85

Firmado por: Odieta García Lara
 E-Mail: odieta@hábitat.es
 Hora de firma: 24-03-2025 14:05:28
 Dirección IP: 98.187.205.85

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
5.1	<p>Favorecer el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, se realizará un seguimiento de las condiciones de contratación. Con especial atención en:</p> <p>a) Analizar la posibilidad de transformar contratos temporales en indefinido de mujeres para equilibrar la contratación, principalmente en actividades de limpieza y Plantilla.</p> <p>b) Seguimiento anual de los puestos masculinizados establecidos como claves que pueden tener una baja por jubilación, incapacidades de larga duración o permanentes en el año siguiente para facilitar la búsqueda de candidaturas femeninas para estas posiciones, siempre y cuando se cubran dichos puestos.</p>								
5.2	<p>Disminuir el porcentaje actual de parcialidad en las actividades de servicios en un 5% total y el uso de horas complementarias.</p> <p>a) Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes (a tiempo completo) y/o de aumento de jornada por mismo centro de trabajo o distinto centro según se acuerde, a través de los medios de comunicación habituales en la empresa. Se informará a la Comisión de seguimiento de aquellas situaciones y las causas en las que por condicionantes externos no se haya podido implementar esta medida.</p> <p>b) En aquellas situaciones en las que exista un incremento sustancial en las necesidades de servicio, con una duración igual o superior de un mes, se ofrecerá la aplicación el aumento de jornada de manera temporal a través de novaciones contractuales de incremento de jornadas parciales, en lugar de utilizar horas complementarias.</p> <p>C) La empresa realizará una revisión anual por actividades donde se estudie los puestos donde el número de horas complementarias sean superiores, para trasladarla a la comisión para revisar el impacto de las novaciones contractuales. Además se analizará el porcentaje de parcialidad por rangos como en el diagnóstico por delegación. En aquellas actividades en las que el estudio arroje mayor uso de horas complementarias se estudiarán las medidas para reducirlas.</p>								
5.3	<p>En igualdad de condiciones cuando existan vacantes dentro de la Empresa tendrán preferencia el personal de OHL SERVICIOS-INGESAN. Cuando estas plazas no puedan cubrirse internamente, se ofrecerán externamente</p>								
5.4	<p>Seguimiento de las altas y bajas de las subrogaciones de personas trabajadoras y sus condiciones laborales, para ver el impacto en las condiciones de estas.</p>								

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Codinos
 EMail: encinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Asunción Sifuentes
 EMail: asuncion@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:03
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Carvero
 EMail: plopez@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmc.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
 EMail: rhijoza@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mamenat de Cua Aparicio
 EMail: mamenat.decu@fesmc.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.326.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: auroalogo@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandocopab@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 80.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela
 EMail: immariva@hotmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Juro
 EMail: dufigi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritaleca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
5.5	Se creará un formulario para que las personas que causen baja voluntaria puedan facilitar el correo electrónico con el fin de cumplimentar voluntariamente un cuestionario cerrado relativo a las causas que han motivado su baja en la empresa.								
5.6	A lo largo del plan, la comisión de seguimiento establecerá una encuesta sobre posibles cuestiones de genero sobre la uniformidad utilizada en la empresa, y se trasladará a los comités de seguridad y salud.								
5.7	Seguimiento de los motivos de baja definitiva en las empresas por sexo.								
6.1	Elaborar un sistema de parametrización del uso de las medidas de conciliación del plan de igualdad y de la normativa aplicable, para poder llevar un seguimiento adecuado del grado de implantación.								
6.2	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos, por actividad, grupos profesionales y tipos de contrato								
6.3	Mejorar las condiciones profesionales del colectivo del personal de oficinas a través de la implantación progresiva medidas de conciliación relativas a los sistemas de trabajo (horarios de reunión, desconexión digital, reuniones telemáticas, etc.)								
6.4	Para el personal de la oficina Central y las diferentes Delegaciones y Oficinas, la Empresa mantiene un calendario laboral con horario flexible en la entrada y salida a la jornada laboral, que permite la conciliación de la vida laboral y personal								
6.5	Elaborar un díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación que se colgará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo								
6.6	Aumentar hasta los 4 años el tiempo de excedencia por cuidado de menores con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente								
6.7	Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente								
6.8	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para ambos progenitores para personas que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.								

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Enrique Perona Taiho
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@femccug.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Cristina Encinas Díaz-Codreiros
 EMail: encinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Moneerati de Cua Aparicio
 EMail: moneerati.de.cua@femccug.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: María Isolina Sifontes
 EMail: msifontes@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausalonj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Pablo López Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandocp@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:51:49
 Dirección IP: 80.167.203.152

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obedulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritalca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
6.9	El/la progenitor/a diferente a la persona gestante podrá acudir una vez por trimestre natural a un examen prenatal a través de un permiso retribuido, por el tiempo indispensable y con acreditación previa de la vinculación y posterior justificación de la cita médica.								
6.10	En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.								
6.11	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.								
6.12	Cuando el convenio colectivo que sea de aplicación no prevea la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en días completos o prevea un período inferior, se podrá solicitar a la empresa su acumulación en al menos 15 días hábiles o los correspondientes en caso de parto múltiple, y en caso de que la acumulación de la lactancia se solicite en un momento posterior a la inmediata alta de la baja por nacimiento de hijo o hija, será proporcional al tiempo que falte hasta que el menor o la menor cumpla 9 meses descontando 16 semanas más el número de días transcurridos desde el alta de la baja por nacimiento de hijo/a. Podrá ampliarse en 3 días laborales en el caso de familias monoparentales de un único progenitor, previa acreditación de esta circunstancia con el libro de familia.								
6.13	Cuando las personas trabajadoras tengan jornadas con un número de horas irregular a lo largo de la semana y soliciten reducción de jornada por cuidado de hijo/a, podrán solicitar la concreción de dicha reducción dentro de su jornada ordinaria en un número de horas igual para todos los días de la semana que preste servicios.								

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perates
 EMail: mar.blazquez@feumcugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Cerdoves
 EMail: encinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
 EMail: monica.de.cea@feumcugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:40:42
 Dirección IP: 81.43.326.163

Firmado por: Mado José Luis Sidiotes
 EMail: msidiotes@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aausdugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Pablo López Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:53:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandopineda@servicio@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 98.167.203.152

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:53:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela
 EMail: inmaculada.riech@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dutigi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritales1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
6.14	Las trabajadoras y trabajadores de la Empresa podrán solicitar para acompañar al médico a hijos/as menores de 14 años y familiares dependientes y/o que no puedan valerse por sí mismos, previa acreditación de dicha circunstancia, hasta 1º Grado de consanguinidad o afinidad y para asistir a tutorías de hijos/as menores de 14 años un permiso retribuido, durante el tiempo indispensable para ello con un máximo de 10 horas anuales, comunicándolo a la Empresa con una antelación mínima de 72hs y aportando justificación documental. Superadas estas horas, se podrá hacer uso de 10 horas complementarias como un permiso no retribuido o recuperable. Este acompañamiento incluye los tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer, o similar gravedad y necesidad de este acompañamiento.								
	Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez EMail: nuria.fuentes@ingesan.es Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43 Dirección IP: 79.117.222.140								
	Firmado por: Enrique Perona Talbo EMail: enrique.perona@ingesan.es Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26 Dirección IP: 217.126.149.192								
	Firmado por: Cristian Encinas Diaz-Credores EMail: encinas@ohla-group.com Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37 Dirección IP: 88.1.6.212								
	Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales EMail: mar.blazquez@feismc.org Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11 Dirección IP: 87.220.170.152								
	Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30 Dirección IP: 165.85.231.230								
6.15	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento ni suponga ninguna discriminación para la promoción profesional, retribución, formación etc. Hacer seguimiento de las personas que hayan sido promocionadas y se han acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores a la promoción.								
	Firmado por: Jorge Garcia Magaz EMail: jgarciam@ingesan.es Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36 Dirección IP: 81.34.52.89								
	Firmado por: Mònica de Cua Aparicio EMail: monica@ccoo.festmagi.org Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42 Dirección IP: 81.43.326.163								
6.16	Se reportará anualmente a la Comisión de Seguimiento el número de solicitudes aprobadas y denegadas de las adaptaciones de jornada y los motivos de la denegación.								
	Firmado por: María Jofraín Solís EMail: mjofo@ohla-group.com Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08 Dirección IP: 37.10.217.196								
	Firmado por: Aurora Alonso Jimenez EMail: ausalug@gmail.com Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35 Dirección IP: 149.91.122.241								
6.17	Aquellas personas que acrediten que tengan familias monoparentales o tengan custodia compartida de hijos/as menores, en las solicitudes de vacaciones, días libres o de asuntos propios, turnos en aquellos servicios donde estén establecidos y su concesión tenga condicionantes, podrán hacer constar dicha circunstancia y la relación de la misma con la petición, para que pueda ser tenida en cuenta con criterios de preferencia en su tramitación, en la medida en que lo permitan las circunstancias de los servicios y en su caso se informará de la causa por la que no puedan tenerse en cuenta estas circunstancias.								
	Firmado por: Pablo Lopez Cervero EMail: plcervero@ohla-group.com Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57 Dirección IP: 217.126.149.192								
	Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda EMail: fernandopineda@serviciopublico.es Hora de firma: 24-03-2025 12:21:09 Dirección IP: 98.167.200.152								
	Firmado por: Beatriz Valverde Delgado EMail: beatriz.valverde@ingesan.es Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59 Dirección IP: 79.148.206.124								
	Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela EMail: imarriosa@hobmail.com Hora de firma: 24-03-2025 15:50:01 Dirección IP: 90.94.146.100								
6.18	Para cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad para la persona trabajadora, en el permiso de hospitalización (Art 37.3b ET) se pueda flexibilizar el uso de los días establecidos en la normativa o en el Convenio de manera consecutiva o alterna a su elección siempre que no sea necesario realizar un desplazamiento al efecto que le genere el número de días del permiso, aplicándose en este último caso los días de la manera que marque el convenio colectivo.								
	Firmado por: Rui Perez Gracia EMail: rut.perez@ingesan.es Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45 Dirección IP: 217.126.149.192								
	Firmado por: Obdulia García Jaro EMail: duligi38@gmail.com Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28 Dirección IP: 88.17.192.27								

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
7.1	Recopilar para futuras vacantes en áreas o departamentos masculinizados currículos de mujeres recurriendo a centros, entidades y organismos formativos que faciliten la ampliación de fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.								
7.2	Se potenciará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina, siempre que sea posible. En los procesos de selección o promoción de los puestos definidos como clave según el diagnóstico en cada área se contará, siempre que sea posible, una persona del género infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas antes de cerrar el proceso; cuando no fuera posible, se explicarán las razones.								
7.3	Informar a la Comisión de Seguimiento de los motivos por los que se han descartado candidaturas femeninas en las posiciones que se definan como clave según el diagnóstico en cada área a estos efectos por la comisión de seguimiento, siendo tales puestos de responsabilidad masculinizados según el diagnóstico y donde están infrarrepresentadas las mujeres.								
7.4	Elaborar un programa de detección del talento femenino, seleccionando mujeres con potencial de desarrollo en la empresa y desarrollando para ellas un itinerario de formación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional								
7.5	Establecer una reserva de plazas del 10% (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres. Especialmente en los colectivos de limpieza de interiores y Plantilla.								
7.6	Garantizar la presencia de mujeres en los programas de desarrollo que se implanten en la empresa.								
7.7	Seguimiento de la evolución en las posiciones donde la mujer está infrarrepresentada según los diagnósticos, para comprobar la eficacia de las medidas del Plan en relación con el objetivo del presente eje.								
8.1	Adaptación de la herramienta informática que permita analizar los datos salariales según los cambios realizados en la valoración de puestos de igual valor.								
8.2	Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.								

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Credores
 EMail: encinas@idra-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Anafin Solís
 EMail: anafin@idra-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 09:27:09
 Dirección IP: 37.10.21.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plopezc@idra-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@femcug.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Moneerat de Cua Aparicio
 EMail: moneerat.decua@femcug.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aausdig@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandojavierm@idra-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:09
 Dirección IP: 90.967.40.132

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada.ricon@idra-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dulgigi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: churo.federal@ugt-sp.eu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
8.3	Creación de un grupo de trabajo dependiente de la Comisión de seguimiento para revisar los cambios realizados en la valoración de puestos de trabajo que afecten a la auditoria, por si fuera necesario adaptar parte de la misma y el seguimiento de los registros retributivos efectivos y equiparados, así como el análisis de aquellos casos concretos en los que el salario global equiparado anual por niveles de valoración de puestos sea mayor de 1000€.								
9.1	Aplicación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad.								
9.2	Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo. Se informará a la comisión del número de formaciones realizadas como consecuencia de las medidas propuestas en los expedientes de los casos de denuncia.								
9.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
9.4	Elaboración de un informe anual por parte de la empresa que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.								
9.5	Se impartirá una formación a la RLPT sobre acoso sexual y/o por razón de sexo, a lo largo del plan, priorizando las actuaciones según la planificación de formación anual.								
10.1	Se establecerá una persona de referencia en cada delegación para que pueda gestionar los posibles casos de trabajadoras VVG, y serán formadas en la materia. Será la encargada de recoger los planes de acompañamiento individuales o medidas adaptadas que se hayan llevado a cabo.								
10.2	Aplicación del Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad.								
10.3	Distribución de la Guía entre el personal de las Áreas de la Empresa que va a aplicar el contenido de dicha guía.								
10.4	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género								
10.5	Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, cuando se den vacantes.								

