

I PLAN DE IGUALDAD

de oportunidades entre mujeres y hombres

JULIO 2024



1. INTRODUCCION

1.1. PRESENTACION DEL GRUPO

El **GRUPO ORTIZ** es un conglomerado de sociedades, con más de 60 años de experiencia dedicado a diversas áreas de actividad. En concreto sus principales negocios abarcan ámbitos tan diversos como las concesiones, la energía, las infraestructuras o la construcción.

Sus áreas de actividad son las que se detallan a continuación:

Área de Infraestructuras y Servicios

Infraestructuras: El Grupo Ortiz afronta proyectos de infraestructura muy diversos; infraestructuras de transporte, sanitarias, medioambientales, ferroviarias, edificación, rehabilitación y patrimonio histórico y cuenta con un sistema arquitectónico propio.

Servicios: El Grupo Ortiz mantiene y gestiona infraestructuras de transporte, hidráulicas, edificios, entornos urbanos y naturales a través de sus equipos especializados en el cuidado del medio ambiente y servicio de respuesta inmediata para emergencias.

Energía

El Grupo Ortiz es referente mundial en EPC fotovoltaico, líneas eléctricas y subestaciones de alta tensión, servicios de operación y mantenimiento, instalaciones electromecánicas industriales así como servicios de eficiencia energética.

Concesiones

Constituye el pilar de crecimiento del Grupo Ortiz desde el cual se abordan grandes infraestructuras.

Concesiones de transporte, sanitarias, de energía, de aparcamientos, medioambientales, culturales y deportivas a través de las cuales se desarrollan inversiones sostenibles en las que la ejecución de los proyectos y su posterior operación y mantenimiento se realiza en todo o en parte por el Grupo Ortiz.

Estas inversiones crean unas importantes sinergias con las otras áreas de negocio del Grupo.

Área Corporativa

Los servicios corporativos, como área de actividad, forma la columna vertebral de cualquier organización, es el soporte para garantizar operaciones fluidas, cumplimiento y crecimiento estratégico de todas las áreas de negocio.

Los servicios corporativos cubren y gestionan las actividades comunes a toda la organización y que ocupan un nivel corporativo.

Su naturaleza multifacética, desde la planificación estratégica hasta el apoyo administrativo, crea sinergias para impulsar a las empresas del Grupo hacia adelante, garantizando resiliencia, cumplimiento y crecimiento.

A los efectos de la elaboración del presente plan de igualdad, el Grupo está compuesto por once sociedades y dos UTES. Desglosamos, a continuación, las distintas entidades que componen el GRUPO ORTIZ:

CODIGO	DENOMINACION	CIF	DOMICILIO SOCIAL	CNAE PRINCIPAL	PERSONA DE CONTACTO
01	ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS S.A.	A19001205	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	41. Construcción de edificios.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
02	COMPAÑÍA DE CONSTRUCCIONES Y DISEÑO S.A.U. (CONDISA)	A78571353	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	41. Construcción de edificios	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
03	CONTRATAS Y SERVICIOS FERROVIARIOS S.A.U. (COSFESA)	A32022592	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	D. Personal de obras y trabajos de construcción.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
04	INDAG, S.A.U.	A80167810	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	23. Fabricación de otros minerales no metales.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
05	INDITEC, S.A.U.	A78847381	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
06	AGRICOLA EL CASAR, S.L.U.	B19014679	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	56. Servicios de comidas y bebidas.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
07	ASTEISA TRATAMIENTO DE AGUAS S.A.U.	A 28376812	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	41. Construcción de edificios	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
08	CONCESIONARIA COLLADO VILLALBA, S.A.U.	A846675863	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	80. Actividades de seguridad e investigación.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
09	GO BARAJAS 2017, S.A.U.	A87928537	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
10	MOSTOLES FACTORY 2019, S.L.	B88408083	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	93. Actividades deportivas y recreativas y entretenimiento.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
11	LA GAVIA FACTORY, S.L.	B42770727	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	93. Actividades deportivas y recreativas y entretenimiento.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
12	UTE JARDINES MARBELLA	U-44675718	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	81. servicios a edificios y actividades de jardinería	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz
13	UTE EDAR RIBADEO	U-32388829	Avenida del Ensanche de Vallecas nº44, Madrid (28051)	3700. Recogida y tratamiento de aguas residuales.	gonzalo.delatorre@grupoortiz.com Gonzalo de la Torre Diaz

