



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, S.A



ESTRUCTURA DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS

3. CAPÍTULO PRIMERO

I.- Ámbito de aplicación y Vigencia.

4. CAPÍTULO SEGUNDO

Áreas de actuación:

II.- Acceso al empleo

III.- Formación

IV.- Promoción

V.- Retribución

VI.- Conciliación vida personal, laboral y familiar.

VII. Prevención y actuación en situaciones de acoso.

VIII.- Violencia de género.

IX.- Salud y Bienestar Laboral.

X.- Sensibilización y Comunicación.

5. CAPÍTULO TERCERO

XI.- Comisión de Seguimiento

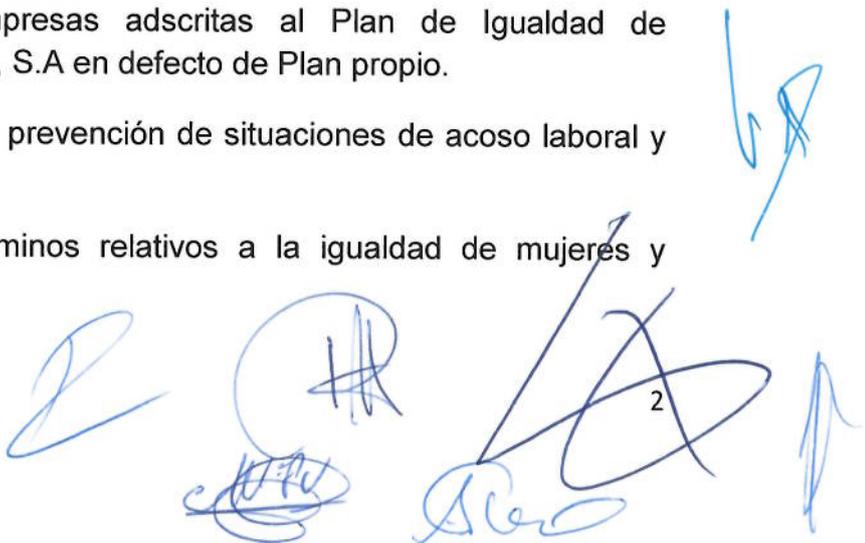
XII.- Cláusula Final.

6. ANEXOS:

ANEXO I.- Listado de empresas adscritas al Plan de Igualdad de Oportunidades de Ortiz C y P, S.A en defecto de Plan propio.

ANEXO II.- Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual.

ANEXO II.- Glosario de términos relativos a la igualdad de mujeres y hombres.



2

INTRODUCCIÓN

En ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, S.A.U, empresa integrante del GRUPO ORTIZ, siempre ha existido la preocupación por potenciar el crecimiento profesional y personal de su plantilla, entendiendo éste como el elemento que determina la eficiencia de la empresa.

Tanto ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, como el resto de sociedades pertenecientes al GRUPO ORTIZ, están firmemente comprometidas con los valores y principios recogidos en su Código de Ética Empresarial, en la potenciación de los derechos individuales de toda su plantilla, y en especial, los relativos a la intimidad, dignidad y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Todo ello con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo en el que impere el respeto entre las personas, erradicando cualquier conducta discriminatoria y que pueda implicar una agresión a estos derechos.

Así mismo, el GRUPO ORTIZ y por ende ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, manifiestan su rechazo ante cualquier tipo de acción, que pudiera constituir situación de acoso laboral y para darle soporte insta un procedimiento de prevención, que forma parte del presente Plan de Igualdad y que unido a una cultura empresarial y de formación, va encaminado, desde el respeto entre los empleados, a evitar posibles conflictos con la mayor diligencia posible, y respetando en todo momento el principio básico de privacidad entre las partes, los principios de la Ley de Igualdad y del resto del ordenamiento jurídico.

En el año 2009, el GRUPO ORTIZ aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose así a garantizar la igualdad real y efectiva entre ambos en el ámbito laboral. Desde este momento, el Grupo Ortiz, del cual forma parte como empresa principal ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, asumió como valores propios la igualdad y el principio de no discriminación en su política de empresa.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades tenía su ámbito de aplicación en todas las empresas adscritas al Convenio Colectivo de Grupo de Empresas Ortiz, por lo que este I Plan de Igualdad de Oportunidades de ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, cuenta a la vez con vocación de continuidad y permanencia de las políticas de igualdad, y de mejora y avance respecto de lo ya logrado. Las partes firmantes coinciden en la utilidad que ha tenido el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Grupo Ortiz, a la hora de difundir el valor de la igualdad y en el objetivo del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Ortiz Construcciones y



3

Proyectos, para promover activamente dicho valor en el seno de cada una de las empresas pertenecientes al Grupo Ortiz.

En consonancia con los expositivos anteriores, ambas partes acuerdan que el presente I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES no se limite a la Empresa ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, sino que se aplique también a otras empresas pertenecientes al Grupo Ortiz, del área de construcción mientras las mismas no cuenten con un plan de igualdad propio.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature at the top right, a signature with 'VJ' initials, a signature with 'HA' initials, a signature with '4' inside a circle, and a signature at the bottom.

OBJETIVOS

- El objetivo fundamental de este I plan de igualdad es conseguir la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Junto con este objetivo principal forman parte de este I plan los siguientes objetivos:
 - Garantizar en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución salarial.
 - Promover 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.
 - Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el ámbito laboral mediante la elaboración de un protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso que formará parte de este I Plan.
 - Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a circular stamp, and various initials.

CAPÍTULO PRIMERO

I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación: El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, S.A.U.

De igual forma, el presente Plan de Igualdad se extenderá a todas las empresas que constituyen el grupo constructor y estén adscritas al V Convenio de empresas del Grupo Ortiz y que aún no cuenten con un plan de igualdad propio, mediante la firma del correspondiente documento de adhesión.