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Corderos
 EMail: cencinas@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Asafín Solórzano
 EMail: asafin@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:27:04
 Dirección IP: 37.10.217.106

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@ohla.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perates
 EMail: mar.blazquez@fesmc.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cua Aparicio
 EMail: monica.de.cua@fesmc.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausalug@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandospineda@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 98.167.201.152

Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela
 EMail: inmaculada.riech@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obedulia García Jaro
 EMail: dutigi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
10.6	Mejorar y Difundir el procedimiento interno de activación en los casos víctimas de violencia de género, incluyendo los responsables de contacto en la empresa, que incluya la realización de un plan individual de acompañamiento para la trabajadora VVG en caso de activación.								
	Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez EMail: nuria.fuentes@ingesan.es Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43 Dirección IP: 79.117.222.140								
10.7	Establecer un sistema de parametrización de trabajadoras en esta situación, así como del uso de los permisos y mejoras recogidas en el presente eje del plan o en la guía de violencia de genero implantada en la compañía.								
	Firmado por: Enrique Perona Talho EMail: enrique.perona@ingesan.es Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26 Dirección IP: 217.126.149.192								
11.1	Realizar al menos tres campañas anuales 8 marzo, 23 de marzo y 25 noviembre								
11.2	Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas, proveedores los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades								
	Firmado por: Cristina Facinas Diaz-Credoma EMail: ccredoma@ccoo-habitat.es Hora de firma: 24-03-2025 16:06:37 Dirección IP: 88.1.6.212								
11.3	Editar el Plan de Igualdad (en formato digital o papel) y realizar una campaña específica de difusión del mismo								
11.4	Inclusión en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones del colectivo de plantilla del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.								
	Firmado por: Jorge Garcia Magaz EMail: jgarcia@ingesan.es Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36 Dirección IP: 81.34.52.89								
11.5	Elaboración y difusión de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral.								
11.6	Elaboración de una encuesta media y una final sobre el Plan de Igualdad y su contenido realizado a una muestra representativa de trabajadores/as de la empresa, siendo un centro por actividad, para monitorizar la percepción, pudiendo ser diferentes el de la encuesta media y final por cambios de servicio.								
	Firmado por: Mado José Luis Solórzano EMail: msoloz@ccoo-habitat.es Hora de firma: 25-03-2025 09:27:01 Dirección IP: 37.10.217.096								
11.7	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Incorporar en las RLPT de la comisión de seguimiento una ampliación extraordinaria de su crédito horario, de hasta un máximo de 15 horas trimestrales no acumulables, para trabajos de igualdad, ampliables hasta 5 adicionales, en función con la evolución de esta medida en la comisión de seguimiento en las reuniones. Dichas horas serán gestionadas y justificadas a la persona responsable de igualdad de la empresa, o a su suplente. Para poder hacer uso de las mismas tendrá que haber un preaviso mínimo de 7 días y una correcta coordinación con el servicio, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa.								
	Firmado por: Pablo Lopez Cervero EMail: plcervero@ccoo-habitat.es Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57 Dirección IP: 217.126.149.192								
	Firmado por: Beatriz Valverde Delgado EMail: beatriz.valverde@ingesan.es Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59 Dirección IP: 79.148.206.124								
	Firmado por: Rut Perez Gracia EMail: rut.perez@ingesan.es Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45 Dirección IP: 217.126.149.192								
	Firmado por: Laura González Esteban EMail: laura.gonzalez@ingesan.es Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47 Dirección IP: 217.126.149.192								
	Firmado por: Eleana Martínez Vidal EMail: elemartinez@fica.ugt.es Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17 Dirección IP: 62.83.59.90								
	Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales EMail: marblazquez@fe-smc.org Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11 Dirección IP: 87.220.170.152								
	Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo EMail: rhijoza@habitat.ccoo.es Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30 Dirección IP: 165.85.231.230								
	Firmado por: Monserrat de Cea Aparicio EMail: mceasar@ccoo-habitat.es Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42 Dirección IP: 81.43.126.163								
	Firmado por: Aurora Alonso Jiménez EMail: aalonsodup@gmail.com Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35 Dirección IP: 149.91.122.241								
	Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda EMail: fernandocp@ccoo-habitat.es Hora de firma: 24-03-2025 12:23:49 Dirección IP: 80.167.203.152								
	Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela EMail: imrivas@bommail.com Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01 Dirección IP: 90.94.146.100								
	Firmado por: Obedulia García Jaso EMail: dudilig38@gmail.com Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28 Dirección IP: 88.17.192.27								

Nº	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
		1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º
12.1	Difundir protocolos de protección de embarazo y lactancia de las Áreas de la Empresa que recibirá las solicitudes de las trabajadoras y que deberá aplicar el contenido de dichos protocolos.								
12.2	Formación y realización de una guía para las personas de PRL de perspectiva de género para la evaluación de riesgo de puesto de trabajo. Cuando se realicen las actualizaciones de las evaluaciones de riesgo durante la vigencia del plan, se aplicará la perspectiva de género y se informará a la comisión de dichos cambios. En todo caso el responsable de PRL acudirá a la Comisión de seguimiento de manera anual para informar de los cambios realizados.								
12.3	Presentación anual por parte del Departamento de PRL a la Comisión de seguimiento de información desagregada por sexo sobre índices de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional por actividad y grupo profesional.								
12.4	Incluir en todos los estudios de riesgos psicosociales la unidad de análisis de hombres y mujeres, siempre y cuando se garantice el anonimato de las personas participantes. De manera anual se facilitarán datos estadísticos a la comisión.								
12.5	Revisar con el servicio de vigilancia de la salud de la empresa las posibles necesidades específicas de mujeres y hombres en los reconocimientos médicos, garantizando un enfoque de igualdad.								

VIII.- MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Ingesan se compromete a proporcionar los recursos y medios necesarios para la implementación efectiva del presente Plan de Igualdad, contando para ello con la colaboración de las distintas direcciones y departamentos responsables de su ejecución. En este sentido, los responsables implicados llevarán a cabo, junto con la Comisión de Seguimiento, una revisión anual para evaluar si los recursos y la dedicación asignados son adecuados para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan.

IX.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el propósito de garantizar el cumplimiento, la adecuada implementación y el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento y Evaluación, cuya composición es paritaria. Esta Comisión está integrada por un máximo de 10 miembros en representación de la empresa y 10 miembros en representación de parte social, siendo las mismas personas que han constituido la comisión de negociación.

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
E-Mail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
E-Mail: charo.federal@ugt-sp.eu
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

Constituida la Comisión de Seguimiento y Evaluación el 20 de marzo de 2025, será de aplicación el reglamento interno firmado para la comisión de negociación, que regule su funcionamiento.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Durante el primer año se realizará una reunión anual, para después mantener reuniones semestrales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Revisión y aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por la Empresa
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.
- La modificación y adaptación de las medidas del plan para conseguir los objetivos del mismo.
- Adaptación del cronograma, en caso de ser necesario.

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
E-Mail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talho
E-Mail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Escobar Diaz-Cordero
E-Mail: cescinas@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
E-Mail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Jesús Sintes
E-Mail: msintes@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
Dirección IP: 37.50.21.106

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
E-Mail: plcervero@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
E-Mail: beatriz.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:53:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
E-Mail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
E-Mail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
E-Mail: elenamartinez@fca.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
E-Mail: mar.blazquez@fencmag.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
E-Mail: rhijosa@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
E-Mail: monica.decea@fencmag.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.45.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
E-Mail: ausalduz@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Saez Martínez Pineda
E-Mail: fernandosaez@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:59
Dirección IP: 98.167.201.152

Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela
E-Mail: inmaculada.riech@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
E-Mail: dulig138@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almirantes Calatrava
E-Mail: ritalea1979@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
Dirección IP: 79.116.226.116

La primera reunión será el 20 de marzo de 2026. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

X.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

"a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
EMail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
EMail: elemartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Firmado por: Enrique Perona Taino
EMail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
EMail: mar.blazquez@femccat.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple de cada una de las partes (parte empresarial y parte social) en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Firmado por: Cristina Escobar Díaz-Corderos
EMail: cescinos@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
EMail: rhijoza@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

XI.- CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad de OHL SERVICIOS-INGESAN sustituye total e íntegramente al Plan anterior, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente.

Firmado por: Jorge García Magaz
EMail: jgarciam@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
EMail: monica.decea@femccat.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.163

XII.- ANEXOS

Relación de anexos al presente Plan:

- I. Informe diagnóstico.
- II. Informe 902 – auditoria retributiva.
- III. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual.
- IV. Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género y contra la violencia sexual
- V. Listado de centros.

Firmado por: Mikel Josefa Sábates
EMail: msabates@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
Dirección IP: 37.30.217.196

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
EMail: ausalduji@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
EMail: plcervero@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pichado
EMail: fernandocpichado@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Madrid a 20 de marzo de dos mil veinticinco

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
EMail: inmaculada@ohla.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Rut Pérez Gracia
EMail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obdulia García Jaro
EMail: duligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calstroyal
EMail: ritacal1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
Dirección IP: 79.116.226.116

ANEXO I – Informe del diagnóstico

Ingesan tiene como actividades principales la prestación de **Servicios de Limpieza de interiores, Servicios de Mantenimiento** de instalaciones, edificios y locales; **Servicios Sociosanitarios** (mayoritariamente Servicios Sociosanitarios y Residencias de Tercera Edad), y **Servicios Urbanos** (Limpieza Viaria, Recogida de residuos urbanos y Jardinería).

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

La Compañía presta servicios en todo el territorio nacional y está organizada en cinco Delegaciones Territoriales (Norte, Este, Oeste, Centro, Sur y Levante). Adicionalmente a las sedes de las Delegaciones Territoriales, existen unas oficinas centrales ubicadas en Madrid, donde prestan servicios el personal de Estructura o Personal Indirecto.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mmblazquez@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

El **mayor volumen de negocio** de **Ingesan** se **encuentra en la limpieza de interiores y el de los cuidados vinculados con la dependencia**, sectores altamente **feminizados** en los que son las mujeres las que trabajan de modo casi exclusivo. Por el contrario, los sectores de **mantenimiento y de servicios urbanos** están masculinizados. Esta realidad se ha venido arrastrando históricamente en el entorno del mercado laboral y se ve perpetuada además con la obligación legal de subrogación de personal característica de este tipo de servicios.

Firmado por: Raquel Hijoja Carracedo
 EMail: rhijoja@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Como se ha mencionado anteriormente, la Compañía presta diversos servicios en todo el territorio nacional, que tienen distinta regulación laboral dependiendo fundamentalmente del sector y la provincia de cada centro de trabajo, resultando una adscripción a un total de 133 Convenios Colectivos (a fecha 31 de diciembre de 2023).

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
 EMail: monica.decea@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Distribución del personal

El 31 de diciembre de 2023, **Ingesan** contó con **14.548 profesionales, 78,63% mujeres**.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalondugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Las unidades organizativas con **mayor representación de personal** son Limpieza y Servicios Sociosanitarios.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Priado
 EMail: fernandocv@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.200.152

Por sexo, las unidades de negocio se encuentran:

- ✓ **Feminizadas:** Servicios Sociosanitarios, y Limpieza.

Firmado por: Inmaculada Rición Valenzuela
 EMail: inmaculada@boswell.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

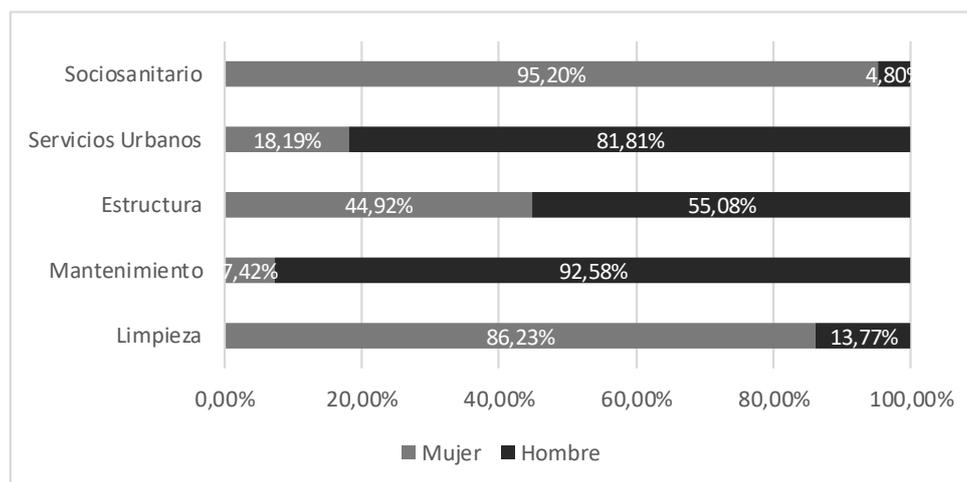
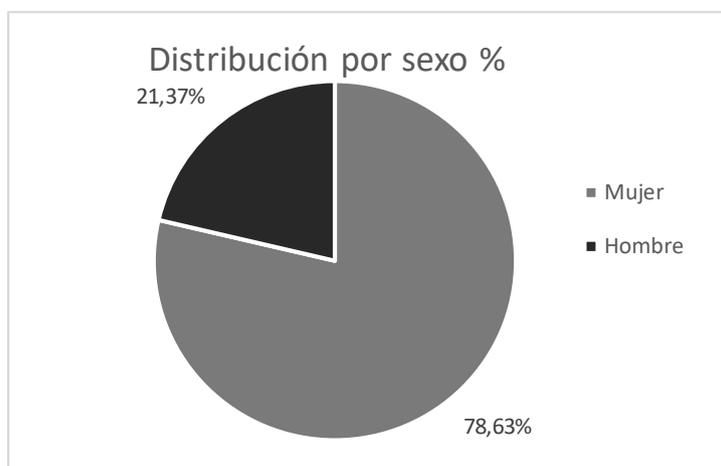
Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritales1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

- ✓ **Masculinizadas:** Servicios Urbanos, Mantenimiento.
- ✓ **Equilibradas:** Prácticamente Estructura se encuentra en equilibrio, con 42,92%-55.08%.



