

A 20 de Marzo de 2026

La Dirección de OBRAS GENERALES DEL NORTE S.A. (en adelante OGENSA) se encuentra plenamente **comprometida con la igualdad efectiva de oportunidades** en el desarrollo de su desarrollo profesional con independencia de su sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, así como cualquier otra característica personal o social y disfrutar de un lugar de trabajo libre de acoso o discriminación de cualquier tipo.

Desde el convencimiento de que la **integración del respeto por la igualdad de género, la diversidad e inclusión en la política de gestión del personal supone una mejora** del ambiente laboral, **OGENSA lleva a cabo la renovación de su plan de igualdad y la negociación de medidas de igualdad para las personas LGTBI conforme a la normativa vigente** en la materia (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, Real Decreto 902/2020, sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres que regula la creación de un registro de brecha salarial y someterlo a auditoría, Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas).

Por ello, **OGENSA respeta los principios de la responsabilidad social, la igualdad de trato, oportunidades por razón de sexo y/o género y el cumplimiento normativo:**

- **Promoviendo la igualdad efectiva de oportunidades y la diversidad** en todos los ámbitos de relación y actuación garantizando un entorno inclusivo donde las personas empleadas puedan contribuir a su propio éxito y al de la organización como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos
- **Fomentando medidas de igualdad** que suponga mejoras respecto a la situación presente, **arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento**, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad a través del desarrollo de un plan de Igualdad de oportunidades de aplicación a todas las personas y centros que conforman la organización y contando con la RLPT en la Comisión Negociadora.
- En **todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- Evitando la discriminación de las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, **planificando medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- **Previendo y eliminando cualquier manifestación de violencia**, revisando conforme a los nuevos requerimientos normativos el proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y/o Género, entendiendo como tal cualquier expresión de éste por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, corrigiendo y sancionando cualquier tipo de acoso, ciberacoso o acoso a través de redes sociales, favoreciendo un entorno de trabajo agradable y seguro.
- **Velando por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la retribución**

Para llevar a cabo este propósito, mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 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, OGENSA, promueve la negociación de la renovación del plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que **D.ª. M.ª José González Fernández** ostenta legitimación por parte de OGENSA para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo, así como para la negociación de las medidas de igualdad LGTBI.

2º Que el **ámbito de negociación del plan de igualdad y medidas de igualdad LGTBI** es de aplicación a todas las personas y centros que conforman la organización.

3º Que las **materias objeto de negociación** de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.
- Respeto de la diversidad e inclusión de personas trans (conforme a artículo 55.3 de la Ley 4/2023) *

(*). A este respecto, se apunta a que, con la entrada en vigor del RD 1026/24 de igualdad de personas LGTBI, se negociarán las medidas planificadas incorporadas en el Anexo 1 del citado Real Decreto, así como integrará en el Protocolo Antiacoso Sexual los contenidos establecidos en el Anexo 2 del mencionado Real Decreto en el seno de la Comisión Negociadora que se constituya al efecto.

Y para que conste a los efectos oportunos la dirección a máximo nivel de la empresa firma el presente compromiso.