Para la facilitar la revisión de los datos del presente plan de igualdad, y teniendo en cuenta el gran número de sociedades de componen el Grupo, se ha procedido a la codificación de las empresas de GRUPO ORTIZ conforme se desglosa a continuación:

Codificación empresas GRUPO ORTIZ

Cod	Nombre Empresa
01	ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS S.A.
02	COMPAÑÍA DE CONSTRUCCIONES Y DISEÑO S.A.U. (CONDISA)
03	CONTRATAS Y SERVICIOS FERROVIARIOS S.A.U. (COSFESA)
04	INDAG, S.A.U.
05	INDITEC, S.A.U.
06	AGRICOLA EL CASAR, S.L.U.
07	ASTEISA TRATAMIENTO DE AGUAS S.A.U.
08	CONCESIONARIA COLLADO VILLALBA, S.A.U.
09	GO BARAJAS 2017, S.A.U.
10	MOSTOLES FACTORY 2019, S.L.
11	LA GAVIA FACTORY, S.L.
12	UTE JARDINES MARBELLA
13	UTE EDAR RIBADEO

Se designa como responsable de igualdad del Grupo a Doña Miriam Gil-Azaña Espolio, empleada del Grupo y perteneciente al departamento de RRHH.

Para la ejecución de las actividades reseñadas, el Grupo contaba en el año 2023 con **1994** personas trabajadoras (año natural) distribuidas conforme el siguiente detalle por centros de trabajo y sociedades (datos desagregados por sexo):

Cód. Empresa	Centro de trabajo	Mujer	Hombre	Total	Dist. Mujer	Dist. Hombre	Concen Mujer	Concen Hombre	% Total
01	ORT - MADRID CENTRAL	127	358	485	26,19%	73,81%	42,05%	41,92%	41,96%
01	ORT- CONSTRUCCIÓN CÁCERES	2	1	3	66,67%	33,33%	0,66%	0,12%	0,26%
01	ORT- CONSTRUCCION ISLAS BALEARES	2	4	6	33,33%	66,67%	0,66%	0,47%	0,52%
01	ORT- CONSTRUCCION LA RIOJA	0	3	3	0,00%	100,00%	0,00%	0,35%	0,26%
01	ORT- CONSTRUCCION TOLEDO	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,12%	0,09%
01	ORT- CONSTRUCCION VALLADOLID	1	2	3	33,33%	66,67%	0,33%	0,23%	0,26%
01	ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS MADRID	34	129	163	20,86%	79,14%	11,26%	15,11%	14,10%
01	ORT- INSTALACIONES ELÉCTRICAS ALMERÍA	8	42	50	16,00%	84,00%	2,65%	4,92%	4,33%
01	ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS BADAJOZ	10	64	74	13,51%	86,49%	3,31%	7,49%	6,40%