Actividad	Mujer	Hombre	Total	%
Limpieza	7681	1227	8908	61,23%
Mantenimiento	67	836	903	6,21%
Estructura	168	206	374	2,57%
Servicios Urbanos	149	670	819	5,63%
Sociosanitario	3374	170	3544	24,36%
Total general	11439	3109	14548	100%

Las personas que se encargan de los procesos de selección están formadas en igualdad para evitar posibles sesgos, existiendo un procedimiento claro de selección, así como un manual de selección con perspectiva de género.

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Condiciones de trabajo

- ✓ Se observa que la mayoría el personal de Ingesan, mantiene una **relación contractual de carácter indefinido**.
- ✓ Además del total de las **12.335 personas trabajadores** que están empleadas de manera indefinida, el **77.57% son mujeres**.
- ✓ No obstante, también conviene destacar que, al ser una Compañía feminizada, las cuatro modalidades contractuales están representadas mayoritariamente por mujeres.
- ✓ Al ser una Compañía dedicada a servicios, el 53,05% presta servicios en jornada parcial.
- ✓ Se observa que el 62,59% de las mujeres tienen parcialidad mientras que los hombres tienen en un 17,95%.
- ✓ En relación con la prestación de servicios en jornada completa, se observa que las mujeres representan un porcentaje inferior a los hombres.

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamarinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Enrique Perona Talho
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

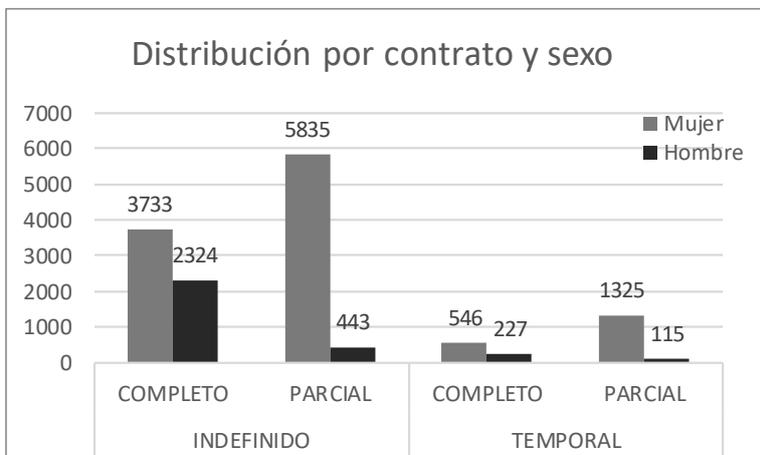
Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmcsgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Condorez
 EMail: cencinas@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
 EMail: rhijoza@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarciam@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: M^oserrat de Cua Aparicio
 EMail: mosenrat.decuad@fesmcsgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163



Firmado por: Ruti Perez Garcia
 EMail: ruti.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duigi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausalduji@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: María Jesús Siles
 EMail: msiles@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 09:27:00
 Dirección IP: 37.10.217.106

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: imarivva@beemai.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:03
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandospineda@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:09
 Dirección IP: 96.167.201.122

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Tipo de contrato	N.º	Mujer		Hombre		Total N.º	Total %
		% Ver	% Hor	% Ver	% Hor		
INDEFINIDO	9568	83,64%	77,57%	2767	89,00%	12335	84,79%
COMPLETO	3733	32,63%	61,63%	2324	74,75%	6057	41,63%
PARCIAL	5835	51,01%	92,94%	443	14,25%	6278	43,15%
TEMPORAL	1871	16,36%	84,55%	342	11,00%	2213	15,21%
COMPLETO	546	4,77%	70,63%	227	7,30%	773	5,31%
PARCIAL	1325	11,58%	92,01%	115	3,70%	1440	9,90%
Total general	11439	100,00%	78,63%	3109	100,00%	14548	100,00%

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ama Pacheco Herrero
EMail: ama.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
EMail: churo.federal@ugt-sp.eu
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

En cuanto a la salud laboral, existe una Guía para protección de trabajadora en situación de embarazo, que ha dado a luz o en periodo de lactancia.

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:59:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
EMail: elenamartinez@fca.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Categorías e infrarrepresentación

Existe una gran diversidad de categorías, debido al gran número de convenios existentes en Servicios Ingesan. Los hombres tienen más diversidad de puestos. Esto es debido a los convenios y a las categorías que tenían previas a la subrogación.

Firmado por: Enrique Perona Tajo
EMail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
EMail: marblazquez@femccat.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

En todas las actividades hay categorías masculinizadas, destacando la actividad de mantenimiento con 22:

Firmado por: Cristian Encinas Diaz-Condorez
EMail: cencinas@obla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.16.212

Firmado por: Raquel Hijaia Carracedo
EMail: rhijaia@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

- Limpieza: Hay 18 categorías masculinizadas, de las cuales destacan 8: OPERARIO/A, SUPERVISOR/A ENCARG.GENERAL, CONDUCTOR/A ESPECIALIZADO/A, JEFE/A DE EQUIPO, ESPECIALISTA CONDUCTOR/A, ESPECIALISTA, CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A, y ESPECIALISTA DE OFICIO.

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
EMail: monica.decea@femccat.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Jorge García Magaz
EMail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

- Sociosanitario: Hay 12 categorías masculinizadas, pero muchas de ellas son no mixtas o con menos de 4 personas, no destacando ninguna.

Firmado por: Mikel Joséfa Siles
EMail: msiles@obla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
Dirección IP: 37.30.211.196

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
EMail: aalonsodugi@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

- Servicios Urbanos: Hay 16 categorías masculinizadas, de las cuales destacan 5: OFICIAL/A 1 OPERARIO/A, CONDUCTOR/A ESPECIALIZADO/A, OFICIAL/A 1ª RECOGIDA DE RESIDUOS, OFICIAL/A 1º y CONDUCTOR/A.

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
EMail: plcervero@obla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pralado
EMail: fernandoprado@femccat.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:40
Dirección IP: 90.187.205.152

- Mantenimiento: Hay 22 categorías masculinizadas, de las cuales destacan 6: JEFE/A ORG.1; OFICIAL/A DE 2ª; PROFESIONAL OFICIO 1ª; OFICIAL/A 2 OPERARIO/A; ENCARGADO/A y OFICIAL/A 1ª DE OFICIOS

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
EMail: inmaculada@femccat.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

- Estructura: Hay 5 puestos masculinizados, de los cuales destacan 3: DIRECTOR/A, JEFE/A DE AREA y JEFE/A DE OBRA.

Formación

Existe una formación de igualdad para las nuevas incorporaciones en la que se han formado 5.943 personas de todas las actividades.

Firmado por: Rut Pérez Gracia
EMail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obedulia García Jaro
EMail: duligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Lantza González Esteban
EMail: lantza.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatravá
EMail: ritalca1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.es
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Año	Hombre		Mujer		Total
	Nº	%	Nº	%	
2021	670	25,59%	1948	74,41%	2618
2022	352	19,06%	1495	80,94%	1847
2023	274	18,54%	1204	81,46%	1478
Total	1296	21,81%	4647	78,19%	5943

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

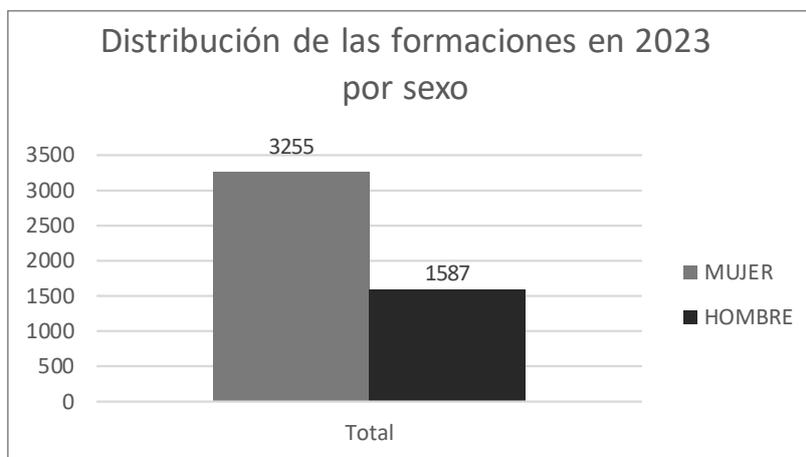
Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

A lo largo de 2023 se han realizado 4842 formaciones, impartidas el 67,22% a mujeres.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmcgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Cristian Encinas Diaz-Condorez
 EMail: cencinas@publica-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

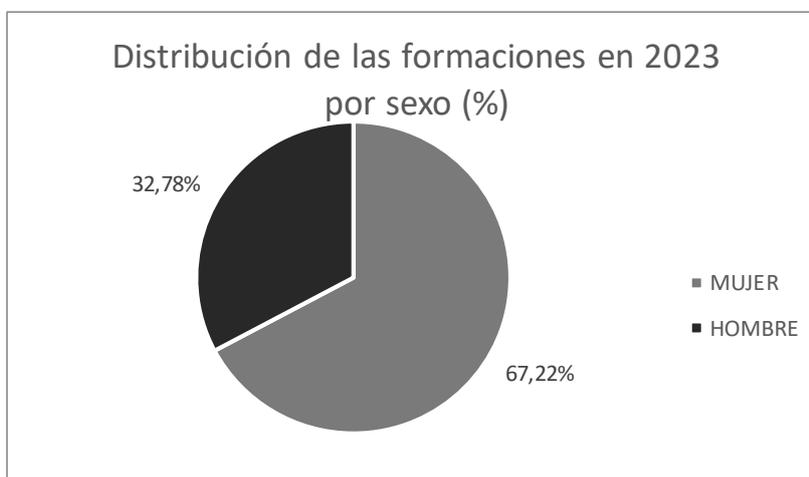


Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitat.ecoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mònica de Cua Aparicio
 EMail: monica.de.cua@fesmcgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Mikel Jesús Sintes
 EMail: msintes@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 09:23:08
 Dirección IP: 37.10.217.106



Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aussdugt@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Pablo Lopez Caverio
 EMail: plcavero@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pradales
 EMail: fmartinezpradales@fesmcgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.201.152

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: imariva@bommail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

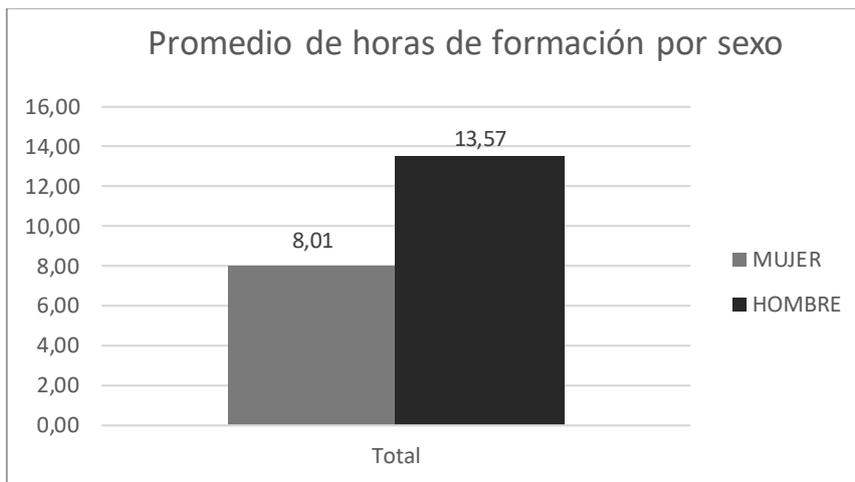
Firmado por: Rut Pérez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Las horas de formación son proporcionales a la distribución de la plantilla a excepción de limpieza. Esto es debido a que hay puestos que tienen por ley una exigencia de una formación concreta y esos puestos están masculinizados.

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dugigi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritalca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

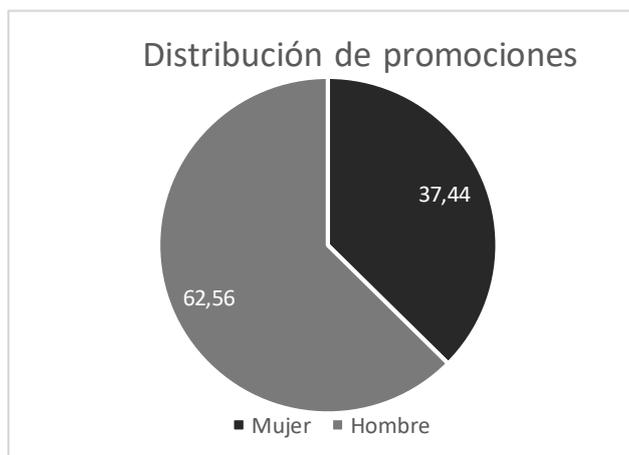


Promoción

No una gran numero de promociones, condicionadas por la falta de rotación en la empresa, pero si una gran diversidad por los múltiples convenios. En muchos puestos las promociones están masculinizadas (limpieza, mantenimiento, y estructura), por la necesidad de formación específica que por histórico, las trabajadoras no suelen disponer de ello, o por la segregación horizontal laboral que existe en la sociedad.

