

MINISTERIO DE IGUALDAD  
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD Y EL EMPLEO  
C/ALCALÁ, 37  
MADRID.

Comité Intercentros Grupo Ortiz

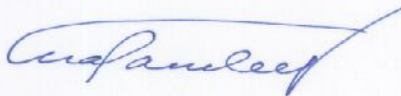
Madrid, 1 de Junio de 2010.

La Representación de los trabajadores y trabajadoras del **Comité Intercentros del Grupo Ortiz**, manifiesta que la más alta expresión de que el **I Plan de Igualdad de Oportunidades**, aprobado el 11 de Marzo de 2009, es consecuencia de la negociación colectiva, es su vinculación al **III Convenio Colectivo de Grupo Ortiz** (B.O.E. 09 de Marzo de 2009), haciéndose así extensibles sus objetivos en materia de igualdad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no sólo a las empresas, que cuentan con más de 250 personas en plantilla, sino a todas las empresas con "**Dirección Unica**", firmantes de la normativa convencional.

Queremos destacar el carácter dinámico de este primer texto, con la formalización y constitución de la Comisión de Igualdad, para llevar a cabo una labor de seguimiento y desarrollo continuo, haciendo del mismo un documento vivo.

Por, todo ello, mostramos nuestro pleno apoyo a la solicitud del Distintivo de Igualdad, a favor de **ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS,S.A** ( Empresa de construcción y matriz del Grupo Ortiz ).

**El Comité Intercentros.**



**ANA SÁNCHEZ VEGA**

Secretaria  
CC OO FECOMA



**JAVIER PAUNER VIOLA**

Delegado Sindical  
MCA-UGT



**GRUP****ORTIZ**

# GRUP RTIZ

**PLAN**  
**DE IGUALDAD**  
**DE OPORTUNIDADES**

**GRUPO ORTIZ**  
**DEPARTAMENTO DE PERSONAL**

TELÉFONO: 91343.87.00  
FAX : 91.345.6696  
E-MAIL: [dpersonal@ortiz-construcciones.com](mailto:dpersonal@ortiz-construcciones.com)

<b>GRUP</b> 	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/09 Versión: 1ª
---	--	--------------------------------

**C/ : Comandante Azcárraga nº 4  
28016 Madrid**

## Histórico de Revisiones


Versión	Fecha	Causas	Sección Afectada
1.0		Primera versión	Todo

## Edición

	Nombre	Firma	Fecha
<b>Preparado por:</b>	Departamento de Personal D. Fernando Amieba Campos D. Miguel Angel Martín Torrijos D.ª Carmen Bartolomé Alonso D.ª Arageme Gómez Sánchez		11/03/2009
<b>Revisado por:</b>	D. Jorge Aracil Jordá Dirección General de Servicios Generales		
<b>Conforme:</b>	D. Javier Carpintero Grande Director General Corporativo		
<b>Aprobado:</b>	D. Juan Antonio Carpintero López Presidente		

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	5
<b>2. OBJETIVOS</b>	6
<b>3. AMBITO DE APLICACIÓN</b>	7
<b>4. VIGENCIA</b>	7
<b>5. ACCIONES:</b>	8
<b>5.1.-ACCESO AL EMPLEO</b>	8
5.1.1.-DIAGNÓSTICO.	8
5.1.2.- OBJETIVOS.	10
5.1.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN.	10
<b>5.2.- CONTRATACIÓN.</b>	11
5.2.1.- DIAGNÓSTICO.	11
5.2.2.- OBJETIVOS.	14
5.2.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN.	14
<b>5.3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>	14
5.3.1.- DIAGNÓSTICO	14
5.3.2.- OBJETIVOS.	15
5.3.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN,	15
<b>5.4.- FORMACIÓN.</b>	16
5.4.1.- DIAGNÓSTICO	16
5.4.2.- OBJETIVOS.	17
5.4.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN,	17

	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
---	--	----------------------------------