Vigencia: El presente Plan entrará en vigor a partir de su firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal.

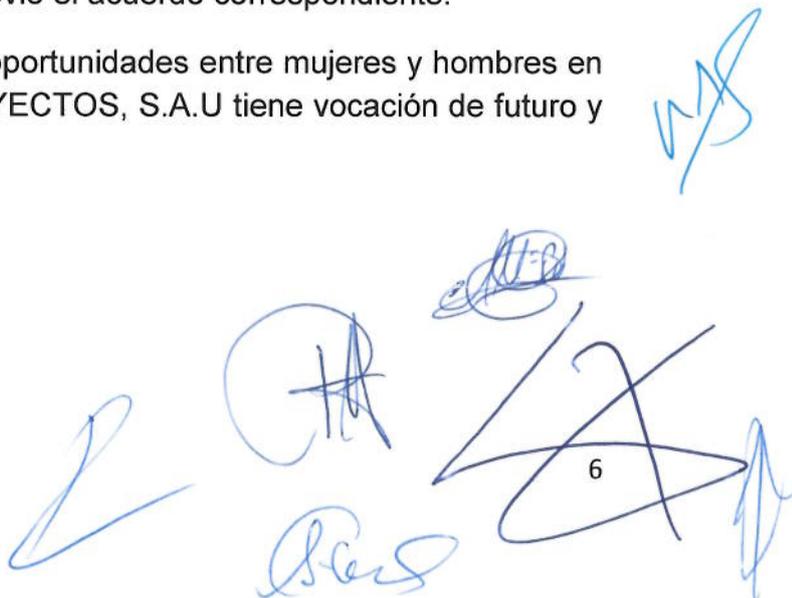
La duración del Plan será de cuatro años a partir de la fecha de su firma.

Dicho Plan podrá denunciarse, por cualquiera de las partes, durante los últimos seis meses vigencia, para la negociación del nuevo plan, con el objeto de llegar a un acuerdo a la finalización del mismo. Una vez denunciado las partes tendrán un mes de plazo para constituir la mesa de negociación de este Plan.

En el caso de que no se pudiera llegar a un acuerdo en el plazo de la vigencia del Plan, se podrá prorrogar otros seis meses más. En el caso de que las partes lo consideren será posible pactar otra prórroga por el tiempo indispensable para alcanzar el consenso.

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la Comisión de seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones del plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, S.A.U tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.



6

CAPÍTULO SEGUNDO

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Los objetivos que se establecen en el presente plan son establecidos atendiendo a las siguientes áreas de actuación específicas que se enumeran a continuación:

- Acceso al empleo
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Conciliación vida personal, laboral y familiar
- Prevención y actuación en situaciones de acoso
- Violencia de Género
- Salud y bienestar laboral
- Sensibilización y Comunicación

Dentro de cada una de las áreas de actuación se identifica el diagnóstico, los objetivos a conseguir y en base a los mismos las medidas a implementar, así como los indicadores de cumplimiento de objetivos

Cada una de las medidas tiene definido un determinado alcance, de forma que se identifica el colectivo al cual le es de aplicación la medida, pudiendo ser este, atendiendo a las circunstancias concretas y específicas de cada medida el siguiente:

- Según responsabilidades específicas en una determinada área de gestión de la compañía.
- Personal directivo y mandos intermedios
- Personal de gestión centralizada, entendiéndose por éste al personal adscrito a oficinas centrales, no adscrito a ninguna obra, contrato o explotación.
- Por actividad del centro de trabajo: Construcción, limpieza de edificios, aparcamientos, o estaciones de servicio.
- Toda la plantilla en general sin distinción.



II.- ACCESO AL EMPLEO.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

En los centros del área de construcción, la mujer tiene una presencia de un 23% en la plantilla. Es evidente que la presencia general de mujeres no está equilibrada, esto es debido, en gran medida, a que en determinados grupos laborales nos encontramos con roles histórica y socialmente masculinos.

En cuanto a la distribución por puestos, el 87,4% de las mujeres ocupan mayoritariamente puestos de perfil técnico y puestos de perfil administrativo, siendo la distribución de un 49,42 % en el área técnica y de un 37,93% en el área administrativa, no existiendo mujeres operarias, es decir oficiales de oficios, encargadas de obra.... Los hombres se distribuyen principalmente en categorías de técnicos, oficiales/especialistas y mandos intermedios. El 6,7% de los hombres ocupan puestos administrativos. En cuanto a la distribución por departamentos, las mujeres están distribuidas muy homogéneamente por departamentos, tan sólo en Dirección de Edificación y Rehabilitación hay un porcentaje más alto de un 10% del total de mujeres en plantilla, un 12%, donde los hombres representan cerca del 60% del total de hombres de la plantilla.

En los centros del área de limpieza de edificios, la presencia de mujeres es mucho mayor, siendo del 91,5 % en uno de los centros y del 93,10% en el otro.

Si bien es cierto, que el porcentaje de mujeres es mucho mayor, las categorías como son la de conductor y la de peón especializado están ocupadas por hombres.

En lo referente a mandos intermedios, hay un encargado, hombre, y una jefa de equipo, mujer.

En el centro de trabajo de la estación de servicio la plantilla está compuesta por 5 hombres y dos mujeres, todos con categoría de expendedor-vendedor/a, menos un hombre que tiene categoría de Oficial Administrativo. Porcentualmente las mujeres significan el 28,57% de la plantilla. Se trata también de un sector generalmente masculinizado.

Por último, en el centro de trabajo de Aparcamientos, la plantilla se compone de 16 hombres y una mujer, lo que supone el 94,11% de presencia masculina. Igual que en el caso anterior, es un sector tradicionalmente masculinizado.