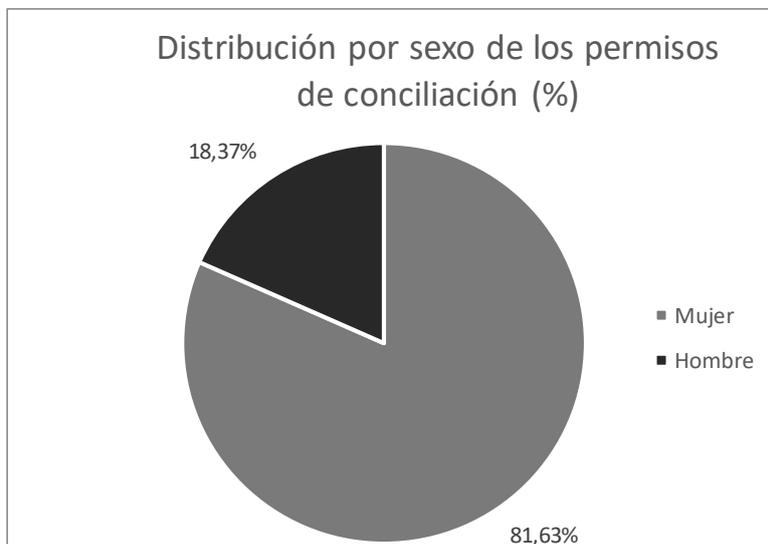
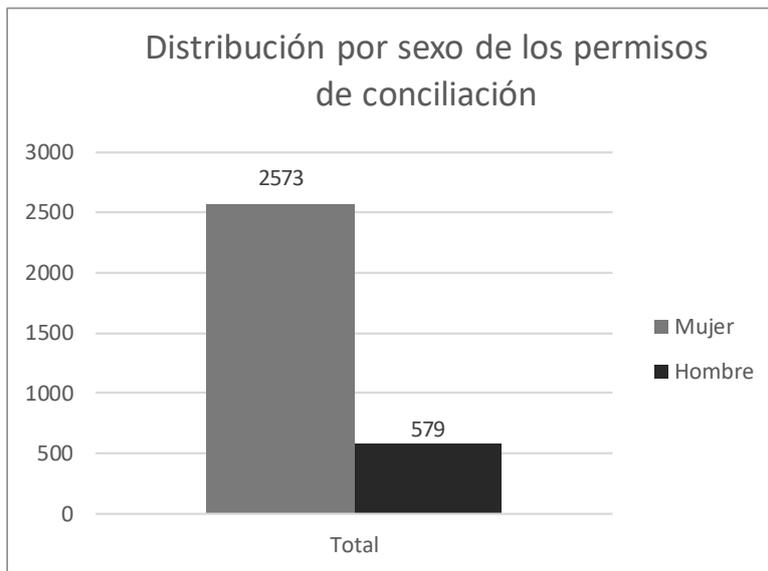
En los últimos cuatro años ha habido 438 promociones, de las cuales el 62.56% han sido masculinizadas.

Hombre		Mujer		Total
N.º	%Ver	N.º	%Ver	
274	62,56%	164	37,44%	438

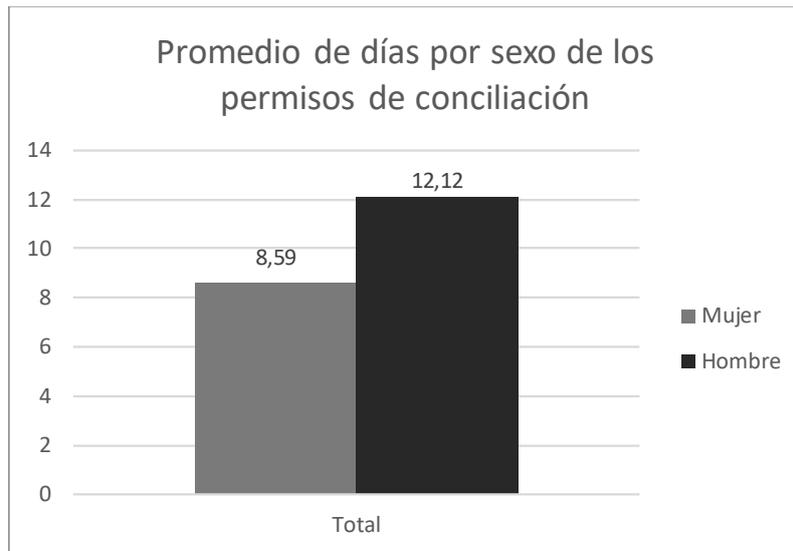


Conciliación

Existe un largo histórico de planes de igualdad con eje de conciliación y medidas concretas. Cuando se analizan los permisos se detectan que es un número elevado, y que la distribución es similar a la plantilla.



En cuanto a los días, los trabajadores disfrutan de más tiempo respecto a las trabajadoras.



También se ha detectado que existen más personas que disfrutan de estos permisos pero que no se han parametrizado todos.

Retribución

En el estudio de los salarios equilibrados, todas las desviaciones son inferiores al 25% en todas las actividades.

Se ha realizado una auditoria en la que todos los valores por encima de 25% han sido analizados. En dicho análisis se detecta que todas las diferencias se deben a la diversidad de convenios colectivos existentes, así como a la segregación por grupos de igual valor.

Las variaciones posibles respecto a las retribuciones fijas recogidas en los Convenios son las introducidas por la realización de tareas diferentes o condiciones especiales, pero dichas diferencias se aplican también con independencia del sexo de la persona que las realiza. Y las variables salariales que derivan de ellas, se cobran también de manera indistinta, siempre que se realicen dichas tareas y en dichas circunstancias; constituyendo en todo caso, en estos sectores, una proporción muy poco sustancial de la retribución total en comparación con las retribuciones fijas.

Es decir, que en estos sectores, habitualmente en categorías iguales y en trabajos de igual valor, a priori no existe brecha salarial directamente hablando.

Las diferencias retributivas que pueden producirse entre hombres y mujeres tienen causas indirectas, como una mayor antigüedad en el puesto en los sectores en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de manera histórica, en la

ocupación también histórica de categorías con menor especialización o jerarquía, o mayor parcialidad en las jornadas laborales.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En OHL SERVICIOS-INGESAN existe y se aplica un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Grupo OHL, que fue incluido en el III Plan de Igualdad de la Empresa.

En él están incluidos los procedimientos de actuación que se aplican en los casos de denuncia de acoso tanto laboral, como sexual o por razón de sexo.

Violencia de genero

Ingesan tiene un histórico amplio y consolidado de ayuda a mujeres víctimas de violencia de genero ya sea a través de las colaboraciones con fundaciones para la inclusión de mujeres en el mercado laboral, o a través de iniciativas y campañas para favorecer la sensibilización.

Además, se dispone de un documento donde se recogen las medidas contempladas por ley así como aquellas que se amplían por la negociación con la mesa negociadora del plan de igualdad.

Comunicación

Ingesan dispone de un plan de comunicación para poder informar a las personas encargadas de los pasos a seguir para realizar una comunicación. De igual manera, se dispone de diferentes medios de comunicación interna y externa, a través de las cuales se informa a la plantilla y/o se publicitan campañas o acciones de la empresa.

A lo largo de los últimos años se ha elaborado diferentes campañas de igualdad, tanto en los días del 8 de Marzo, como el 25 de Noviembre. Además se ha formado en lenguaje inclusivo a personas relevantes para la empresa, y se dispone de un manual para su consulta.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fsmcsgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cua Aparicio
 EMail: monerati.decua@fsmcsgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: auroalugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prádanos
 EMail: fernandoprados@icavalia@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:09
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Riech Valenzuela
 EMail: inmaculada@bocmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.190

Firmado por: Obdulio García Jano
 EMail: dutligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almuñani Calatayud
 EMail: ritaalca1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ama Pacheco Herrero
E-Mail: ama.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rosario García Ramos
E-Mail: charo.federal@ugt-sp.eu
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

ANEXO II – Informe 902- la auditoria retributiva

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
E-Mail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Ingesan contrató durante la vigencia del III Plan los servicios profesionales de PEOPLE MATTERS consultora de recursos humanos, con alta especialización en materia de compensación, para darle el soporte técnico en la elaboración de la auditoría retributiva, tal y como señala el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
E-Mail: elemartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Enrique Perona Talbo
E-Mail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

De este trabajo, se ha conservado el trabajo realizado sobre la Valoración de Puestos, con perspectiva de género (asegurando que todos los factores de la metodología son neutros, es decir, no están ni masculinizados, ni feminizados; y que todos ellos se han tenido en cuenta a la hora de valorar todos los puestos de la estructura organizativa).

Firmado por: M^{te} del Mar Blázquez Perales
E-Mail: mmblazquez@femccog.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Cristian Ericson Diaz-Condorez
E-Mail: ccondorez@publicgroup.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
E-Mail: rhijosa@habitat.ecoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge García Magaz
E-Mail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa final de puestos de trabajo organizados en distintas agrupaciones de puestos de similar valor en función de la puntuación obtenida, visualizándose estas agrupaciones además por Unidad Organizativa, representándose visualmente el esquema de puestos de la compañía comparativamente con el resto. Este sistema aplicado es válido para realizar el diagnóstico retributivo de la auditoria salarial exigida por el RD 902/2020 de igualdad salarial entre mujeres y hombres, permitiendo el análisis de puestos de similar valor con una estructura conformada por **8 niveles organizativos**, siendo el 10 el más bajo, y el 2 el más alto.

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
E-Mail: monica.decea@femccog.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Muelo Asolín Sileres
E-Mail: msileres@ohla-grupo.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
E-Mail: aalonsoj@icm.es
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
E-Mail: plcervero@ohla-grupo.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:53:57
Dirección IP: 217.126.149.192

Para analizar la práctica retributiva, conforme indica el artículo 7 del RD 902/2020, tomando la valoración de los puestos realizada por la empresa, y junto con otras variables, se ha llevado a cabo un análisis, a partir de un modelo econométrico, con el fin de identificar, cuáles son los determinantes de la retribución en la empresa y, lo más importante, verificar si el sexo, es una variable por la que se paga.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pradillo
E-Mail: fernandoprado@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
E-Mail: bvalverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Rizo Valenzuela
E-Mail: imriva@bocmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.190

Firmado por: Rut Pérez Gracia
E-Mail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

A continuación, se exponen las conclusiones principales la Auditoría **Retributiva** que se ha llevado a cabo.

Firmado por: Obdulia García Jaro
E-Mail: dulig38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
E-Mail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
E-Mail: ritalca1976@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
Dirección IP: 79.116.226.116

Resultados de la auditoría salarial.

De la auditoría salarial llevada a cabo en Ingesan podría concluirse que no se ha detectado ningún caso de discriminación por razón de sexo con los datos mostrados, sin que ninguna diferencia salarial se sitúe por encima del 25% sin justificación, en ninguna de las actividades. De esta manera las actividades Limpieza, Sociosanitario, Servicios Urbanos y Mantenimiento tienen un porcentaje muy inferior al 25% al analizar la retribución equiparada general. Solo Estructura tiene un porcentaje ligeramente superior al 25% debido a que es la actividad con más niveles, y con más segregación vertical. Al analizar los niveles no hay tal diferencia.

Hay que entender que estos porcentajes es sobre el total de la plantilla, sin tener en cuenta el puesto que se ejerce. De esta manera, en las situaciones en las que haya una segregación vertical, las mujeres percibirán menor retribución por ocupar puestos de menor desempeño y responsabilidad.

En los casos concretos en los que en un concepto y un nivel el porcentaje excediera el 25% se debe a la aplicación de diferentes convenios con distintas cuantías lo que generan diferencias, pero nunca por razón de sexo.

Los porcentajes de las retribuciones salariales reales son mucho más elevados que los de las cuantías equiparadas. Esto es debido en gran parte a la parcialidad de la plantilla, en especial en sectores como Limpieza y Sociosanitario.

Al tratarse de un sector servicios, existe complementos históricos vinculados a la persona, normalmente hombres, y haber sido objeto de subrogación se desconoce la causa de su abono.

De igual manera, en un mismo nivel existen diversos puestos con bandas de mercado distintas, por ello, la ocupación de dichos puestos por hombres o mujeres impacta de manera directa.

Se han elaborado 8 medidas divididas en 3 objetivos y tres ámbitos de actuación como plan de actuación.

Vigencia de la auditoría salarial.

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores de brecha salarial.

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Condorez
 EMail: cencinas@idiba-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Muelo Asolin Sifortes
 EMail: msifortes@idiba-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 06:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@idiba-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:53:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
 EMail: rhijoza@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: M^oserrat de Cua Aparicio
 EMail: mosenrat.decoa@fesmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausadugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pinaldo
 EMail: fernandoyvaldi@casvia@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.132

Firmado por: Inma Arzuola Rizo Valenzuela
 EMail: inmariva@bomail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.190

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calstrayal
 EMail: ritales1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

I. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, el **Grupo mercantil OHL** se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de las empresas de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de las empresas en materia de prevención.

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de **OBJETIVIDAD, CONFIDENCIALIDAD, RAPIDEZ, CONTRADICCIÓN E IGUALDAD** y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

II. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades: acoso sexual acoso por razón de sexo y violencia sexual, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

La Empresa asumirán su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual, por razón de sexo o por violencia sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

III. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO O VIOLENCIA SEXUAL

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1. Acoso sexual y violencia sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Según el artículo 1.1 apartado b, del Convenio 190 de la OIT la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Según el título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se consideran violencias sexuales las agresiones sexuales, considerándose éstas como las que realice cualquier acto de contenido sexual que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento y que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Escobar Diaz-Condorez
 EMail: cescobar@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mado Rosillo Sábates
 EMail: mrosillo@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:01
 Dirección IP: 77.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:33:57
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Garcia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@fesmeq.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitatccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cua Aparicio
 EMail: monica.de.cua@fesmeq.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Abeno Jiménez
 EMail: aabeno@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fátima Javier Martínez Prádena
 EMail: fatimajavier@obla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada.ricon@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dulig38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmcgti.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo:

Firmado por: Mònica de Cua Aparicio
 EMail: monicade@fesmcgti.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el nacimiento o cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausadugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prada
 EMail: fernandoprada@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.201.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: immariva@hotmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obedulia García Jaro
 EMail: dutigli38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritales1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

3. Acoso digital (Ciberacoso o acoso virtual)

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia sexual que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación. A título de ejemplo se considera acoso digital: el uso inadecuado del correo electrónico, WhatsApp o cualquier otra herramienta de comunicación digital o virtual.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O VIOLENCIA SEXUAL

Con el objeto de prevenir el acoso sexual, por razón de sexo, la violencia sexual o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales (que estén relacionadas con situaciones de posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o violencia sexual) y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual, por razón de sexo o violencia sexual.
- En el caso de realizarse encuestas rutinarias de clima laboral se incluirán en las mismas preguntas relativas al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y, de continuar con dicha conducta, proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

V. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a OHL Servicios-Ingesan.