<b>5.5.- POLÍTICA SALARIAL.</b>	18
5.5.1.- DIAGNÓSTICO	18
5.5.2.- OBJETIVOS.	20
5.5.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN,	20
<b>5.6.- CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>	21
5.6.1.- DIAGNÓSTICO	21
5.6.2.- OBJETIVOS.	23
5.6.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN,	23
<b>5.7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.</b>	24
5.7.1.- DIAGNÓSTICO	24
5.7.2.- OBJETIVOS.	24
5.7.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN,	24
<b>5.7.bis.-VIOLENCIA DE GÉNERO.</b>	25
5.7.bis.1.- DIAGNÓSTICO	25
5.7.bis.2.- OBJETIVOS.	26
5.7.bis.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN,	26
<b>5.8.- SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.</b>	27
5.8.1.- DIAGNÓSTICO	27
5.8.2.- OBJETIVOS.	27
5.8.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN,	28
<b>5.9.- GESTIÓN: COMISIÓN PARA LA IGUALDAD.</b>	28
5.9.1.- DIAGNÓSTICO	28
5.9.2.- OBJETIVOS.	28
5.9.3.- ACCIONES / PLAZOS DE EJECUCIÓN,	29

## 1.INTRODUCCIÓN.

Desde la especial preocupación de Grupo Ortiz por garantizar la Igualdad de Oportunidades entre los hombres y mujeres integrantes del mismo y tal y como dispone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se afronta el compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva promoviendo el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilares básicos de la política de empresa. Es por todo ello, por lo que se ha abordado la elaboración de este Plan como una ocasión de mejora y no como una imposición legal, subrayando que se trata de asumir el principio de igualdad de trato como una homologación de derechos y deberes, y no como una semejanza que impida una valoración de las diferencias.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación actual del Grupo Ortiz, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han marcado unos objetivos y establecido una serie de acciones encaminadas a conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres del Grupo Ortiz.

Así, se ha incidido en el acceso a la empresa, en la contratación, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la prevención del acoso laboral y en la sensibilización e información.

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la totalidad del Grupo Ortiz, por lo que, con este fin continuista, se ha constituido una Comisión para el seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

## 2.- OBJETIVOS


El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para ello, se encaminarán las acciones a asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución salarial.

El Plan de Igualdad del Grupo Ortiz pretende ser un instrumento para desarrollar políticas tendentes a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la organización, a través de medidas concretas que posibiliten compatibilizar dichos ámbitos.

El Grupo Ortiz manifiesta su rechazo ante cualquier tipo de acción, que pudiera constituir situación de acoso laboral y para darle soporte insta un procedimiento de prevención unido a una cultura empresarial y de formación, desde el respeto entre los empleados, encaminado a evitar posibles conflictos con la mayor diligencia posible y respetando en todo momento el principio básico de privacidad entre las partes.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

<b>GRUP</b>  <b>ORTIZ</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
--	--	----------------------------------

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

En la disposición adicional Sexta del III Convenio Colectivo del Grupo Ortiz, se establece que en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto al deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, las partes firmantes del III Convenio Colectivo del Grupo Ortiz han convenido que dado el carácter de convenio colectivo para el grupo de empresas que lo firman, el Plan de Igualdad que se elabore desde la dirección única de las empresas del Grupo Ortiz, será de aplicación a todas y cada una de las empresas, aunque por número de trabajadores, alguna de ellas no tuviera la obligación de establecer un Plan de Igualdad de acuerdo a lo preceptuado en la Ley.

Para todos aquellos trabajadores/as pertenecientes a las empresas del Grupo Ortiz a las que la Ley 3/2007 obliga a la implantación de un Plan de Igualdad, y su actividad no sea construcción, les será de aplicación lo dispuesto en el presente Plan, a exclusión de las medidas pactadas en el III Convenio Colectivo de Grupo Ortiz, estando en lo referente a las materias afectadas a lo que disponga la Ley o Convenio Colectivo de aplicación.

### **4. VIGENCIA.**

Queda vinculado el período de vigencia del I Plan de Igualdad del Grupo Ortiz al establecido para el III Convenio Colectivo del Grupo, siendo el mismo, del 01 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2012; quedando prorrogado automáticamente el mismo si no hay oposición al respecto, dando así lugar al II Plan de Igualdad del Grupo junto al IV Convenio Colectivo.