El procedimiento de acceso es general para todos los centros de trabajo, independientemente del área, a exclusión de los centros de limpieza de edificios, estaciones de servicio y aparcamientos, donde existe obligación de subrogación

del personal, de acuerdo a los convenios colectivos de aplicación, con lo que el margen de actuación en la distribución de la plantilla, es muy escaso.

Objetivos:

- A la vista de los resultados del diagnóstico, incremento del porcentaje de plantilla femenina o masculina, según el género menos representado.
- Incremento de número de mujeres en puestos/categorías para conseguir una distribución más homogénea de la presencia de éstas. Especialmente atender al colectivo de limpieza de edificios, por la situación del sector.
- Garantizar que las convocatorias de ingreso/salidas en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Medidas:

Medida 1.- Establecer directrices para que las preguntas que se realicen en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata, así como la revisión de toda la nomenclatura, así como el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo de Ortiz Construcciones y Proyectos, para utilizar un lenguaje que no tenga sesgos de género y sea inclusivo.

Con dicho fin, se elaborará una guía sobre “cómo hacer una entrevista” manteniendo criterios objetivos y profesionales, eliminando cualquier elemento de discriminación y unificando los criterios de selección basados en principios no discriminatorios.

Alcance de la medida: Personal con responsabilidad en la selección de personal

Medida 2.- Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección llevados a cabo en cada uno de los departamentos de Ortiz Construcciones y Proyectos, garantizando que los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación, experiencia, con preferencia del sexo menos representado.

Alcance de la medida: Personal con responsabilidad en la selección de personal

Medida 3.- Revisión del Manual operativo de RRHH, garantizando el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Alcance de la medida: Personal Recursos Humanos.

Medida 4.- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y de oportunidades en los acuerdos marco de los proveedores de selección (ETT, S, agencias de colocación y Empresas de Selección).

Alcance de la medida: Personal con responsabilidad en la selección de personal

Medida 5.- Protocolo de entrevista de salida.

Alcance de la medida: Personal que cesa en la empresa

Medida 6.- Establecer políticas de contratación preferente. Entre ellas:

A igualdad de condiciones, se contratará a la persona del género infra representado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un sexo si su presencia es inferior al 40% en el colectivo de referencia.

Alcance de la medida: Personal con responsabilidad en RRHH.

Medida 7.- Traslado a los órganos competentes de la propuesta de creación de una mesa paritaria, antes de fin de 2018, para el estudio de los contratos parciales y requisitos de horario en los centros de trabajo de limpieza de edificios con el fin de procurar reducir la parcialidad, extendida en el sector.

Alcance de la medida: Centros de limpieza de edificios.

Medida 8.- Sistema para cubrir plazas vacantes en los centros de limpieza de edificios. El Comité de empresa o los delegados/as de personal deberán ser informados sobre la existencia de vacantes y su cobertura. Los trabajadores del centro tendrán prioridad, por orden de solicitud escrita, para ocupar el puesto vacante, y en caso de igualdad de condiciones se elegirá siempre el sexo menos representado en la categoría. Será necesario el informe del comité de empresa o los delegados de personal.

Alcance de la medida: Centros de limpieza de edificios.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas
- Número y porcentaje de contrataciones por género y puesto y grupo o titulación

- Muestra aleatoria de puestos publicados en los diferentes canales de empleo
- Número de entrevistas de salida e informe de causas de desvinculación.
- Número de bajas (desagregada por sexos) y causa de las mismas.
- Número de contratos parciales transformados a tiempo completo.

III.-FORMACIÓN

Existe un Plan de Formación con vigencia anual, aprobado por la RLT.

El objetivo de esta área de actuación es incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas dirigidas a la plantilla con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la formación.

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.
- Favorecer la incorporación de mujeres a puestos/categorías donde estén infrarrepresentadas a través de la formación para el desarrollo profesional.

Medidas:

Medida 1.- Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa

Alcance de la medida: Personal directivo y mandos intermedios y toda la plantilla en general sin distinción.

Medida 2.- Medidas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a nuevas incorporaciones

Alcance de la medida: toda la plantilla en general sin distinción.

Medida 3.- Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general sin distinción.

Medida 4.- La formación presencial interna, (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro de la jornada ordinaria.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general sin distinción

Medida 5.- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos, así como personas de la representación de los trabajadores, que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadores y trabajadoras.

Alcance de la medida: Recursos Humanos, personal con responsabilidad.

Medida 6.- Difusión del Plan de Formación a toda la plantilla

Alcance de la medida: toda la plantilla en general sin distinción

Medida 7.- Velar por el reciclaje de las personas que se reincorporen tras una excedencia superior a un año, solicitada por derechos de conciliación.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general sin distinción

Medida 8.- Promover la formación en áreas técnicas y de liderazgo a mujeres para alcanzar una homogeneización de la mujer en la Compañía y un acceso a puestos de responsabilidad.

Alcance de la medida: a toda la plantilla.

Medida 9.- Facilitar formación específica para el desempeño del puesto, y para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general sin distinción.

Medida 10: Promover la formación para el desarrollo y la promoción profesional de mujeres del sector de limpieza de edificios para alcanzar puestos de responsabilidad o de perfil más técnico.

Alcance de la medida: Trabajadoras centros de limpieza de edificios.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, categoría, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Índice de satisfacción de las acciones formativas.
- Número, tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.