El presente protocolo tendrá una vigencia vinculada a la del Plan de Igualdad de OHL Servicios-Ingesan, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la parte social.

VI. PRINCIPIOS, GARANTIAS Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO O VIOLENCIA SEXUAL:

1. Principios que acompañan al procedimiento

- Protección de la intimidación, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por un representante legal de los trabajadores.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas, graves y muy graves.

Iniciado el procedimiento de acoso, y mientras dure el proceso de instrucción e investigación de los hechos denunciados, se verán interrumpidos los plazos de prescripción de las infracciones y faltas establecidos en la normativa de aplicación (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo), desde la fecha de presentación de la denuncia ante la Empresa y hasta la fecha de notificación de la resolución final por parte del instructor a la Dirección de la Empresa y a los trabajadores afectados.

2. Garantías que acompañan al procedimiento

Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizados con la debida profesionalidad y

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
EMail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rosario García Ramos
EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

exhaustividad sobre los hechos denunciados., de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
EMail: elenamartinez@ficsa.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por un representante legal de las personas trabajadoras a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
EMail: mar.blazquez@ficsa.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
EMail: r.hijoza@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
EMail: monica.decea@ficsa.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.45.126.163

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
EMail: ausalugi@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.

Firmado por: Formosa Javier Martínez Prádanos
EMail: formosajavier@ficsa.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
EMail: inmaculada@ficsa.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.110

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual, por razón de sexo, o de violencia sexual, resulten acreditadas.

El acoso sexual, por razón de sexo y la violencia sexual tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

Firmado por: Obedulia García Jaro
EMail: duligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
EMail: ritacal1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
Dirección IP: 79.116.226.116

3. Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la Dirección de Cumplimiento, ante la representación legal de los trabajadores o sindical, ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento de Recursos Humanos territorial correspondiente o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

La denuncia también podrá realizarse a través de correo ordinario, dirigiéndose a la Dirección de Cumplimiento, Paseo de la Castellana nº 259 D, Edificio Torre Espacio (28046 – Madrid), o bien, a través de la intranet del **Grupo mercantil OHL** (www.ohl-link.com), accediendo a la pestaña "Canal Acoso".

3.1. Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito, no obstante, se admitirá denuncia verbal, siempre que se grabe la conversación en un formato seguro, duradero y accesible o mediante transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

Todas las denuncias sobre esta materia, con independencia de la vía por la que se formalicen, serán redirigidas y tramitadas según lo establecido en el presente protocolo.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora, y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, de manera preliminar, la Comisión Instructora contactará con ella para determinar las acciones a seguir. Será la persona presuntamente acosada, la única legitimada en los procedimientos derivados del presente protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:10:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.112.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:36
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Condova
 EMail: monica@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mado Asotín Solares
 EMail: masotinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Civero
 EMail: plopezc@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:41:27
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fermcsqt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Montserrat de Cua Aparicio
 EMail: mosenat.decoa@fermcsqt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalondj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandoyolivia@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:11:09
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmariva@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obedulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo el procedimiento se dará por finalizado.

No obstante lo anterior, la Comisión Instructora, en aquellos casos en los que, con la información disponible, se considere necesario. Podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar aplicar medidas generales dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

3.2. Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa, la Dirección de Cumplimiento o, por delegación de ésta, de la Dirección de Recursos Humanos correspondiente o la persona designada por aquélla; y por parte de la representación social, la persona responsable de igualdad designada por la Comisión de Igualdad de entre las personas de la Comisión de Igualdad para los casos de acoso sexual, por razón de sexo o violencia sexual.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo o de violencia sexual, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

3.3. Procedimiento Abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de Cumplimiento, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 15 días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

La Comisión de Cumplimiento registrará la denuncia aperturando N° de expediente, dando traslado a las personas instructoras de este.

3.4. Procedimiento Formal

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de Cumplimiento, de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales, u otras medidas cautelares.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de Cumplimiento, la Dirección de RR.HH. y la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 30 días laborables contando a partir de la fecha de la denuncia. No obstante, en caso de complejidad de la instrucción o dificultades en el proceso, la Comisión Instructora podrá ampliar el procedimiento por el tiempo que considerasen necesario en atención a las circunstancias concretas de cada caso.

3.5. Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Propuesta, en su caso, de acciones disciplinarias y/o medidas a adoptar
- Firma de los miembros del comité instructor.

3.6. Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa correspondiente, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días laborables.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:36
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Corderos
 EMail: cencinas@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:17
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mela Asolín Sifuentes
 EMail: asolin@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:41:27
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
E-Mail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
E-Mail: choro.federal@ugt-sp.eu
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
E-Mail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión instructora trasladará esta conclusión en su informe para que la Dirección de la empresa, si procede, actúe en consecuencia para solucionar el citado conflicto.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
E-Mail: elemartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima siempre que fuera necesario para la realización de su puesto de trabajo y siempre que hubiera permanecido en situación de IT un periodo prolongado, siempre que dicho proceso de IT tenga relación directa con la situación de acoso sexual, por razón de sexo o violencia sexual.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación, siempre que fuera necesario, de riesgos psicosociales en la empresa.

Firmado por: Enrique Perona Talbo
E-Mail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
E-Mail: marblazquez@fe-smc.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Cristian Escobar Diaz-Condores
E-Mail: cescobar@publica-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
E-Mail: rhijoza@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge García Magaz
E-Mail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
E-Mail: monica.decea@fe-smc.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.35.226.163

Firmado por: Mado Asolín Sábido
E-Mail: masolin@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
E-Mail: ausaldugt@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo o violencia sexual frente a sí mismo o frente a terceros.

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
E-Mail: plcervero@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:41:27
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pradillo
E-Mail: fernandoprado@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y/o Convenio Colectivo.

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
E-Mail: beatriz.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Rizo Valenzuela
E-Mail: imuriviva@bocmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.190

El Comité de Seguridad y Salud, en los centros donde lo haya deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado cuando haya un expediente que se haya instruido en el centro de trabajo del que son RLTs, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales.

Firmado por: Rut Pérez Gracia
E-Mail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obedulia García Jaro
E-Mail: duligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Firmado por: Laura González Esteban
E-Mail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatravá
E-Mail: ritales1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
Dirección IP: 79.116.226.116

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL

Firmado por: Elena Martínez Vidal
E-Mail: elenamartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral contra la Violencia de Género, Artículo 1:

"Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
E-Mail: mar.blazquez@fesuncat.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Artículo 1 y 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:

"(...) Garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales (...)"

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
E-Mail: rhijosa@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

"El ámbito de aplicación (...) comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital (...)"

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
E-Mail: monica.decea@fesuncat.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.45.126.163

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género y de violencia sexual, y garantizar y velar por la protección integral del derecho a la libertad sexual y la protección frente a cualquier violencia sexual. La empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente **ACUERDO**:

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
E-Mail: ausalduji@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

I. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pinaldo
E-Mail: fernandoyvaldi@casalia@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
E-Mail: inmaculada@boswell.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obedilia García Jaro
E-Mail: dutligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Los poderes públicos son los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica 1/2004 especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia de género.

Por su parte, la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende proteger el derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, estableciendo, para ello, determinadas medidas de protección integral y de prevención encaminadas a la consecución de sus fines, extendiendo su ámbito de aplicación y protección frente a cualquier violencia sexual, entendida como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito, incluyendo el ámbito digital.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho laboral previendo la circunstancia de la mujer víctima de violencia de género y la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual, y la erradicación de todas las violencias sexuales, en el ámbito laboral. La empresa, por su parte, aboga contra cualquier tipo de violencia, incluyendo la violencia de género y cualquier tipo de violencia sexual. Y en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la Ley Orgánica 1/2004 y de la L.O. 10/2022, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género y de violencia sexual.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 y de la L.O. 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

De la misma manera la presente guía pretende dar a conocer a las mujeres trabajadoras, los canales de denuncia con los que cuenta la Empresa y que tienen por objeto la defensa de los derechos y libertades, entre otros, respecto de los aspectos aquí relacionados, en el ámbito de la relación laboral que le vincula con su empresa.

OHL Servicios- Ingesan insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad libre de violencia de género y libre de violencia sexual.

II. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto (1) sensibilizar a través de su difusión al personal de la Empresa contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad y (2) sensibilizar contra las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
E-Mail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192



Firmado por: Rosario García Ramos
E-Mail: charo.federal@ugt-sp.es
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella, y a aquellas mujeres trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todos los centros de trabajo de OHL Servicios- Ingesan.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

a) Medidas legalmente establecidas Para tener la condición de Víctimas de violencia de género a estos efectos las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada en los términos establecidos en el RD Ley 9/2018 y normativa que lo desarrolle.

b) Medidas de mejora de la normativa aplicable a los efectos de aplicación de estas medidas las personas trabajadoras tendrán que tener acreditada la condición de víctima de violencia de género mediante una sentencia judicial condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

c) También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

d) Asimismo, están previstas las medidas a las mujeres, víctimas de violencia sexual, en los términos previstos en el artículo 48 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

Medidas recogidas en la L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 1/2004, en la L.O. 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y normativa concordante.

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia sexual tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
E-Mail: nuria.fuentes@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
E-Mail: enrique.perona@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Condorez
E-Mail: cencinas@ohla-group.com
Hora de firma: 24-03-2025 16:16:17
Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
E-Mail: jgarcia@ingesan.es
Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mela Asolín Sábido
E-Mail: masolino@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
Dirección IP: 17.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
E-Mail: plcervero@ohla-group.com
Hora de firma: 25-03-2025 09:41:27
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
E-Mail: beatriz.valverde@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
E-Mail: rut.perez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
E-Mail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
E-Mail: elenamartinez@fca.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
E-Mail: mar.blazquez@fsmucugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijaes Carracedo
E-Mail: rhijaes@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
E-Mail: monica.decea@fsmucugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Abeno Jiménez
E-Mail: aausadugi@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pindado
E-Mail: fernandoyvaldi.fca@ohla.com
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Rizo Valenzuela
E-Mail: inmariva@bommail.com
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obedulia García Jaro
E-Mail: dutigi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calstrayal
E-Mail: ritacal1970@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
Dirección IP: 79.116.226.116

empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia sexual tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la movilidad geográfica y/o al cambio de centro de trabajo. Tendrá, además, derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise para su reincorporación.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

La trabajadora víctima de violencia sexual tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cua Aparicio
 EMail: monica.de.cua@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.326.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalonsodg@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Ferrnand Javier Martínez Pindado
 EMail: ferrnandjavier.pindado@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 96.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada.ricon@boconil.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Ama Pacheco Herrero
 EMail: ama.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Taino
 EMail: enriqueperona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Escobar Díaz-Corderos
 EMail: cescobar@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mela Acuña Sández
 EMail: maacuna@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:41:27
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: bea.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

La trabajadora víctima de violencia sexual tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la extinción del contrato de trabajo.

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b)

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@fermccsp.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Montserrat de Cua Aparicio
 EMail: mcserrat.decoa@fermccsp.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalonsodj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prádanos
 EMail: fernandoprados@icavial@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 93.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Rizo Valenzuela
 EMail: imuriviva@bocmail.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obedilia García Jaro
 EMail: dutigi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacalca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género o de violencia sexual que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3; Ley de garantía integral de la libertad sexual, art. 38.3).

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fics.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mmblazquez@fesmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

VI. PROPUESTAS DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004 Y LEY ORGANICA 10/2022

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género y víctima de violencia sexual, proponemos las siguientes medidas de mejoras:

Firmado por: Raquel Hjosca Carracedo
 EMail: rhjosca@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

1. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá, siempre que las solicitudes sean razonables y proporcionales, y la organización del trabajo así lo permita, reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

Firmado por: M^oserrat de Cua Aparicio
 EMail: mosenrat.decoa@fesmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

2. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aausadugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos.

Estos permisos retribuidos tendrán una duración máxima del 5% de la jornada que tenga la trabajadora respecto de una jornada completa. En caso de necesidad, podrá establecerse un porcentaje superior, pero deberá ser de común acuerdo con la empresa y en el caso que suponga un perjuicio para la organización del trabajo, las horas que excedan de ese 5% serán recuperables.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prada
 EMail: fernandoprada@fics.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:40
 Dirección IP: 90.167.201.152

En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

Firmado por: Inmaculada Rizo Valenzuela
 EMail: inmaculada@bocmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

3. Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.

La mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritalca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de doce meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

4. Recolocación en otro centro de trabajo de la Empresa (Traslados).

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga en el que haya vacante disponible, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en cualquier otro centro del grupo, pudiendo la trabajadora, hasta en los 12 meses siguientes, decidir si desea retornar a su anterior puesto. Excepto en el caso de que el centro de trabajo/servicio originario fuese a dejar de ser gestionado por la Empresa, en cuyo caso la trabajadora será informada de esta circunstancia para que opte en ese momento por retornar al centro al que se encontrara inicialmente adscrita por su contrato laboral o por quedarse definitivamente en el nuevo centro.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

5. Ayudas

Se acordarán ayudas para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual en los supuestos:

Cobertura gratuita a las necesidades de las víctimas de violencia de género a través del programa de ayuda al empleado (PAE) en los términos que tuviera en cada momento contratado la empresa

Incapacidad Temporal, que tenga relación directa acreditada con la situación de violencia de género, se complementará el salario bruto fijo anual de la trabajadora en esta situación y hasta el máximo del momento de producirse el pago directo a través de la Mutua.

Si el Convenio Colectivo que resulta de aplicación a la trabajadora recoge ya un complemento de IT, el complemento de IT total que se abone por la empresa no excederá en ningún caso el 100% de salario mensual.