## **5. ACCIONES:**

### **5.1.- ACCESO AL EMPLEO (RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN)**

#### **5.1.1.- DIAGNÓSTICO**

Una vez efectuada la diagnosis del proceso selectivo no se aprecia ningún tipo de discriminación en el acceso a la organización.

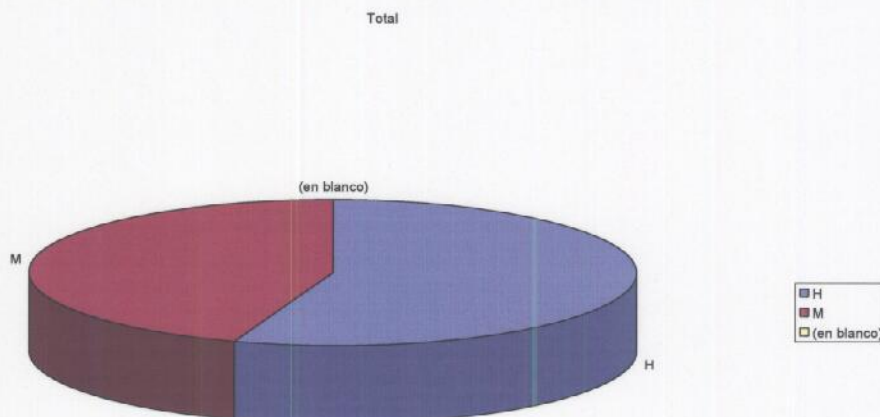
Han sido revisados , en su caso, la hoja de petición y ficha de datos del candidato, constatando que no existen preguntas tales como estado civil, número de hijos/as, fecha de matrimonio, estatura y peso, y datos familiares, ni se utilice lenguaje sexista.

El proceso de selección, se inicia con la petición del responsable del departamento o persona autorizada, donde se requiera cubrir un puesto de trabajo, tras comprobar que en la organización no existen recursos disponibles.

Para el reclutamiento de candidatos se utiliza la base de datos de curricula interna y fuentes de reclutamiento externas, como pueden ser, portales especializados de Internet, prensa local, Servicio Público de Empleo, Colegios Oficiales y Universidades.

La selección del personal operario de Obra se realiza habitualmente a través de los responsables en obra y Escuelas de Oficios.

Del total del personal contratado en el año 2008 a través del Departamento de Selección, un 42% han sido mujeres, y un 58% hombres.