01	ORT- INSTALACIONES ELÉCTRICAS CÁCERES	1	1	2	50,00%	50,00%	0,33%	0,12%	0,17%
01	ORT - INSTALACIONES ELÉCTRICAS GRANADA	4	33	37	10,81%	89,19%	1,32%	3,86%	3,20%
01	ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS GUADALAJARA	7	45	52	13,46%	86,54%	2,32%	5,27%	4,50%
01	ORT - INSTALACIONES ELÉCTRICAS JAÉN	0	7	7	0,00%	100,00%	0,00%	0,82%	0,61%
01	ORT - INSTALACIONES ELÉCTRICAS LAS PALMAS	1	4	5	20,00%	80,00%	0,33%	0,47%	0,43%
01	ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS MÁLAGA	9	123	132	6,82%	93,18%	2,98%	14,40%	11,42%
01	ORT - INSTALACIONES ELÉCTRICAS ZARAGOZA	0	3	3	0,00%	100,00%	0,00%	0,35%	0,26%
01	ORT - PARQUE FOTOVOLTAICO MURCIA	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,23%	0,17%
01	ORT - LIMPIEZA SAN BLAS	24	4	28	85,71%	14,29%	7,95%	0,47%	2,42%
01	ORT- LIMPIEZA CENTRO	30	2	32	93,75%	6,25%	9,93%	0,23%	2,77%
01	ORT - LIMPIEZA ARGANZUELA	34	2	36	94,44%	5,56%	11,26%	0,23%	3,11%
01	ORT- APARCAMIENTOS MADRID (ORTEGA Y GASSET)	0	9	9	0,00%	100,00%	0,00%	1,05%	0,78%
01	ORT- APARCAMIENTOS MADRID (P. PAMPLONA)	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,12%	0,09%
01	ORT - APARCAMIENTOS MADRID ILIADA	1	1	2	50,00%	50,00%	0,33%	0,12%	0,17%
01	ORT - APARCAMIENTOS MADRID J R JIMENEZ	0	5	5	0,00%	100,00%	0,00%	0,59%	0,43%
01	ORT- APARCAMIENTOS MADRID (PAR ANDORRA)	1	0	1	100,00%	0,00%	0,33%	0,00%	0,09%
01	ORT - APARCAMIENTOS ZAMORA	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,23%	0,17%
01	ORT- GASOLINERA	6	4	10	60,00%	40,00%	1,99%	0,47%	0,87%
01	ORTIZ JARDINERIA	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	0,23%	0,17%
Total 01		302	854	1156	26,12%	73,88%	100,00%	100,00%	100,00%
02	CDS- CONST. REHA. MADRID	2	14	16	12,50%	87,50%	50,00%	73,68%	69,57%
02	CDS -CONSTRUCCIÓN AVILA	1	0	1	100,00%	0,00%	25,00%	0,00%	4,35%
02	CDS - CONSTRUCCIÓN CASTELLÓN	1	3	4	25,00%	75,00%	25,00%	15,79%	17,39%
02	CDS- CONS.-REHAB. TOLEDO	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	10,53%	8,70%
Total 002		4	19	23	14,00%	86,00%	100,00%	100,00%	100,00%
03	COSFESA- OURENSE	9	129	138	6,52%	93,48%	90,00%	75,00%	75,82%
03	COSFESA-A CORUÑA	0	5	5	0,00%	100,00%	0,00%	2,91%	2,75%
03	COSFESA-ASTURIAS	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	1,16%	1,10%
03	COSFESA-SORIA	0	3	3	0,00%	100,00%	0,00%	1,74%	1,65%

03	COSFESA SEVILLA	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,58%	0,55%
03	COSFESA-BASE OLMEDO (VALLADOLID)	1	10	11	9,09%	90,91%	10,00%	5,81%	6,04%
03	COSFESA-BASE VILLADA (PALENCIA)	0	22	22	0,00%	100,00%	0,00%	12,79%	12,09%
Total 003		10	172	182	5,49%	94,51%	100,00%	100,00%	100,00%
04	ING- CONSTRUCCION ING. MADRID	3	18	21	14,29%	85,71%	75,00%	78,26%	46,67%
04	ING- FABRICA PREF. HORMIGON	1	23	24	4,17%	95,83%	25,00%	56,10%	53,33%
Total 04		4	41	45	18,45%	91,11%	100,00%	100,00%	100,00%
05	IDT- OF. TECNICA MEDIOAMBIENTALES	3	20	23	13,04%	86,96%	5,77%	6,80%	6,65%
05	INDITEC ENGUERA	8	0	8	100,00%	0,00%	15,38%	0,00%	2,31%
05	INDITEC VALENCIA	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,34%	0,29%
05	IND- JARDINERIA CIUDAD REAL	5	86	91	5,49%	94,51%	9,62%	29,25%	26,30%
05	IND - LIMPIEZA VIARIA XATIVA	15	49	64	23,44%	76,56%	28,85%	16,67%	18,50%
05	IND - JARDINERIA ALBORAYA	0	19	19	0,00%	100,00%	0,00%	6,46%	5,49%
05	IND- JARDINERIA VILLALBILLA	6	23	29	20,69%	79,31%	11,54%	7,82%	8,38%
05	IND - JARDINERIA GUADALAJARA	4	9	13	30,77%	69,23%	7,69%	3,06%	3,76%
05	IND - JARDINERIA POZUELO DE ALARCÓN	3	55	58	5,17%	94,83%	5,77%	18,71%	16,76%
05	IND- MARBELLA	1	4	5	20,00%	80,00%	1,92%	1,36%	1,45%
05	IND - VIVERO FORESTAL CAZALEGAS	0	3	3	0,00%	100,00%	0,00%	1,02%	0,87%
05	IND - JARDINERIA GODELLA	0	7	7	0,00%	100,00%	0,00%	2,38%	2,02%
05	IND - FORESTAL PUEBLONUEVO MIRAMONTES	0	3	3	0,00%	100,00%	0,00%	1,02%	0,87%
05	IND - MAJADAHONDA	0	6	6	0,00%	100,00%	0,00%	2,04%	1,73%
05	IND - ZONAS VERDES LA CORUÑA	1	0	1	100,00%	0,00%	1,92%	0,00%	0,29%
05	IND - LIMPIEZA ALBORAYA	5	6	11	45,45%	54,55%	9,62%	2,04%	3,18%
05	IND - FORESTAL VALDEBEBAS	1	3	4	25,00%	75,00%	1,92%	1,02%	1,16%
Total 05		52	294	346	15,03%	84,97%	100,00%	100,00%	100,00%
06	AG- RESTAURANTE 44	17	36	53	32,08%	67,92%	100,00%	100,00%	100,00%
Total 06		17	36	53	32,08%	67,92%	100,00%	100,00%	100,00%
07	AST- CONSTRUCCION MADRID	0	18	18	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Total 07		0	18	18	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