IV.- PROMOCIÓN

El objetivo general de esta área de actuación es implantar los procesos internos que permitan el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres, favoreciendo la promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

A la vista del diagnóstico, en construcción, las mujeres han promocionado sólo, en el periodo de referencia, en el área de administración, mientras los hombres han promocionado en categorías técnicas. Los requisitos para la promoción están regulados en el convenio colectivo. A partir del nivel Técnico, se consideran puestos de confianza, con lo que además de los requisitos de convenio, se requiere propuesta y aprobación de los superiores, con justificación expresa, tanto de idoneidad como de necesidad. En el resto de ámbitos sectoriales no ha habido ascensos durante el último año.

En el área de limpieza de edificios, existe la previsión convencional para la creación de un tribunal ad hoc para evaluar las candidaturas.

En el área de aparcamientos, el art. 45 del convenio de aplicación regula los métodos de promoción; y en el ámbito de las estaciones de servicio se regula en el art. 18, del convenio correspondiente.

Objetivos:

- Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.
- Favorecer el equilibrio entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad dentro del organigrama.

Medidas:

Medida 1.- Identificar el talento interno de forma que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, haciendo especial hincapié en el género menos representado.

Alcance de la medida: Recursos Humanos y personal con responsabilidad

Medida 2.- Promover el conocimiento por parte de la plantilla de los puestos a cubrir, de modo que se facilite la posibilidad de promoción.

Alcance de la medida: Personal con responsabilidad en la selección de personal

Medida 3.- Favorecer en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, experiencia, capacidades, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto, la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general sin distinción.

Medida 4.- Sistema de ascensos en centros de limpieza de edificios. Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Para ello se constituirán tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ascenso de categoría, salvo para categorías del Grupo Profesional I, que tienen consideración de libre designación. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores en número no superior a dos. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario/a procedente de la propia empresa, que por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos tenga su capacidad física disminuida y en igualdad de condiciones se elegirá el sexo menos representado en la categoría profesional solicitada.

Alcance de la medida: Plantilla centros de limpieza de edificios.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Estadística anual desagregada por género de las solicitudes de movilidad interna y porcentajes de las solicitudes aceptadas.
- Número y porcentaje de trabajadores/as participantes en acciones de formación para la promoción.
- Número de trabajadoras y trabajadores que se reincorporan tras ausencias prolongadas motivadas por el ejercicio de derechos de conciliación, y número de aquellas y aquellos que reciban formación específica por precisarlo para actualizarse.

V.- RETRIBUCIÓN

Los factores que inciden en la brecha salarial de género no se encuadran exclusivamente en el ámbito de política salarial de la empresa, sino que tienen que ver, además, con las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral, principalmente debido a la histórica masculinización/feminización de sectores y categorías y al deficiente desarrollo de corresponsabilidad en el ámbito familiar, que hace que las mujeres trabajen en profesiones y categorías menos valoradas, y que tengan que reducir sus

jornadas de trabajo para atender las necesidades familiares. La brecha salarial encontrada en el área de construcción es de una media del 6,5%, En los centros de trabajo de limpieza de edificios y en los centros de parking no se existen categorías en las que presten servicios hombres y mujeres por lo que no se puede hablar de brecha salarial y en el centro de estaciones de servicio no se aprecia brecha salarial de género.

Objetivos:

- Garantizar que el salario de entrada sea el mismo para al mismo tipo de puesto independientemente del sexo.
- Garantizar un salario igualitario, por estadios de carrera profesional, antigüedad en el puesto, trayectoria y desempeño en el puesto a lo largo del tiempo.
- Establecer medidas para disminuir la brecha salarial en al menos el 5 % en aquellas categorías que superan el 10%.

Medidas:

Medida. 1.- Se garantizará que para la evaluación de desempeño e incremento salarial de mérito únicamente se tendrá en consideración el tiempo efectivamente trabajado y méritos realizados, para no penalizar situaciones de empleados o empleadas con menor tiempo de trabajo efectivo y con mayores méritos.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general sin distinción

Medida. 2.- La comisión de igualdad, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos, podrá analizar los datos concretos, donde se encuentren diferencias por encima de 10%, con la finalidad de proponer a la compañía posibles medidas para reducir dichas desigualdades.

Alcance de la medida: Comisión de Igualdad

Indicadores:

- Análisis de los salarios brutos promedios anuales que incluyan todos los conceptos.

VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Dependiendo del área de actividad del que se trate (Construcción, limpieza de edificios, estaciones de servicio o aparcamientos) existen establecidas por

convenio colectivo distintas medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad. Las medidas de conciliación más utilizadas por la plantilla son la guarda legal para el cuidado de menores y la acumulación de lactancia, y principalmente se solicitan por mujeres.

Objetivos:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional dado su especial impacto en el colectivo femenino.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Fomentar el uso de las medidas de acción positivas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas:

Independientemente de las medidas recogidas en cada convenio colectivo, este Plan incorpora las siguientes, con los ámbitos de aplicación que a continuación se detallan:

MEDIDA 1. Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 2. Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres y mujeres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visibilizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 3. Estudio por parte de la comisión de seguimiento del uso del teletrabajo en los diferentes puestos o departamentos de la empresa en que pueda ser factible su implantación como medida para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

Alcance de la medida: plantilla área de construcción.