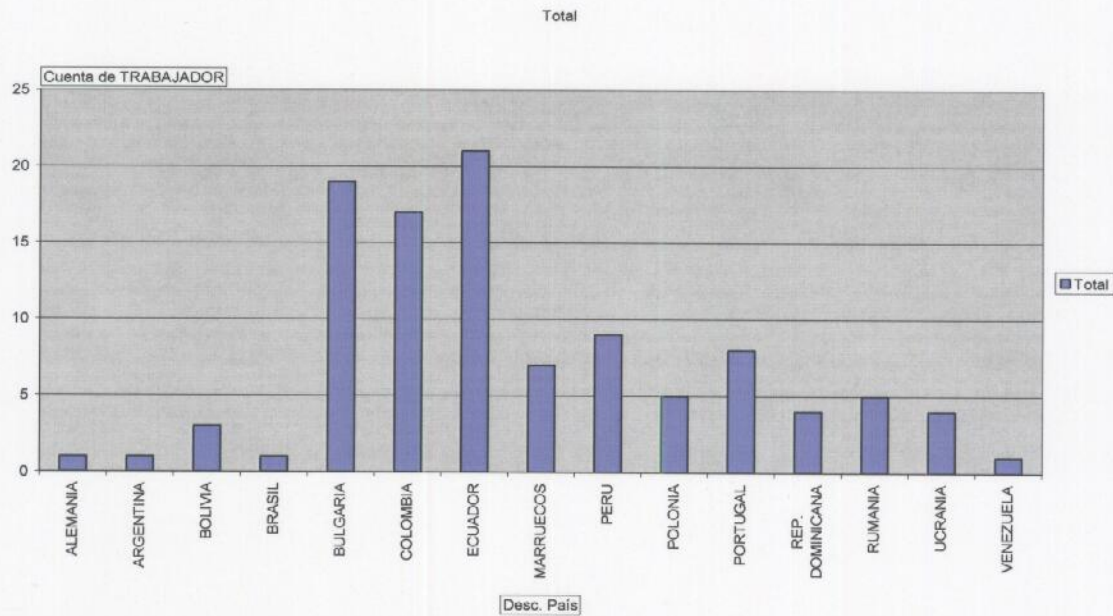


En cuanto a las categorías en las que se producen las incorporaciones destacar que ingresan más mujeres que hombres en categorías de Administrativos, apreciándose un incremento en las categorías de Jefes y Técnicos de Obra debido a un mayor interés de las mujeres con titulación en Arquitectura Técnica y diversas Ingenierías, en acceder al Sector de la Construcción, sector históricamente masculinizado.

Tampoco existe discriminación por nacionalidad, estando integrados en Grupo Ortiz trabajadores/as de hasta 16 nacionalidades distintas, colaborando con éstos para la obtención de los permisos de residencia y trabajo, y realizando contrataciones por contingentes.

Por último, la edad tampoco supone acción discriminatoria alguna, siendo la media de la plantilla del Grupo Ortiz la siguiente: La plantilla de mujeres 31 años en personal en Obra y de 38 años en personal de Oficina; y la de de hombres de 40 años en personal de Obra y de 42 años en personal de Oficina.

GRÁFICO PRESENCIA TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS



### 5.1.2. OBJETIVOS

- Garantizar la elección del candidato/a evitando estereotipos o suposiciones acerca del sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco y lengua.

### 5.1.3. ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN.

- Solicitar del Departamento de Relaciones Institucionales, la forma de comunicar las ofertas de trabajo (Internet, prensa un otros medios) para que no resulten en ningún caso sexistas.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Tres meses

- Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas con competencias en la demanda de personal.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Seis meses.

## 5.2. CONTRATACIÓN.

### 5.2.1. DIAGNÓSTICO.

Los resultados obtenidos de la diagnosis del proceso de contratación ofrecen los siguientes datos objetivos:

Desde el año 2000 a la actualidad la evolución de la mujer en la plantilla del Grupo se ha incrementado en un 9,90% hasta alcanzar un 16,51% del total de la plantilla y pese a que dicho porcentaje es bajo, respecto a la presencia de la mujer en el mercado laboral español, 41,94%, sí es significativo su aumento al tratarse del Sector de la Construcción.

En el ámbito de la temporalidad, los datos obtenidos reflejan una situación de equilibrio, debido a que el 74,63% de los hombres y el 71,68% de las mujeres son fijas. A incluir y a resaltar que dentro de la política de creación de empleo estable del año 2008 del Grupo Ortiz, las transformaciones de contratos eventuales a fijos que han afectado al colectivo de mujeres, representa un tercio del total de las efectuadas.

Respecto al parámetro de Permanencia- Antigüedad, el promedio de permanencia de las mujeres en obra es de tres años, frente a los seis años de los hombres y aproximándose en la plantilla de oficina, nueve años en los hombres y ocho en las mujeres.

Dentro del personal de obra, las categorías más estables son las de Mandos Intermedios y Jefaturas, siendo éstas últimas también las de mayor estabilidad en oficina, junto con Dirección.

Dado el Sector en el que nos encontramos y debido a una ausencia de demanda, la presencia de mujeres en categoría de obra es todavía escasa, alcanzando un 10,04%. En categorías de oficina, la presencia de mujeres asciende hasta el 44,96%.