Proveer de préstamos o Anticipos por el importe que estuviere establecido en los convenios colectivos o, en su defecto, un importe mayor del que ya estuviera establecido en la empresa para atender situaciones especiales: se establecerá una dotación económica para facilitar la concesión de préstamos y/o anticipos, con las siguientes condiciones:

a) Para personal de plantilla

Las condiciones de anticipos serán de hasta el 100% de la mensualidad del mes en curso y la siguiente (en definitiva, dos mensualidades) y de la paga extra del

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
EMail: ana.pacheco@ingesan.es
Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rosario García Ramos
EMail: churo.federal@ugt-sp.eu
Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
Dirección IP: 80.39.18.101

semestre en curso, y que pueda ser recurrente en el tiempo que necesite la trabajadora víctima de violencia de género. No devengará interés alguno.

Las condiciones del préstamo son las siguientes:

Firmado por: Elena Martínez Vidal
EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
Dirección IP: 62.83.59.90

Tipo de interés: legal (fijado en cada momento en la Ley de Presupuestos Generales del Estado)

Importe máximo: 6.000

Tiempo de devolución: máximo de 4 años

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
EMail: mar.blazquez@feucug.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
Dirección IP: 87.220.170.152

Será imprescindible ser personal de plantilla y tener una antigüedad de dos años en la empresa y que en el momento que el empleado curse la solicitud no tenga anticipos o cantidades a cuenta de las pagas extras pendientes de cancelar. Durante el tiempo de amortización del préstamo, no se podrán pedir anticipos contra las pagas extraordinarias.

Condicionantes ante una finalización del contrato:

Firmado por: Raquel Hijaes Carracedo
EMail: rhijaes@habitat.ccoo.es
Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
Dirección IP: 165.85.231.230

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y, caso de ser insuficiente y quedar cantidades pendientes de amortizar (intereses incluidos), previo reconocimiento de deuda por parte de la persona, se intentará alcanzar acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo lo antes posible, manteniéndose el tipo de interés legal; caso de no poder alcanzar acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente en todos sus términos.

Firmado por: Mosenat de Cea Aparicio
EMail: mosenat.decea@feucug.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 09:40:42
Dirección IP: 81.43.126.163

b) Para personal adscrito a los contratos

Las condiciones de anticipos serán de hasta el 100% de la mensualidad del mes en curso que podrá ser ampliable hasta 2 meses previo acuerdo con la empresa y de la parte devengada de paga extra del semestre en curso, y que pueda ser recurrente en el tiempo que necesite la trabajadora víctima de violencia de género. No devengará interés alguno.

Firmado por: Aurora Abeno Jiménez
EMail: aausdugt@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
Dirección IP: 149.91.122.241

Condicionantes ante una finalización del contrato o subrogación:

Si se hubieran anticipado cantidades que finalmente no sean devengadas por la trabajadora, se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y, caso de ser insuficiente y quedar cantidades pendientes, previo reconocimiento de deuda por parte de la persona, se intentará alcanzar acuerdo para que la persona pueda devolver las cantidades lo antes posible; en caso de no poder alcanzar acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente en todos sus términos.

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pinaldo
EMail: fernandopinaldo@fca.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
Dirección IP: 90.167.203.152

Supuestos de movilidad geográfica motivada por la situación de violencia de género o de violencia sexual:

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
EMail: inmaculada.ricon@fca.ugt.org
Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
Dirección IP: 90.94.146.100

- Permiso retribuido por traslado de centro de trabajo: Permiso de hasta un máximo de 5 días en supuestos de traslados de centro de trabajo que impliquen cambio de domicilio.
- Ayuda por traslado de centro de trabajo: Abono de hasta 1.500€ en supuestos de traslados de centro de trabajo que impliquen un cambio de domicilio. Esta ayuda se abonará una única vez en toda la vida laboral de la trabajadora con la empresa.

Firmado por: Obdulia García Jaro
EMail: duligi38@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Laura González Esteban
EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
EMail: ritacal1976@gmail.com
Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
Dirección IP: 79.116.226.116

No obstante, en el caso de que esta circunstancia volviera a concurrir la empresa podrá en atención a las condiciones particulares de cada caso acordar discrecionalmente y de modo extraordinario, el abono de una nueva ayuda de este tipo.

Compensación en caso de baja voluntaria de la trabajadora motivada por la situación de violencia de género o violencia sexual, se abonará una única vez en toda la vida laboral de la trabajadora con la empresa y tendrá las siguientes cuantías:

- 3 mensualidades de salario cuando la trabajadora tenga una antigüedad de hasta 5 años en la empresa.
- 15 días por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades cuando la trabajadora tenga una antigüedad superior a 5 años.

Si la trabajadora en el momento de causar baja voluntaria en la empresa tuviera anticipos y/o préstamos pendientes de liquidar con la empresa, los importes pendientes podrán descontarse de esta compensación.

6. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

7. Medidas de teletrabajo para la persona agredida.

Se implementará, siempre que sea posible y el puesto de trabajo lo permita, teletrabajo durante el tiempo imprescindible en los términos y condiciones que acuerde trabajadora y empresa.

VII. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género o de violencia sexual, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en las L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

Se reportarán anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa así como de las medidas aplicadas en cada uno de los casos, salvaguardando en todo momento la intimidad de las trabajadoras, cumpliendo con la LOPD y manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@ficsa.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhijana@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: M^oserrat de Cua Aparicio
 EMail: mosenrat.decoa@fesmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Aljosa Jiménez
 EMail: ausadugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pinedo
 EMail: fernandocortadad.pinedo@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:11:09
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada.ricon@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

VII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente acuerdo forma parte del Plan de Igualdad de OHL Servicios- Ingesan como una medida integrante del mismo, quedando por tanto su vigencia vinculada a la de dicho Plan.

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 y de la Ley Orgánica 10/2022 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmc.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.230.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cua Aparicio
 EMail: monicade@fesmc.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.103

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: ausaldugt@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Formosa Javier Martínez Pineda
 EMail: formosajavier@fviala@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 93.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: immariva@botmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Taiho
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Cordero
 EMail: cencinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:17
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Muelo Asolín Sifontes
 EMail: msifontes@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 06:27:00
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cavero
 EMail: plcavero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:41:27
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: bvalverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

ANEXO IV – Listado centros 20/02/2025

- (J) - ZONAS VERDES ALBACETE
- (SAD) ALBACETE Y PEDANÍAS
- (L) AYUNTAMIENTO BENIDORM
- (M) TEMPE ALICANTE
- (E) ESE EL VERGER
- (LV) – ROJALES
- (SAD) - ELDA
- (RSU - LV) AYUNTAMIENTO ELS POBLETS
- ALCOY LOTE 12
- MANTENIMIENTO DPTO SALUD GENERAL ALICANTE LOTE 5 Levante
- (M) EDIFICIOS INSS ALICANTE 2023 LOTE 1
- (M) CALEF, CLIMA Y ACS L'ALFÀS DEL PI
- (M) INSTALACIONES MUNICIPALES SAN JOAN
- (L) VAERSA BENIDORM LOTE 2
- (L) EDIFICIOS SANTA POLA LOTE 1
- (L) EDIFICIOS SANTA POLA LOTE 4
- (SAD) ELCHE
- (L) CONSELLERIA IGUALDAD ALICANTE LOTE 9
- (SAD) SANTA POLA
- (M) ALUMBRADO UMHE LOTE 2
- BASE ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
- ACTO. LOS ARCOS
- COMANDANCIA NAVAL ALMERIA
- (L) ISFAS DEL. PROVINCIAL ALMERÍA
- ESTABLEC.DE LA ,ISERICORDIA
- (M) - HOSPITALES LOTE 1 ALMERIA CHT
- (M) - HOSPITALES ALMERÍA LOTE 2, AGSN
- (M) - HOSPITALES ALMERÍA LOTE 3
- (L) COLEGIOS VERA
- (L) DEPENDENCIAS VERA LOTE 2
- (M) LOTE 4 PONIENTE
- (L) PSA
- (M) AYUNT. ALMERÍA LOTE 1
- (L) DEPENDENCIAS VERA II
- (M)- GAS de Ávila (Gerencia de Atención Sanitaria)
- (M) MTO ATENCION PRIMARIA AVILA
- (M) CHALETS CEBREROS
- (L) AYTO. AREVALO
- BASE GENERAL MENACHO
- ALA 23*
- ISFAS DEL. REGIONAL BADAJOZ
- RLM GRAVELINAS
- (L) SEDES JUDICIALES DE EXTREMADURA. LOTE 6
- RESIDENCIA DE MAYORES Y CENTRO DE DIA DEL AYTO DE LA ZARZA
- (L) CORREOS LOTE Nº 13 BADAJOZ
- (L) CORREOS LOTE Nº 13 EXTREMADURA
- (L) SES y SEPAD
- (L)- LIMP. OFICINAS OHL BARNA
- (M) MANTEN. CLIMATIZACION
- (L) - HOSP. MOLLET
- (L) - H.SOCIOSANITARIO MOLLET
- FACILITY MANAGEMENT DESIGUAL
- (L) - IES BARCELONA
- (L) - ESCOLES GARBÍ
- (M) - RESIDENCIAS
- (M)- CTRO COMERCIAL VILADECANS
- (M) - MANTENIMIENTO ESTABLECIMIENTOS SPRINTER
- (L) - LINIA 9 TRAMO II
- (L) - LINIA 9 TRAMO IV
- (L) – AJUNTAMENT DE MANRESA
- (SAD) MONTNEGRE - TORRE JULIA
- (L) EEJJ CATALUNYA
- (L) CULTURALES GRANOLLERS
- (L) - LIMP Flota TMB - Lote 1. Horta Este
- (L) - LIMP Flota TMB - Lote 2 Turístic Este
- RR CC Bages FORM RESTA Este
- (L) TORRE ONE DIAGONAL
- PARCS I FONTS GRANOLLERS (SSUU)
- (L) CS MARESME
- (L) CORREOS LOTE 7
- HABITATGES IMSS Lote 2
- (L) CEB LOTE 1
- Infraestructures MTO 82 edificis (LOT 15) - SOC
- (L) MERCAMOLLET

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Peralta
 EMail: mar.blazquez@fsmcugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hjosca Carracedo
 EMail: rhjosca@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cua Aparicio
 EMail: monicade@ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.326.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: auroalduj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pindado
 EMail: fernandoyvalde@ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Rizo Valenzuela
 EMail: inmuriava@ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.190

Firmado por: Obedulia García Jaro
 EMail: dutiggi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

- SERVEI DE SUPORT A LA DEPENDENCIA (SSD)
- (M) NORRSKEN BARCELONA
- SAD TERRASSA LOT 1
- SAD TERRASSA LOT 3
- (L) RESIDENCIA Y CENTRO DE DÍA LA VINYOTA
- (M) FACILITY MANAGEMENT DESIGUAL II
- (M) FACILITY MANAGEMENT NOVA BOCANA II
- Limpieza CEAL Tramo I Línea 9 Metro Barcelona Este
- (SSUU) AYUNTAMIENTO MOIA
- (L) MERCAGAVA
- TANCAMENT I INSPECCION JARDINS BARCELONA
- (L) HOSPITAL SANT CELONI
- (L) CAPS ICS LOTE 21
- (L) EDF. AUDITORIO H. MOLLET
- (M) AENA SABADELL Y SON BONET II
- (L) DISTRICTES GERÈNCIES BARCELONA LOTE 1
- (L) DISTRICTES GERÈNCIES BARCELONA LOTE 5
- (L) DISTRICTES GERÈNCIES BARCELONA LOTE 9
- (M) ELECTRICIDAD NH BURGOS
- (L) HOSPITAL BURGOS
- (L) EEJJ GERENCIA BURGOS
- (M) EEJJ GERENCIA BURGOS
- (M) CREER BURGOS
- (L) COLEGIOS BURGOS LOTE 1
- (L) COLEGIOS BURGOS LOTE 2
- (L) COLEGIOS BURGOS LOTE 3
- (L) DIPUTACIÓN BURGOS
- (L) JUAN DE COLONIA
- (L) MONTES OBARENES
- (L) CENTROS DOCENTES PROVINCIA DE BURGOS
- ACTO. SANTA ANA
- SDD CÁCERES
- ACTO.STA.ANA.PALAC.CIGUEÑAS
- (L)- CENTRO CIRUGÍA JESÚS USÓN
- (M) GT JUSTICIA EXTREMADURA LOTE 7
- (L) LIMPIEZA MUSEO DE CACERES
- ACTO. CHARCO REDONDO
- ACTO. CORTIJO DE BUENA VISTA
- ACTO. COMPOSOTO
- ACTO. BUJEO
- ACTO. CAMARINAL
- ACTO. ADALIDES
- BASE NAVAL DE ROTA
- ARSENAL DE LA CARRACA
- ESTABL. DISCIPL. MILITAR SUR
- PARRO.VATIC.CASTR. DE SAN FCO
- ESTACIÓN NAVAL DE PUNTALES
- A.B.T.N.
- REAL INST.OBSERV.DE LA ARMADA
- INST.HIDROGRÁF.Y ESCUELA HIDRO
- COMANDANCIA NAVAL ALGECIRAS
- ESCUELA DE SUBOFICIALES
- CAMPO ADIESTR.SIERRA DEL RETÍN
- PARQUE DE AUTOMOVILES Nº3
- COMANDAN.GRAL.INFANT.MARINA
- RESID.COMANDANTE GENERAL
- TERCIO DE ARMADA
- TERCIO DEL SUR
- ACAR ALC.GAZ. Y ESC.V.AÉR.Nº11
- SDD CADIZ (OF.DEL SAN FDO)
- INTA.CENTRO ENSAYOS TORREGORD
- ISEMER
- CDSCA OFICIALES DE SAN FDO
- CIGA (CAI)
- ISFAS SUBDELEG.ALGECIRAS
- ISFAS SUBDELEG.PTO.SANTAMARÍA
- ALOJ.LOGISTICO GUZMAN EL BUENO
- RMD FUERTE SANTIAGO
- RMD LA CORTADURA
- RMD FERNANDO PRIMO DE RIVERA
- MUSEO NAVAL EN SAN FERNANDO
- ALOJ.LOGÍST.MPTM DE SAN FDO.
- INSTAL.DEP.BAHIA CADIZ SAN FDO
- ACTO.CORTIJO BUENA VISTA.ALOJ.
- CDSCA SUBOFIC.SAN FCO.
- RMDA EL CASTILLITO
- RLO SAN CARLOS
- (SAD) - LOS BARRIOS
- SAD Algeciras
- (J) Jardines de Jerez