MEDIDA 4. La comisión valorará casos excepcionales, en que, por circunstancias personales especiales, se plantee a la dirección de RRHH adaptar la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares de primer grado) siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y el cliente, en su caso, acepte.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 5. En la medida de lo posible se facilitará el tiempo necesario para las trabajadoras, en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 6. Excedencia con reserva de puesto de hasta cuatro meses para personas en trámite de adopción internacional.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

Medida 8. En casos excepcionales, el padre, a través de la Comisión de Igualdad podrá plantear a la Dirección de RRHH, adaptar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal, hasta 3 meses después del disfrute del permiso de paternidad o del disfrute de la suspensión del contrato por paternidad o lactancia, siempre que las necesidades del servicio, departamento y/o cliente, lo permitan. Esta medida precisa la autorización del superior del departamento en el que el trabajador esté asignado, debiendo justificarse la denegación, en su caso.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 9. Política de reuniones:

- Las convocatorias de reuniones se procurarán hacer de forma que su transcurso sea en el horario de jornada establecido en Convenio sin que estas puedan prolongarse más allá de las 18:30 h., salvo las de ámbito internacional en las que no sea posible por las diferencias horarias y/o urgencia.
- La convocatoria de reuniones de trabajo se hará con la suficiente antelación, salvo caso de urgencia, de forma que permita a las personas organizar su vida personal y laboral, salvo las de ámbito internacional en las que no sea posible por las diferencias horarias y/o urgencia.

Alcance de la medida: plantilla área de construcción.

MEDIDA 10. Podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en días completos en los periodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta primer grado de consanguinidad. Esta medida precisa la autorización del superior del departamento, y del cliente, en su caso, en el que el trabajador esté asignado, debiendo justificarse la denegación, en su caso.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 11. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato por maternidad/paternidad tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 12. EXCEDENCIA ESPECIAL CON RESERVA DE PUESTO. Los y las trabajadoras tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a 3 meses, con reserva de puesto de trabajo, para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, cumpliéndose las siguientes condiciones y hechos causantes:

CONDICIONES

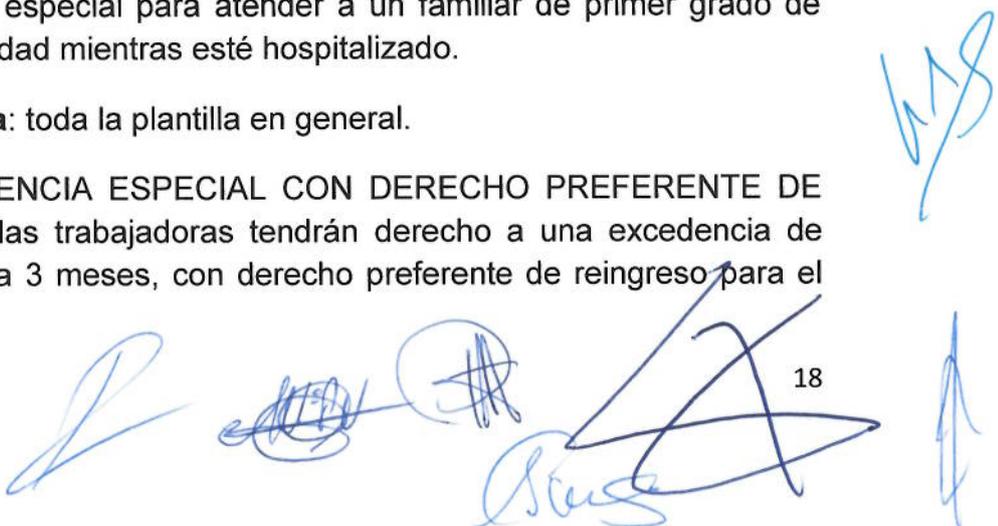
- Antigüedad mínima de 3 años.
- No encontrarse más de un 25% del departamento en situación de excedencia o permiso.

HECHOS CAUSANTES.

- Excedencia especial por parto: en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de excedencia especial.
- Excedencia especial por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años.
- Excedencia especial para atender a un familiar de primer grado de consanguinidad mientras esté hospitalizado.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 13. EXCEDENCIA ESPECIAL CON DERECHO PREFERENTE DE REINGRESO. Los y las trabajadoras tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a 3 meses, con derecho preferente de reingreso para el



mismo puesto o similar, para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, cumpliéndose las siguientes condiciones y hechos causantes:

CONDICIONES

- Antigüedad mínima de 1 año.
- No encontrarse más de un 25% del departamento en situación de excedencia o permiso.

HECHO CAUSANTE

- Excedencia especial para atender a un familiar de primer grado de consanguinidad con discapacidad.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

MEDIDA 14.- Los trabajadores/as tendrán derecho al tiempo indispensable para acompañar a los hijos/as menores y/o discapacitado de su pareja reconocida legalmente, en las mismas condiciones que recoja el convenio colectivo de aplicación para los hijos biológicos, siempre y cuando la guarda y custodia sea compartida o en exclusiva de la pareja, y durante los periodos de convivencia con el menor o discapacitado, previa acreditación de la imposibilidad del progenitor biológico de cumplir con sus obligaciones inherentes a la patria potestad de sus hijos.

Alcance de la medida: toda la plantilla en general.

Indicadores:

- Número de personas desagregadas por sexo que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa

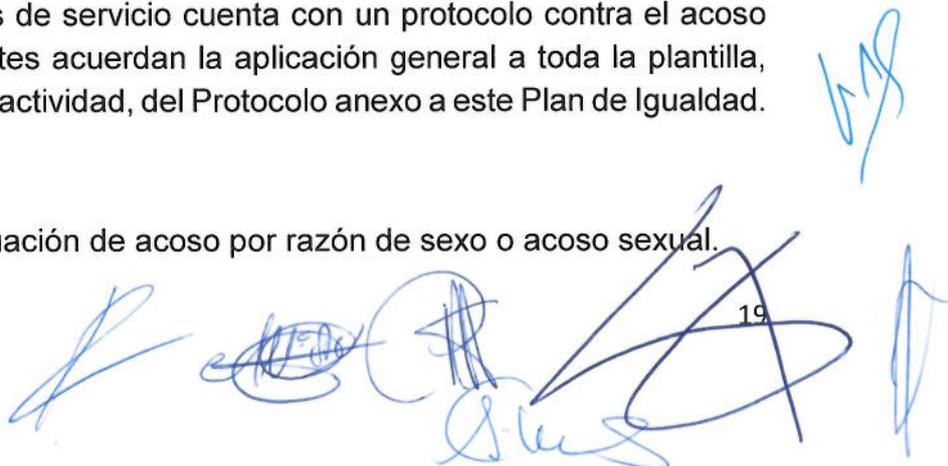
VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Actualmente existe un protocolo firmado en el 2009, para prevenir las situaciones de acoso por razón de género en la empresa, la comisión negociadora considera necesaria su revisión y actualización.