**PLANTILLA EMPRESAS CONVENIO A FECHA 31/12/2008**

	TOTAL PLANTILLA		FIJOS		porcentaje		EVENTUALES		porcentaje		TOTALES
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	mujeres	hombres	MUJERES	HOMBRES	mujeres	hombres	
ORTIZ	177	859	119	656	67,23%	76,37%	58	203	32,77%	23,63%	1036
INDAGSA(*)	8	24	8	20	100,00%	83,33%	0	4	0,00%	16,67%	32
CONDISA	6	29	5	25	83,33%	86,21%	1	4	16,67%	13,79%	35
PRORAX	4	6	4	5	100,00%	83,33%	0	1	0,00%	16,67%	10
ICMA-PROAKIS	6	94	4	65	66,67%	69,15%	2	29	33,33%	30,85%	100
INDITEC	9	15	6	7	66,67%	46,67%	3	8	33,33%	53,33%	24
ASTEISA	6	14	6	12	100,00%	85,71%	0	2	0,00%	14,29%	20
OAI	1	5	1	5	100,00%	100,00%	0	0	0,00%	0,00%	6
GEO	5	1	5	1	100,00%	100,00%	0	0	0,00%	0,00%	6
AGRICASA	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0,00%	0,00%	1
COSFESA	4	95	4	56	100,00%	58,95%	0	39	0,00%	41,05%	99
<b>TOTALES</b>	<b>226</b>	<b>1143</b>	<b>162</b>	<b>853</b>	<b>71,68%</b>	<b>74,63%</b>	<b>64</b>	<b>290</b>	<b>28,32%</b>	<b>25,37%</b>	<b>1369</b>

(\*) MADRID

### 5.2.2. OBJETIVOS.

- Coordinación de la política de contratación con el ámbito de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Exigir criterios de igualdad de oportunidades a las ETT'S y empresas subcontratistas, respecto del personal que las mismas ponen a disposición del Grupo Ortiz, en nuestros centros de trabajo.

### 5.2.3. ACCIONES.

- Revisión de formularios de solicitud de contratación para adaptarlos al Plan.  
PLAZO DE EJECUCIÓN: Tres meses.
- Seguimiento de la evolución de la plantilla por categorías y sexos.  
PLAZOS DE EJECUCIÓN: Continua.

## 5.3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

### 5.3.1.- DIAGNÓSTICO.

Actualmente existe un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos de experiencia, formación y cualificación contemplado en Convenio,

revisado recientemente al firmarse el III Convenio Colectivo del Grupo Ortiz. (2009-2012).

Durante el año 2008 se han hecho efectivos 125 ascensos de los cuales el 12,8% corresponde a mujeres, dato proporcional a la presencia de mujeres en el total de la plantilla.

#### 5.3.2.- OBJETIVOS.

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Perfeccionar el Sistema de Clasificación Profesional.

#### 5.3.3.- ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN.

- Revisión de los formularios para la solicitud de ascensos.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Tres meses.

- Formalizar una descripción de puestos de trabajo.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Dos años desde la aprobación del Plan, haciéndolo coincidir con la finalización de la vigencia del actual Convenio General de la Construcción.

- Implantar un Sistema de Carreras Profesionales.



PLAZO DE EJECUCIÓN: Dos años desde la aprobación del Plan, haciéndolo coincidir con la finalización de la vigencia del actual Convenio General de la Construcción.

#### **5.4.- FORMACIÓN.**

##### **5.4.1- DIAGNÓSTICO.**

A la espera de la presentación, por parte del Área de Formación, de la Memoria del año 2008, el objeto del presente se ha realizado con los datos aportados del año 2007.

Tomando como referencia el total de plantilla a fecha 31 de Diciembre de 2007: 1305 hombres y 229 mujeres, señalamos que un total de un 54,94% de hombres obtuvieron formación y en el caso de las mujeres el porcentaje se eleva a un 86,89%,

Durante el año 2007, se ha impartido formación a un total de 916 trabajadores/as, sobre una plantilla de 1669 que han formado parte del Grupo Ortiz durante el año objeto de diagnóstico; lo que ha supuesto un 54,88% de trabajadores/as formados sobre el total del Grupo. Se han llevado a cabo para ello 114 Acciones Formativas con un total de 1653 alumnos, ya que un gran número de trabajadores/as han participado en más de una Acción Formativa.

La distribución por categorías sería la siguiente: 421 trabajadores/as del colectivo de obra, 338 administrativos y 894 técnicos.