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
 EMail: r.hijoza@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Montserrat de Cua Aparicio
 EMail: mMontserrat.deCua@fesmc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Aljosa Jiménez
 EMail: ausadugi@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pinaldo
 EMail: fernandoyvaldi.ficavida@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada@borsell.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritacal1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

- (M) - CAMPUS TECNOLÓGICO ALGECIRAS
- VIARIA ALGECIRAS
- (L)- DEPENDENCIAS JEREZ
- (L)-COLEGIOS SAN FERNANDO
- (L) OFICINAS SAE CADIZ
- (M) CLIMA JEREZ
- (L)- LIMPIEZA COLEGIOS AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS
- (L) APPA LOTE 5: CÁDIZ
- (L) AGRICULTURA CADIZ
- (L) CPA CÁDIZ
- L) FUNDACION REAL ESCUELA ANDALUZA DE ARTE ECUESTRE
- (L)CTROS DOCENTES OROPESA LOT2
- LA PLANA LOTE 3
- HOSPITAL PROVINCIAL CASTELLÓN LOTE 21
- (SAD) OROPESA DEL MAR
- (L) VAERSA CASTELLÓN LOTE 1
- (L) CENTROS EDUCATIVOS VILA-REAL LOTE 1
- SAD RESIDENCIA CHILLÓN
- (M) - CLIMA HOSPITAL CIUDAD REAL SED CHILLON
- (L) EDIFICIOS MUNICIPALES Y COLEGIOS TOMELLOSO II
- (SSUU) ALCÁZAR DE SAN JUAN
- (SAD) - SEPAP ALCÁZAR DE SAN JUAN
- BASE DE CERRO MURIANO
- ACTO.EL CAVAR BAR.MUNICION.211
- PARQ.CENT.MANT.VEHÍC.RUEDASNº2
- SDD CORDOBA
- ISFAS DEL.PROV. CÓRDOBA
- RLM GRAN CAPITAN CÓRDOBA
- (SAD) PALENCIANA
- (L)- UNIVERSIDAD CORDOBA LOTE 5
- (L) - Servicio Limpieza edificios y viaria Priego Córdoba Sur
- (M) CLIMA AYTO CORDOBA
- (L) EDF. MUNICIPALES POZOBLANCO
- (L) C3A
- (L) AYUNTAMIENTO DE MORILES
- (L) - DELEG. OHL GALICIA
- (M) MANTENIMIENTO INDITEX
- (M) - CIUDAD DE LA CULTURA DE GALICIA
- (M) INDITEX RFID CORUÑA
- (L) EDIFICIOS MUNICIPALES DEL CONCELLO DE A CORUÑA Y DEL IMCE
- EE.AA XUNTA DE GALICIA
- (L) PABELLONES A CORUÑA
- (M) CORREOS LOTE 1
- (SAD) CENTRO CRISIS 24 H. FERROL
- (L) - HUTCHINSON
- (J) JARDINERIA AJUNTAMENT DE SALT
- (J) SANT FELIU DE GUIXOLS
- (L) IAS Lote 1
- (SSUU) GIRONA LOTES 1-2-3-4
- MTO_INTEGRAL_229_EQUIPAMENTS INFRA - Lote 9
- (L) CAPS ICS LOTE 16
- (L) CAPS ICS LOTE 17
- (L) CAPS ICS LOTE 18
- (L) CAPS ICS LOTE 19
- RT 22 GRANADA(ACTO.SAN MIGUEL)
- ACTO. CERVANTES
- CUARTEL GRAL.MADOC CUAR.MERCE
- ACTO.LAS DESCAL.CUARTEL GRAL.M
- BASE AÉREA ARMILLA
- ESCUADRÓN DE VIGIL.AÉREA Nº 9
- SDD GRANADA
- ISFAS DEL.REGIONAL GRANADA
- ISFAS DEL.PROVINCIAL JAÉN
- RLM GRAN CAPITÁN
- CDSCM LOS MONDRAGONES
- RMASD BASE AÉREA ARMILLA
- (SAD) - HUETOR VEGA
- LV Y RECOGIDA DE RESIDUOS LOJA
- (SAD) – SAD LA ZUBIA
- (SAD) – ALBOLOTE
- (L) SEDES JUDICIALES GRANADA LOTE 7
- (SAD) - EL PINAR
- (SAD) AYUNTAMIENTO LA MALAHÁ
- (SAD)- GÜEJAR SIERRA
- (SAD) POLICAR
- (L)- ALHAMA DE GRANADA
- (L) BIBLIOTECA GRANADA
- (L)SERVICIO DE LIMP DE LAS DEPENDENCIAS DEL AYTO DE PELIGRO
- SAD GÜEVÉJAR

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijoja Carracedo
 EMail: rhijoja@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Montserrat de Cua Aparicio
 EMail: mMontserrat.deCua@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aurosalon@igmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandomartinez@igmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Riechén Valenzuela
 EMail: inmaculada.riechen@igmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritalca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

- (L) - UPV LOTE 2: GUIPUZCOA
- (L) EDIF. MUNICIPALES ZARAUTZ
- (SAD) AYUNTAMIENTO DE IRUN
- SAD LAZKAO
- (L) UPV LOTE 1: GUIPUZCOA
- JAPRESUR. MOGUER
- AYUDANTÍA NAVAL DE AYAMONTE
- COMANDANCIA NAVAL DE HUELVA
- (L)-COLEGIOS Y DEPEND.AYAMONTE
- (SAD) - ISLA CRISTINA
- (L) - CARTAYA VIARIA
- (J) - PLANTA EXPERIMENTAL UNIVERSIDAD DE HUELVA
- (L)- APPA LOTE 7
- (M) SSJJ HUELVA
- (L) VEIASA HUELVA
- SERVICIO LIMPIEZA VIARIA DE VALVERDE DEL CAMINO SUR
- DEPENDENCIAS AYUNTAMIENTO DE LEPE
- (L) APPA LOTE 6: PUNTA UMBRÍA Y MAZAGÓN
- (SAD) AYAMONTE
- (M) UNIVERSIDAD DE HUELVA II
- (SSUU) ZV CARTAYA II
- SDD JAEN
- (L) CPA JAEN
- (L) Servicio limpieza de los edificios de la UNIA. Lote 3 Sur
- (L) SSJJ JAEN LOTE 1
- (L) SSJJ JAEN LOTE 2
- SUPL. UTE ALUMBRADO LEÓN, EN META4
- (L) - COLEGIOS PONFERRADA
- (M) EDIFICIOS AYO LEÓN
- SAD PONFERRADA
- (L) CENTRO SALUD EL EJIDO
- (M) CORREOS LOTE 2
- SAD DIPUTACIÓN DE LEÓN LOTE II
- (L) SEPE LEÓN II
- (M) Departamento de Cultura MTO Eficiencia Energética - Lote 3
- (SAD) CENTRO CRISIS 24 H. LUGO
- (L) - INMOB.ESPACIO ZONAS COMUNES
- (L) - LIMPIEZA PACADAR
- (L) - TORRE DE CRISTAL
- (L) - TORRE DE CRISTAL ACCEYLA
- (M) - MANTENIMIENTO FACTORY'S
- (L) - LIMPIEZA AGBAR
- (M) - COLONIAL
- (M) - EDIFICIO OFIPINAR
- (M) - EDIFICIOS Mº HDA Y AA.PP
- (M) - NASSICA
- (G.I.) - RECEPCIÓN OHL
- (L) - MATERIAL MOVIL METRO MAD
- (L) - CARROS AEROPUERTO MADRID
- (M) CBRE Alcalá 540
- (L) Sede ACNUR
- (M) Clínica Cemtro
- (L) Distrito Latina Lote2
- (M) - MANTENIMIENTO INSHT
- LIMP INST. UTE RM2
- (L) - LIMPIEZA FM GLOBAL
- (L) - UFINET
- (L) - PCF AGUSTÍN DE FOXÁ
- (M) - PRESIDENCIA DEL PLENO
- (L) - MUTUA MADRILEÑA EDI.MADRID
- (L) - EVERCORE
- (M) - CONSEJO SEGURIDAD NUCLEAR
- (L) - KAUDAL TORRE ESPACIO
- SAD Ayuntamiento de las Rozas
- (L) - MITIE FRAMEWORK AGREEMENT
- (L) – OFICINAS ESPACIO IT
- (L) - ARTRA TRASMEDITERRANEA
- (J) –ZONAS VERDES FUENLABRADA (LOTE 1)
- (M) - EDIFICIOS CSIC
- (L) - BERKSHIRE HATHAWAY
- (M) - IMMPA
- (L) –Agencia Tributaria (Lote 1)
- (M) AYUNTAMIENTO DE RIVAS
- (M) - COMUNIDADES EMSULE
- (M) OEPM
- (J) –(ZV) ESPACIOS VERDES NAVALCARNERO
- (LV) AYUNTAMIENTO DE NAVALCARNERO
- (M) DISTRITO VILLAVERDE, EDIFICIOS MUNICIPALES Y CENTROS DEPOR
- (M) DISTRITO LATINA. COLEGIOS, EDIFICIOS E INSTALACIONES DEPOR

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mosenrat de Cúa Aparicio
 EMail: mosenrat.decoa@fe-ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.326.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aausadugt@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Prada
 EMail: fernandoprada@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.201.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: imaricon@bostmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almiñana Calatayud
 EMail: ritalca1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.es
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fesmcgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hija Carracedo
 EMail: rhija@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: M^oserrat de Cua Aparicio
 EMail: mosenrat.decoa@fesmcgt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aussdugt@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pinaldo
 EMail: fernandoyvald@ccobla@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:09
 Dirección IP: 90.167.203.132

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: immariva@bocmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: dudigi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Alruñana Calatayud
 EMail: ritaca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

- (L) - EDF. MUNICIPALES MÓSTOLES. LOTE 1
- (M) SEDES CGPJ
- (SU) - HIDRANTES L2
- (SU) - FUENTES L2
- (M) SERVICIO SAT
- RESIDENCIA ALZHEIMER VILLAVERDE
- (SSUU) LV SEVILLA LA NUEVA
- (M) EDIF. MUNICIPALES BOADILLA
- (SSUU) SOTO DEL REAL
- (M) COMPLEJO EL AGUILA
- (L) ATRESMEDIA
- (M) CISA-INIA CSIC
- (M) SEDE DÍA
- (L) HOSPITAL RAMÓN Y CAJAL
- (L) HOSPITAL RAMÓN Y CAJAL - CENTRO DE ESPECIALIDADES
- (L) METRO MADRID LINEAS 8 y 10
- (L) METRO MADRID LINEAS 8 y 10
- (M) BULEVAR CARREFOUR
- (M) EMVS LOTE 1
- (M) BARAJAS II
- (GI) UNIVERSIDAD EUROPEA
- (M) CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
- (M) CORREOS LOTE 6
- RESIDENCIA MIRASIERRA II
- (L) FUND.LABORAL CONSTRUCCION II
- (M) DISTRITO VICALVARO
- (M) JARDINES BIBLIOTECA NACIONAL
- ACTO. GENERAL GABEIRAS
- COMANDANCIA NAVAL DE MÁLAGA
- ACAR DE BOBADILLA
- SDD MALAGA
- ISFAS DEL.PROVINCIAL MALAGA
- RMD TG. CASTAÑON DE MENA
- BASE AÉREA MÁLAGA
- RMASD MALAGA
- RMASD NTRA.SRA. DE LUJAJ
- RMASD REYES CATÓLICOS
- RME VIRGEN DE LA PAZ
- (M) - BBVA ANDALUCIA ORIENTAL
- (SAD) - BENALMÁDENA
- (L) - CARROS AEROPUERTO MÁLAGA
- DEPENDENCIAS ESTEPONA
- (L) SEDES JUDICIALES MALAGA
- (M)- Edificios Grupo Albia Lote Sur Oriental
- (L) CORREOS LOTE 15 ALMERIA
- (L) CORREOS LOTE 15 GRANADA
- (L) CORREOS LOTE 15 JAEN
- (L) CORREOS LOTE 15 MÁLAGA
- (L) CORREOS LOTE 15 MELILLA
- (SAD) MALAGA LOTE 4
- (SAD) MALAGA LOTE 5
- (L) FIMABIS
- (L) CESMA
- (L) SEDES JUDICIALES MALAGA
- (L) UNIVERSIDAD MALAGA LOTE 2 II
- (SSUU) ZV ZTA MÁLAGA II
- (SAD) ESTEPONA
- (SSUU) DESBROCES ALHAURÍN DE LA TORRE II
- (M) NUEVO CORREOS ORIENTAL
- (L) DEPENDENCIAS FUENGIROLA
- (M) DGP LOT 6 ANDALUC.ORIENTAL II
- (M) CF REMEDIOS ROJO
- SANTA BARBARA
- ACTO. TENTEGORRA
- PARQUE DE AUTOMOVILES N^o 4
- TERCIO LEVANTE INFANT.MARINA
- ESC.INFANT.MAR. GRAL. ALB.FUSTE
- CENTRO DE BUCEO DE LA ARMADA
- FUERZA GUERRA NAVAL ESPECIAL
- AYUDANTÍA MAYOR ARCART
- JINCART. RAMO ARMAS.JEFATURA,T
- JAPCART
- ARSENAL DE CARTAGENA UEP
- CUARTEL GRAL.FUERZA ACCIÓN MAR
- C.GRAL.FZA.ACC.MARÍT.PAB.J.E.M
- ORGANO DE EVAL.YCERTIF.CARTAG
- BASE ESC.Y FLOTILLA SUBMARINOS
- FUERZA MEDIDAS CONTRA MINAS
- BASE AÉREA ALCANTARILLA
- ESCUADRÓN DE VIGIL.AÉREA N^o 13
- BASE AÉREA SAN JAVIER