El convenio de estaciones de servicio cuenta con un protocolo contra el acoso básico, por lo que las partes acuerdan la aplicación general a toda la plantilla, independientemente de la actividad, del Protocolo anexo a este Plan de Igualdad.

Objetivos:

- Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual.



- Sensibilizar en la detección de comportamientos que pudieran generar situaciones de acoso.

Medida 1-Actualización del protocolo de actuación para casos de acoso por razón de sexo.

Medida 2.-Difusión del protocolo. Se lanzará una campaña explicativa que ayude a la plantilla a identificar una situación de acoso o discriminación en la que también se den a conocer los derechos y recursos con los que cuenta, así como los contenidos de este protocolo. El protocolo estará a disposición a través del portal del empleado.

Medida 3.-Formación en sensibilización de casos de acoso y pautas de actuación. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo tanto organizativa como operativamente.

Alcance de las medidas: toda la plantilla sin distinción.

Indicadores de cumplimiento de objetivos

- N.º de acciones formativas.
- Modelos de difusión del protocolo.

VIII. SALUD Y BIENESTAR

Existe un Comité de Seguridad y Salud, con ámbito de actuación en todas las empresas adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado de Grupo Ortiz, con independencia de la colaboración del mismo con los representantes de los centros con representación propia.

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Ortiz.

Medidas:

Medida 1. Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral y empresa saludable desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras: psicosociales, trastornos músculos-esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, como los relacionados con la salud de las trabajadoras durante la maternidad, lactancia o menopausia.

Medida 2. Las evaluaciones de riesgo de puestos de trabajo deberán identificar si los puestos de trabajo son objeto de riesgo para la maternidad y lactancia, identificando limitaciones y prohibiciones durante la actividad de las trabajadoras garantizando un trabajo seguro sin riesgos. Se identificarán medidas preventivas y de control.

Medida 3. Para cada caso declarado de maternidad, el puesto de trabajo será evaluado conjuntamente por técnico de prevención del SPPM, el Servicio Médico del Grupo Ortiz y Vigilancia de la Salud del SPA concertado. Resultado de la evaluación será trasladado a la trabajadora y al Comité de Seguridad y Salud Laboral o delegado comisionado a tal efecto. La Evaluación determinará condiciones seguras, limitaciones y recomendaciones hasta fecha de baja. En las reuniones del Comité se analizarán las situaciones declaradas.

Medida 4. Elaborar con la participación del Comité de Seguridad y Salud el listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural, además de los puestos de trabajo exentos de riesgo para la procreación, teniendo en cuenta que esta medida tendrá la función de tener preparadas las alternativas para que la puesta en práctica de las medidas que se deriven de este apartado se haga de manera automática y con naturalidad.

Medida 5. Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad, y Salud. Contemplará la coordinación con las empresas concurrentes en los centros de trabajo de titularidad del Grupo Ortiz ya sean éstas de trabajo temporal, contratas o subcontratas. Se definirán puestos de trabajo objeto de evaluación, identificación de puestos de trabajo con riesgo y aquellos exentos de riesgo; procedimiento a seguir para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de consulta y participación en el seguimiento y renovación del protocolo.

Alcance de las medidas: toda la plantilla sin distinción.

Indicadores:

- Declaraciones de procesos de maternidad y lactancia
- Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o Lactancia natural tras aplicación de protocolo
- Índices de Absentismo

IX. VIOLENCIA DE GÉNERO.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres 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.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Objetivo:

- Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medidas:

Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Entre estos derechos se incluyen:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, de acuerdo con el procedimiento seguido comúnmente en la empresa.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, de conformidad con las medidas que regularmente se utilicen en la empresa.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante seis meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, es decir, no más de seis meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género debidamente acreditada de acuerdo a la legislación vigente.

- Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellas:
- Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.
- Flexibilidad para la concesión de anticipos, limitado a la totalidad de una mensualidad de la nómina.
- Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.
- Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos

Alcance de las medidas: toda la plantilla sin distinción.

Indicadores de cumplimiento de objetivos

- Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

X. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Existe el Departamento de RRHH que gestiona la comunicación tanto interna como externa, así como una web corporativa "grupoortiz.com" en la que se diferencia el apartado de comunicación, en el cual se cuelgan todo tipo de noticias y eventos destacados en referencia a Grupo Ortiz. En la web hay también el apartado de Plan de Igualdad en que se resume su contenido y las áreas de actuación.

Igualmente hay activado un canal de denuncias en el apartado del Código Ético, que ha sido difundido y expuesto en jornadas.

La comunicación directa a la plantilla se realiza a través de correo electrónico y en su defecto a través de los responsables de los centros de trabajo físicos.

Todas las personas trabajadoras de Ortiz tienen acceso a un "Portal del Empleado", donde acceden a información personal y profesional.

Un 39% de la plantilla del área de construcción ha pasado por algún módulo de sensibilización en igualdad.

Objetivos:

- Mejora de los canales de comunicación.
- Velar por la utilización de lenguaje no sexista en todos los canales de comunicación.
- Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a toda la plantilla respecto al acoso sexual, por razón de sexo y laboral.