#### 5.4.2.-OBJETIVOS.

- Incluir en las acciones formativas contenidos que faciliten por igual el desarrollo de habilidades, competencias y desarrollo profesional, sin distinción de géneros.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa.

#### 5.4.3.- ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN.

- Análisis del Informe o Memoria del cierre del año 2008.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer trimestre 2009.

- Fomentar la participación equilibrada en los cursos necesarios para la promoción profesional.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Durante el desarrollo del Plan de Formación.

- Detección de necesidades formativas para trabajadores/as, que puedan necesitar un reciclaje profesional, a causa de un cese temporal en su puesto

de trabajo, a causa de responsabilidades familiares, tales como excedencias, maternidades/ paternidades entre otros.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:** Durante el desarrollo del Plan de Formación.

## **5.5.- POLÍTICA SALARIAL.**


### **5.5.1.- DIAGNÓSTICO.**

Partiendo de la base de que el 80% de la plantilla del Grupo Ortiz está remunerada con salarios superiores a los establecidos en Convenio, tres han sido los ámbitos en los que se ha incidido en la política salarial: acceso al puesto de trabajo, promoción y política de primas.

El primer ámbito, en el que se ha realizado un diagnóstico a nivel retributivo, ha sido el de acceso a la organización.

Una vez analizadas las incorporaciones a lo largo del año 2008, no se detecta discriminación salarial al inicio de la relación laboral; a misma categoría, experiencia y currículum equiparable, los sueldos se mueven dentro de una misma banda salarial, tanto en personal de obra como de oficina.

En segundo lugar, se ha centrado el análisis en el ámbito de la promoción, en cuanto a la existencia o no de desigualdades en la política retributiva de los ascensos.

	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
---	--	----------------------------------


Promoción Año 2008:

	Hombres	Mujeres
Ascenso sin subida salarial. (*)	86,20%	87,50%
Ascenso con subida salarial.	13,77%	12,50%

(\*) El 80% de la plantilla del Grupo Ortiz tiene salario superior al establecido en el nivel de Convenio.

Analizando colectivos en los que hay representación de mujeres, se observa que, el 87,50% de las mujeres, que han promocionado en el año 2008 (62,50% pertenecientes a Producción y un 25% pertenecientes a Administración) han ascendido de categoría o nivel sin repercusión económica; y un 12,50% (íntegramente perteneciente a Producción) han tenido subida salarial según convenio ajustándose así al correspondiente a su nuevo nivel económico.

En el colectivo de hombres, los datos obtenidos han sido un 86,2% de ascensos sin subida salarial (72,41% perteneciente a Producción y 13,79% a Administración), un 10,33% con subida salarial según Convenio (6,89% de Producción y 3,44% de Administración) y un 3,44%, perteneciente a Producción, cuya nueva situación a conllevado una subida salarial según pacto.

	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
--	--	----------------------------------

De los datos analizados deducimos que no existe discriminación en la política salarial de promoción, destacando que no se produce un aumento retributivo inmediato a causa del ascenso, a no ser que venga exigido por convenio.

Y en tercer y último lugar se ha analizado la política de primas, confirmándose su distribución en base a criterios de eficacia y eficiencia. En el año 2008, han percibido prima anual un porcentaje de 36,96% de los hombres y el 57,01% de mujeres.

#### 5.5.2.- OBJETIVOS.

- Controlar la no discriminación salarial.


#### 5.5.3.- ACCIONES Y PLAZO DE EJECUCIÓN.

- Control de la política salarial en el acceso al empleo, haciendo un seguimiento de las ofertas.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Cada seis meses, haciéndola coincidir con seguimiento de la política de contratación/selección

- Control de la política salarial en la promoción, realizando un seguimiento de los incrementos salariales que se produzcan a consecuencia de los ascensos.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Periodicidad anual.