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Taino
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Condorez
 EMail: cencinas@obla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Jesús Sintes
 EMail: msintes@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 97.40.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@obla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:48:18
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

- DD REGIÓN DE MURCIA
- ÁREA DE PATRIMONIO CARTAGENA M
- ÁREA DE PATRIMONIO SAN JAVIER
- ESTAC.NAVAL DE LA ALGAMECA
- ISFAS DEL. REG. CARTAGENA
- RLM VILLAMARTIN CARTAGENA
- ESTABLEC.PARQ.ARTILL.MUSEO HºC
- RMD ARCHENA
- ALOJ.LOGÍST.GUARDIAM.CHEREGUIN
- RESID.LOGIST.OFICIALES MURALLA
- RMDA DE MTM ICUE CARTAGENA
- CDSCA SUBOFICIALES CARTAGENA
- CDSCA DE MTM ICUE CARTAGENA
- CDSCM FERNÁNDEZ TUDELA
- CDSCA OFICIALES CARTAGENA
- ALOJ.LOGIST.MPTM ARSENAL CARTA
- (L) - EDIF. JUDICIALES MURCIA
- (L) - EDIFICIO CARIDAD LOTE 1
- SAD MAZARRON
- (M) PERIFERICOS UMU LOTE 1-2-3
- (SAD) ATENCION PRIMARIA CARTAGENA
- (SAD) SAD SAN PEDRO DEL PINATAR
- (M) DGP MURCIA LOTE 22
- SAD ALHAMA DE MURCIA
- (J) Mantenimiento y conservación zonas verdes Pamplona lote 1
- (L) - CALASANCIAS OURENSE
- (SAD) CENTRO CRISIS 24 H. OURENSE
- (M) ALUMBRADO CUDILLERO
- (L) EDIFICIOS MUNICIPALES OVIEDO
- (SSUU) JARDINES GIJÓN
- (S) SIERO
- (SAD) CASTRILLÓN
- (SAD) GRADO II
- (SAD) CENTRO CRISIS 24 H. VIGO
- Servicio Limp. Edif. Municip. Excmo. Ayuntamiento de Astillero
- (M) HOSPITAL DE SIERRALLANA (3)
- (L) CDNU SEGOVIA
- (L) CENTROS MEDIO AMBIENTE SEGOVIA
- (L) COLEGIOS, DEP. MUNICIPALES E INST. DEPORT. AYUNT. SEGOVIA
- DEPOSITO SEMENTALES ECIJA
- COMANDANCIA NAVAL DE SEVILLA
- ESTABLECIMTO.PLAZA DE ESPAÑA
- BASE EL COPERO
- ACTO. TORREBLANCA
- ACTO. PINEDA
- LA BORBOLLA
- ESCUADRÓN DE VIGIL.AÉREA Nº3
- MAESTRAN.AÉ.SEV.ACAR TABLADA
- MAESTRAN.AÉ.SEV.AER.SAN PABLO
- PABELLON OF.Y SUBOF.(HABIT.)
- ACAR TABLADA,ENF.MAGEN,SEADA.
- BASE AÉREA MORÓN
- SDD SEV.(EDIF.7,9,13,15,17Y19
- ISAFAS DEL.REGIONAL SEVILLA
- CDSCM HÍSPALIS(AREA DEPORTIVA)
- CDSCM SUBOFICIALES TABLADA
- MUSEO Y BIBLIOT.HªMILITAR SEV
- RLM VIRGEN DE LOS REYES
- RME SAN HERMENEGILDO
- (L) - EDIF. ADMTVO BERMEJALES
- (M) - EDIF. ADMTVO BERMEJALES
- (L) - OFICINA OHL SEVILLA
- RESIDENCIA DE BRENES
- (E)- CONTRATO MIXTO CANTILLANA
- (M) - INCIDENCIAS 072
- (L) LIMPIEZA PACADAR UTRERA
- L- AREA GEST, SANITARIA OSUNA
- (L) - PLANTA ECIJA
- (M) BANCO DE ESPAÑA
- (J) - JARDINES UNIVERSIDAD SEVILLA
- (L) SEDES JUDICIALES SEVILLA LOTE 9
- UPO JARDINES
- (L) EDIFICIO WTC
- (L) - LIMPIEZA DE DEPENDENCIAS MUNICIPALES Y COLEGIOS PÚBLICOS
- (SAD) Residencia San Pedro Nolasco
- (M)- ENVISESA
- (L) CNMP SEVILLA
- (L) CPA SEVILLA LOTE 3
- (SAD) GELVES
- (L) EDIFICIO ADTVO. PABLO PICASSO 6
- (L) RTVA SEVILLA
- (L) DEPENDENCIAS LOS PALACIOS
- (L) MINISTERIO TRANSPORTES ANDALUCIA OC
- (M) CLIMA ICAS
- (L) INSS SEVILLA II

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Encinas Diaz-Corderos
 EMail: cencinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: María Jesús Siletes
 EMail: msiletes@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 57.39.217.106

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:48:18
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Mª del Mar Blázquez Perales
 EMail: marblazquez@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijoza Carracedo
 EMail: rhijoza@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Mònica de Cea Aparicio
 EMail: monica.decea@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.35.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aalonsoj@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Priado
 EMail: fernandoprado@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.201.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada@ohla.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almuñiana Calatayud
 EMail: ritalca1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: charo.federal@ugt-sp.eu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elenamartinez@fica.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Peralés
 EMail: marblazquez@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: M^oserrat de Cea Aparicio
 EMail: mosestral.cead@fe-smc.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aausadug6@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandomartinezpineda@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 93.167.203.152

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: inmaculada.ricon@ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Obedulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almirantes Calatayud
 EMail: ritalea1976@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

- (M) INSS SEVILLA II
- (L)-INST. ANDALUZ ADMON PUBLICA II
- (L) COMISIÓN EUROPEA II
- SAD SANTIPONCE
- SAD UTRERA
- EPGASA
- (M) NUEVO EDF. ALBERTO LISTA
- (M) CORREOS LOTE 9 AND. OCCIDENTAL
- (L) CEAR Y CENTRO DEPORTE LA CARTUJA
- (M) IRNAS II
- (SAD) BRENES II
- (SAD) – SAD UMBRETE
- (L) - ALJARAFESA II
- (L) EMT TARRAGONA
- (L) DIPUTACIÓN DE TARRAGONA L1 - L2
- (L) CAPS ICS LOTE 22
- (L) - HOSPITAL Y C.S. TALAVERA
- (L) LIMPIEZA PACADAR BUÑOL
- JADINERIA CENTROS COMERCIAL EL SALER
- GAMESA VALENCIA
- (L) - AYUNTAMIENTO BÉTERA
- CENTRO DE DIA BENIGANIM
- CLÍNICO-MALVARROSA LOTE 5
- LA RIBERA LOTE 20
- REQUENA LOTE 8
- (LV) REQUENA ALDEAS
- PUERTO DE VALENCIA
- (L) - CALLE PALMA 12
- (L) SAN MIGUEL DE LOS REYES
- (L) GOBERNADOR VIEJO VALENCIA
- SAD MDAD. CAMP DE TURIA
- (M) MANTENIMIENTO CLIMA PUERTO VALENCIA
- (L) VAERSA PICASSENT LOTE 3
- SAD SAGUNTO
- (L) EDIF. MUNICIPALES ZONA SUR LOTE 2
- (SSUU) AYUNTAMIENTO ALGINET
- (M) CORREOS LOTE 8
- (M) CORREOS LOTE 8 SUR
- (L) ENTIDADES PUBLICAS GENERALITAT LOTE 21
- (L) CONSELLERIA JUSTICIA VALENCIA LOTE 5
- (L) CONSELLERIA JUSTICIA VALENCIA LOTE 6
- (M) CONSELLERIA HACIENDA VALENCIA LOTE 1
- (SSUU) JARDINERÍA CACSA
- (M) AEAT LOTE 1
- (M) PALAU DE LES ARTS
- (L) EEJJ GERENCIA VALLADOLID
- (M) EEJJ GERENCIA VALLADOLID
- SAD AYUNTAMIENTO LAGUNA DE DUERO-VALLADOLID
- (L) TGSS VALLADOLID
- (M) VESTUARIO CONTRATISTAS PETRONOR
- (M) APOYO LOGISTICOS PETRONOR
- (L) UPV LOTE 3 LEIOA Y ZAMUDIO II
- (L) AYUNTAMIENTO DERIO II
- (M) CORREOS LOTE 3
- (L) AEAT BIZKAIA
- (SAD) ZIERBENA II
- (L) AYUNTAMIENTO DE PORTUGALETE II
- (S) CENTROS DE DÍA SANTURTZI II
- RESID.NTRA SRA BEGOÑA SANTURZI II
- (L) SUBDELEG.GOBIERNO BIZKAIA II
- (L) UPV LOTE 2: BILBAO
- DISTRIB.PERSONAL PLANT.NORTE
- (L) HOSPITAL DE ZAMORA
- (M) GAS ZAMORA 2
- (L) COLEGIOS ZAMORA
- (L) CS ZAMORA
- (M) CORREOS LOTE 4
- (L) CETI de Ceuta
- (L) HOSPITAL CEUTA
- (L) - DEFENSA CEUTA
- (L) SEDES JUDICIALES CEUTA LOTE 9
- (L) UNIVERSIDAD DE CEUTA
- (M) DGP CEUTA LOTE 14 II
- (L)-CIFP REINA VICTORIA EUGENIA

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Enrique Perona Talbo
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Cristina Escobar Díaz-Corderos
 EMail: cescinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.312

Firmado por: Jorge García Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Mado Jesús Siles
 EMail: msiles@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Pablo Lopez Carero
 EMail: plcarero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:48:18
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Rut Perez Gracia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:31:47
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Ana Pacheco Herrero
 EMail: ana.pacheco@ingesan.es
 Hora de firma: 21-03-2025 13:18:53
 Dirección IP: 217.126.149.192

- (L)-CEIP VELAZQUEZ
- (L) - LIMPIEZA DEFENSA MELILLA
- (L) CENTRO POLIVALENTE MAYORES MELILLA
- (L) SEDES JUDICIALES MELILLA
- (L) LIMPIEZA PISCINA MUNICIPAL LOTE 2

- (L) CEIP ANSELMO PARDO
- (L) CEE REINA SOFIA
- (L) CEIP HIPODROMO
- (L) POLÍTICAS SOCIALES MELILLA
- (M) CENTRO POLIVALENTE MELILLA
- (L) UNIVERSIDAD DE MELILLA II
- (L) COLEGIO JUAN CARO MELILLA II

Firmado por: Rosario García Ramos
 EMail: churo.federal@ugt-sp.eu
 Hora de firma: 24-03-2025 08:15:19
 Dirección IP: 80.39.18.101

Firmado por: Nuria Fuentes Sanchez
 EMail: nuria.fuentes@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 15:50:43
 Dirección IP: 79.117.222.140

Firmado por: Elena Martínez Vidal
 EMail: elemartinez@fca.ugt.org
 Hora de firma: 24-03-2025 08:58:17
 Dirección IP: 62.83.59.90

Firmado por: Enrique Perona Tisho
 EMail: enrique.perona@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:06:26
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: M^o del Mar Blázquez Perales
 EMail: mar.blazquez@fsmcsp.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:15:11
 Dirección IP: 87.220.170.152

Firmado por: Cristian Encinas Diaz-Corderos
 EMail: cencinas@ohla-group.com
 Hora de firma: 24-03-2025 16:16:37
 Dirección IP: 88.1.6.212

Firmado por: Raquel Hijosa Carracedo
 EMail: rhijosa@habitat.ccoo.es
 Hora de firma: 24-03-2025 09:29:30
 Dirección IP: 165.85.231.230

Firmado por: Jorge Garcia Magaz
 EMail: jgarcia@ingesan.es
 Hora de firma: 24-03-2025 16:52:36
 Dirección IP: 81.34.52.89

Firmado por: Montserrat de Cua Aparicio
 EMail: mMontserrat.deCua@fsmcsp.org
 Hora de firma: 24-03-2025 09:46:42
 Dirección IP: 81.43.126.163

Firmado por: María Josélin Sifuentes
 EMail: mjoselin@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:27:08
 Dirección IP: 37.10.217.196

Firmado por: Aurora Alonso Jiménez
 EMail: aurosalonj@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 11:58:35
 Dirección IP: 149.91.122.241

Firmado por: Pablo Lopez Cervero
 EMail: plcervero@ohla-group.com
 Hora de firma: 25-03-2025 09:48:18
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Fernando Javier Martínez Pineda
 EMail: fernandomartinezpineda@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 12:21:49
 Dirección IP: 90.167.200.152

Firmado por: Beatriz Valverde Delgado
 EMail: beatriz.valverde@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 09:52:59
 Dirección IP: 79.148.206.124

Firmado por: Inmaculada Ricón Valenzuela
 EMail: imariv@bommail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 13:50:01
 Dirección IP: 90.94.146.100

Firmado por: Rut Perez Garcia
 EMail: rut.perez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 10:17:45
 Dirección IP: 217.126.149.192

Firmado por: Obdulia García Jaro
 EMail: duligi38@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:03:28
 Dirección IP: 88.17.192.27

Firmado por: Rita Almirantes Calatayud
 EMail: ritalca1970@gmail.com
 Hora de firma: 24-03-2025 14:17:04
 Dirección IP: 79.116.226.116

Firmado por: Laura González Esteban
 EMail: laura.gonzalez@ingesan.es
 Hora de firma: 25-03-2025 11:11:47
 Dirección IP: 217.126.149.192