Medidas:

Medida 1. Formar al departamento de RRHH en lenguaje e imagen no sexista.

Medida 2. Realizar una guía de lenguaje no sexista.

Medida 3. Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

Medida 4. Revisar el lenguaje del convenio colectivo de empresas con dirección única de Grupo Ortiz.

Medida 5. Comunicar a toda la plantilla las políticas de Igualdad de Oportunidades en Ortiz.

Medida 6. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa, como:

- Incluir noticias de "Igualdad de oportunidades" en la intranet de Ortiz.
- Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Motivar a la participación habilitando una cuenta de correo electrónico para que la plantilla pueda expresar sus sugerencias sobre el Plan.

Medida 7. Difusión entre todos los empleados y empleadas del Plan de Igualdad y del protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, informando además de los canales para el trámite de las denuncias.

Medida 8. Revisión de modelos contratos con proveedores o subcontratas que recojan las políticas de igualdad de Ortiz.

Alcance de las medidas: toda la plantilla sin distinción.

Indicadores:

- Comunicados realizados.
- Acciones formativas realizadas

CAPÍTULO TERCERO

XI.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá semestralmente.

Composición:

Dicha Comisión de seguimiento será paritaria, con la siguiente composición:

- Por parte de la RLT dos miembros de cada sindicato representado firmante.
- La Dirección de la Empresa nombrará a cuatro miembros.

Funciones:

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Elaboración de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.
- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo semestrales o cuando sea necesario, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Proponer las recomendaciones y acciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Ser informada semestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, proponer actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Información necesaria:

Se concreta la información estadística, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión, como sigue:

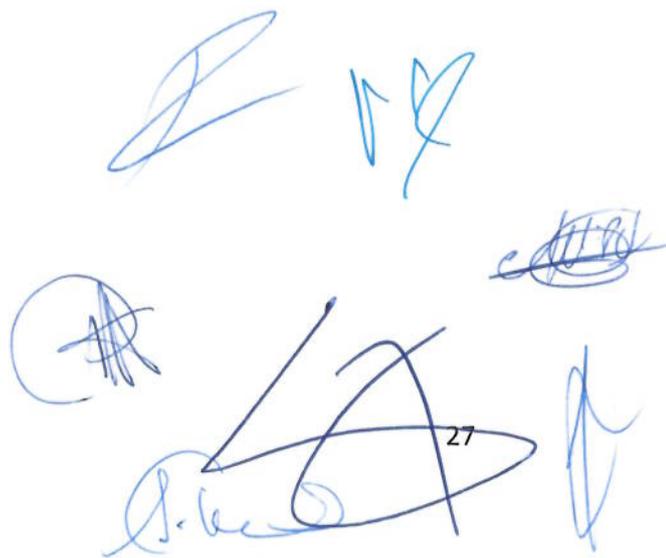
- Promociones y Retribución.
- Distribución de la plantilla
- Contrataciones
- Reducciones de jornada (incluir datos como función, categoría)
- Permisos por maternidad y paternidad
- Permisos especiales no retribuidos
- Permisos por lactancia
- Excedencias
- Situaciones especiales sobre vacaciones
- Protección durante el embarazo y el periodo de lactancia
- Acciones formativas o informativas realizadas.



ANEXO I

Listado de empresas adscritas al Plan de Igualdad de Oportunidades de Ortiz C y P, S.A en defecto de Plan propio:

- Ortiz Área Inmobiliaria S.L
- Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U (CONDISA)
- Prorax, S.A.U
- Inditec, S.A.U
- Asteisa, S.A.U
- Contratas y Servicios Ferroviarios, S.A.U
- Emca Sociedad Concesionaria, S.L
- Agricasa, S.A.U
- Indag, S.A



ANEXO II

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. 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, ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS S.A. 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 la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa 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 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, por parte de algún trabajador/a.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1. Acoso 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.

2. Acoso por razón de sexo y/o Acoso discriminatorio

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".

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Acoso laboral, moral o mobbing

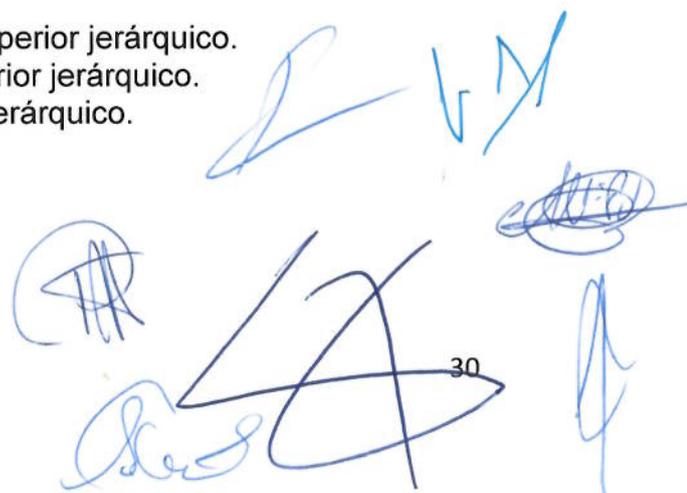
Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que provoca el o la superior jerárquico.

Ascendente: El que se provoca al o a la superior jerárquico.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.



4. Exclusiones

Quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen un carácter reiterativo o sistemático.

En estos casos de conflicto, en que los intereses de dos personas empleadas parecen incompatibles, el Departamento de RR.HH asumirá una función de liderazgo y hará las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso 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.
- 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 proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

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 los trabajadores/as.

6. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este protocolo afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y la Dirección de la empresa hará todo lo que esté en su mano para que el personal de cualquier empresa auxiliar respete los principios del mismo.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

7.1- Aspectos que acompañarán 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 miembros de la representación 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.