<b>GRUP</b>  <b>ORTIZ</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
--	--	----------------------------------

## **5.6.- CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.**

### **5.6.1.- DIAGNÓSTICO.**

En un intento de conciliación de la vida personal y laboral de los integrantes de nuestro Grupo, se vienen tomando en la actualidad y desde el I Convenio Colectivo del Grupo Ortiz medidas encaminadas a tal fin:


- El derecho de las mujeres a la acumulación del período de lactancia en un mes. Durante el año 2008 el 94,73% de las trabajadoras, que han terminado el período de maternidad durante dicho año, han disfrutado de este derecho.
- La concesión de tres días naturales por parto del cónyuge del trabajador, así como en el caso de adopción, que serán previos y sin obligación de mediar días intermedios a los trece días estipulados por paternidad, en la disposición adicional décimo primera, apartado 10, de la Ley 32/2007, que modifica el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El permiso de paternidad ha sido solicitado y disfrutado por el 95,34% de los trabajadores.
- Posibilidad de reducción de la jornada por Guarda Legal más amplia que el máximo legal, mediante estudio y aprobación de la Dirección y el Comité de Empresa hasta los diez años del menor. Igualmente será de aplicación, en el caso de adopción de un menor hasta el límite de edad anteriormente

estipulada. En la actualidad el 100% del personal con guarda legal son mujeres.

- Concesión de excedencias voluntarias y excedencias por cuidado de hijos/as. Durante el año 2008 se han concedido cinco excedencias por cuidado de hijos, de las cuales el 100% fueron solicitadas por mujeres; y cinco excedencias voluntarias, de las cuales el 40% fueron solicitadas por mujeres.
- Posibilidad de conversión de contratos a tiempo completo en contrato a tiempo parcial, previo estudio de las situaciones personales y departamento afectado.
- Política orientada a facilitar las distintas posibilidades existentes en el marco legal en materia de jubilación, tales como, la jubilación especial a los 64 años y la flexibilización de la edad de jubilación más allá de los 65 años.

Se ha producido al inicio del año 2009, la adaptación del Convenio Colectivo del Grupo Ortiz a la Ley 32/2007 de Igualdad y dando un paso más, incluyendo una Disposición Final en el III Convenio Colectivo del Grupo Ortiz (2009 – 2012), específica haciendo mención al Plan de Igualdad y a las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Establecimiento de horario flexible al poder ser adaptada la jornada habitual de trabajo en el inicio o fin de la jornada en media hora, previa aprobación del responsable del Departamento o Centro sólo para el período en el que el

<b>GRUP</b>  <b>RTIZ</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
---	--	----------------------------------

trabajador/a se encuentre en situación de guarda legal para el cuidado de un menor de 0 a 8 años.

- Entrega de Cheques Guardería a los trabajadores/as a jornada completa con una antigüedad mínima de doce meses y con hijos/as menores de dos años, tengan o no solicitada la guarda legal, por un valor de 90€ mensuales si no se hubiera optado por la reducción de la jornada. Si se ha reducido la jornada, el valor del cheque de guardería será por el importe de 75€ mensuales. Para los trabajadores/as a tiempo parcial el valor del cheque guardería será por el que le hubiera correspondido a un trabajador a tiempo completo con reducción de su jornada. El pago del cheque quedará sujeto a la acreditación fehaciente al fin convenido y durante los meses de asistencia del menor a la guardería.

#### 5.6.2.- OBJETIVOS.


- Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

#### 5.6.3.- ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN.

- Difusión de las medidas de conciliación de la vida familiar a todos los trabajadores/as.

PLAZOS DE EJECUCIÓN: Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.



<b>GRUP</b>  <b>ORTIZ</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
--	--	----------------------------------

## **5.7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

### **5.7.1.- DIAGNÓSTICO.**

Actualmente se carece de un proceso institucionalizado de actuación frente a situaciones de acoso laboral, no obstante, de darse tales se solventarían a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.


Se entiende por acoso laboral toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de la relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador.

### **5.7.2.- OBJETIVOS.**

- Prevenir, detectar y sancionar las situaciones de acoso laboral.

