

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON 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 asumirá 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

2

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.
- 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. 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.

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".

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:

- 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.
- 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.

5

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 intimidad, 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 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 Nº 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 RR.HH. 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. 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.

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.

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.

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.

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.

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.

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL

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"

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 (...)"

"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 (...)"

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**:

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.

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.

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 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 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 ~~por razón de su discapacidad~~ 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).

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))

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).

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:

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.

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.

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.

En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

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 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 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:

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

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:

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.

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.

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.

Supuestos de movilidad geográfica motivada por la situación de violencia de género o de violencia sexual:

- 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.

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.

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.

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.