7.2- 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 persona responsable de Recursos Humanos, bien por el interesado, bien a través de la representación sindical, o de la Comisión de Igualdad.

7.2-1. Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la 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.

7.2-2. Órgano instructor

Actuarán dos personas en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la persona designada por la Dirección de Recursos Humanos; y por la parte se la RLT se designará a la otra persona instructora de entre la representación de los trabajadores/as.

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.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte (denunciante, RLT o Comisión de Igualdad), 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.

7.2-3. 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 la denunciada, o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora notificará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

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.

7.2-4. Procedimiento formal:

El procedimiento formal será continuación del informal.

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, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será notificado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 30 días laborales.

7.2-5. 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.
- Firma de los miembros del comité instructor.

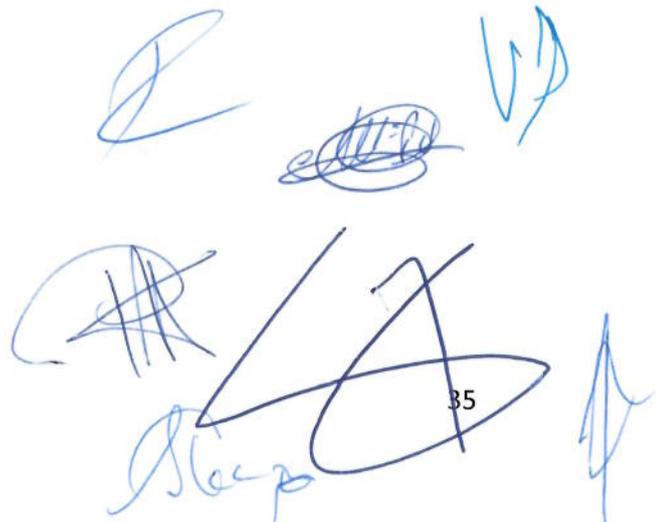
7.2-6. Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta, por haber quedado demostrado el acoso, 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, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.



8. 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 seguimiento para la mejor 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 cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

La Comisión de Igualdad deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

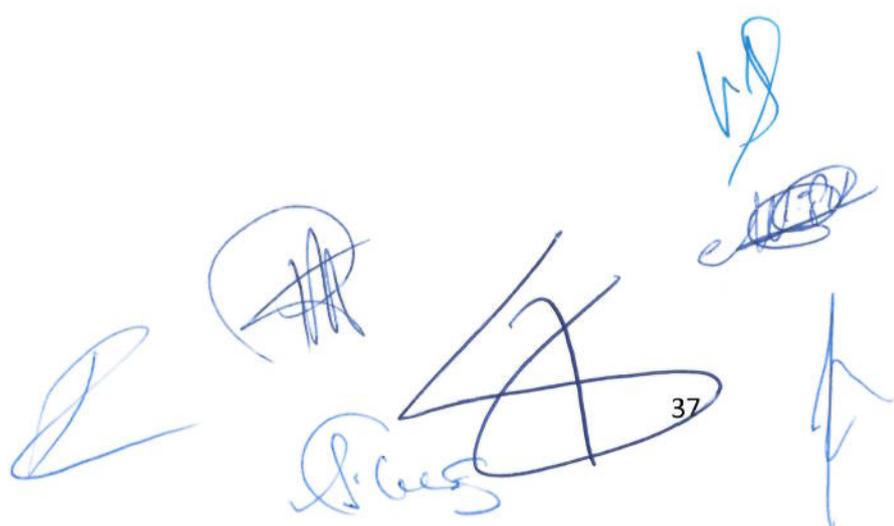
Otras consideraciones

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 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 previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales. Así mismo, una persona de dicho comité participará en las reuniones anuales para la revisión de los casos de acoso.

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.

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled.

ANEXO III

Glosario de términos relativos a la igualdad de mujeres y hombres

Hay, principalmente, tres conceptos que han de tenerse en cuenta para establecer las retribuciones:

Puesto: funciones y responsabilidades en los que consiste el trabajo de una persona.

Volumen: cuantifica el trabajo realizado.

Calidad: ausencia de errores, porcentaje de éxito.

A mismo puesto, o equivalente y, mismo volumen y calidad, la retribución debe ser la misma, independientemente del sexo de la persona.

Teniendo en cuenta lo anterior, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de la diferencia salarial que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

La discriminación salarial, directa o indirecta, ha producido en el mercado laboral, nacional e internacional, una brecha salarial de género, situada actualmente en nuestro país, a nivel general en el 23%.

La discriminación directa, no es posible en nuestro país debido a la fijación de salarios y complementos de puesto por convenio colectivo. La discriminación indirecta, es más difícil de detectar y de subsanar. Los factores que inciden en la brecha salarial de género no se encuadran exclusivamente en el ámbito de política salarial de cada empresa, sino que tienen que ver, además, con las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral, principalmente debido a la masculinización/feminización de sectores y categorías y al deficiente desarrollo de corresponsabilidad en el ámbito familiar, que hace que las mujeres trabajen en profesiones y categorías menos valoradas, y que tengan que reducir sus jornadas de trabajo para atender las necesidades familiares. Las mujeres, en conjunto, ganan menos al año, en gran medida porque reducen sus jornadas y tienen más difícil acceder a puestos de responsabilidad, mejor remunerados, debido a seguir siendo las que se responsabilizan en gran parte de las cargas familiares. Por ello, para superar esta situación, debemos actuar en las áreas de formación, promoción, concienciación y conciliación para conseguir equilibrar las retribuciones.

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIOEMH, Art.11)

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 (LOIOEMH, Art.7).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7)

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIOEMH, Art.6.1)

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIOEMH, Art. 6.2)

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: 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 (LOIOEMH, Art.3)

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón

de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46)

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