### **5.7.3.- ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN.**

- De conformidad con el artículo 48 del la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el cual se establece la obligatoriedad de implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se

	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
---	--	----------------------------------

dispone como primera acción establecer un Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Laboral, primando en el mismo el principio de confidencialidad de las partes, elaborado por el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Ortiz.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

- Elaboración de una Declaración de Principios, para la prevención del acoso laboral, incluida en el protocolo de actuación del punto anterior.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

- Comunicación efectiva a toda la plantilla del protocolo de resolución de conflictos en esta materia.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Seis meses una vez aprobado del Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso. Laboral.


## **5.7. bis- VIOLENCIA DE GÉNERO**

(Texto modificado por Comisión para la Igualdad .Reunión 1/06/2010)

### **5.7. bis.1.- DIAGNÓSTICO**

La violencia de género es una de las manifestaciones más brutales de la desigualdad en la sociedad actual.

Anteriormente este tipo de violencia se consideraba como un asunto de naturaleza privada, hoy en día ha pasado a ocupar un lugar preferente en la

<b>GRUP</b>  <b>ORTIZ</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
--	--	----------------------------------

agenda de los Derechos Humanos, todos debemos actuar desde nuestro ámbito de acción para acabar con ella.


Grupo Ortiz se une al rechazo colectivo y a la lucha contra todas las formas de violencia de género.

#### 5.7.bis.2- OBJETIVOS.

- Actuar contra la violencia como manifestación de la discriminación.
- Colaborar en la protección integral de las víctimas.
- Garantizar los derechos en el ámbito laboral que concilien la situación laboral con las circunstancias personales de las víctimas de violencia de género, de acuerdo con la LO 1/2004, de medidas de protección integral, contra la violencia de género.

#### 5.7.bis.3- MEDIDAS.

- Preferencia para cambio de centro de trabajo para aquellos trabajadoras/es que lo soliciten, por motivos de violencia de género, acreditando dicha situación.

<b>GRUP</b>  <b>ORTIZ</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
--	--	----------------------------------

## **5.8.- SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.**

### **5.8.1.- DIAGNÓSTICO.**

Actualmente está en fase de desarrollo el Portal del Empleado, herramienta fundamental para facilitar la comunicación interna y agilizar trámites, así como el Manual de Bienvenida.


### **5.8.2.- OBJETIVOS.**

- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todo el personal relacionado con la organización de la empresa: Recursos Humanos, Mandos y Personal con responsabilidad.
- Concienciar al personal, sin diferenciar sexo, para que asuma el sentido de corresponsabilidad familiar como un deber y un derecho.

### **5.8.3.- ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN.**

- Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación. Puesta en funcionamiento del Portal del Empleado.

**PLAZOS DE EJECUCIÓN.** Seis meses desde la aprobación del Plan.

	<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Fecha :30/04/2009 Versión: 1ª
---	--	----------------------------------

- Compromiso de informar sobre el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, contempladas en Convenio, a través de los cauces de comunicación establecidos, (jornadas, trípticos...)

PLAZOS DE EJECUCIÓN. Seis meses desde la aprobación del Plan.

- Elaboración del Manual de Bienvenida para las nuevas incorporaciones.

PLAZOS DE EJECUCIÓN: Su aprobación se realizará en el año 2009.

## **5.9.- GESTIÓN: COMISIÓN PARA LA IGUALDAD.**

### **5.9.1.- DIAGNÓSTICO.**

Se constituyó, en el Departamento de Personal, un grupo de trabajo, compuesto por cuatro miembros, siendo el 50% de cada género, para la redacción inicial del Plan de Igualdad de Oportunidades.

### **5.9.2.- OBJETIVOS.**

- Facilitar la puesta en práctica del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Revisar el Plan anualmente.
- Informar a la representación de los trabajadores/as.

### **5.9.3 ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN.**

- Tras la aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades, por parte de la Dirección del Grupo, constitución de una Comisión para la Igualdad, que vigile el desarrollo del Plan.

PLAZOS DE EJECUCIÓN. En un mes desde la aprobación del Plan.

- Reuniones de seguimiento periódicas.

PLAZOS DE EJECUCIÓN. Periodicidad semestral.

- Informe anual.

PLAZOS DE EJECUCIÓN. En el primer trimestre del cada año.