08	CONCESIONARIA COLLADO VILLALBA	0	7	7	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Total 08		0	7	7	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
09	GO BARAJAS	1	12	13	7,69%	92,31%	100,00%	100,00%	100,00%
Total 09		1	12	13	25,00%	92,31%	100,00%	100,00%	100,00%
10	MOSTOLES FACTORY	19	33	52	36,54%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Total 10		19	33	52	36,54%	63,46%	100,00%	100,00%	100,00%
11	LA GAVIA FACTORY	14	19	33	42,42%	57,58%	100,00%	100,00%	100,00%
Total 11		14	19	33	42,42%	57,58%	100,00%	100,00%	100,00%
12	UTE - JARDINERIA MARBELLA	7	56	63	11,11%	88,89%	100,00%	100,00%	100,00%
Total 12		7	56	63	11,11%	88,89%	100,00%	100,00%	100,00%
13	EDAR RIBADEO	0	3	3	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Total 13		3	3	95	3,00%	97,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Total general		430	1564	1994	21,56%	78,44%	100,00%	100,00%	100,00%

Asimismo, cada una de las distintas sociedades contaba con la siguiente representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en cada uno de los centros de trabajo en los que dicha representación está presente (no se recogen en el presente cuadro aquellas sociedades o centros de trabajo que carecen de RLPT):

1. ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, S.A.								
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%MUJER	%HOMBRE	DIST MUJER	DIST HOMBRE	DIST TOTAL
ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS MÁLAGA								
CCOO	2	7	9	77,78 %	22,22 %	18,18 %	43,75%	33,33 %
ORT - LIMPIEZA ARGANZUELA								
CCOO	3	0	3	100,00 %	-	27,27 %	-	11,11 %
ORT - LIMPIEZA SAN BLAS								
UGT	1	0	1	100,00 %	-	9,09 %	-	3,70 %
ORT - LIMPIEZA CENTRO								
UGT	3		3	100,00 %	-	27,27 %	-	11,11 %
ORT - MADRID CENTRAL								
CCOO	1	3	4	25,00 %	75,00%	9,09 %	18,75%	14,81 %
UGT	1	6	7	14,29 %	85,71%	9,09 %	37,50%	25,93 %
TOTAL	11	16	27					

3. CONTRATAS Y SERVICIOS FERROVIARIOS, SAU								
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%MUJER	%HOMBRE	DIST MUJER	DIST HOMBRE	DIST TOTAL
COSFESA-OURENSE								
CCOO		2	2	-	100,00%	-	40%	40%
CIG		3	3	-	100,00%	-	60%	60%
TOTAL	0	5	5					

4. INDAG, S.A.U.								
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%MUJER	%HOMBRE	DIST MUJER	DIST HOMBRE	DIST TOTAL
ING- CONSTRUCCION ING. MADRID								
CCOO		1	1	-	100,00%	-	100,00%	100,00%

5. INDITEC S.A.U.								
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%MUJER	%HOMBRE	DIST MUJER	DIST HOMBRE	DIST TOTAL
IND - JARDINERIA ALBORAYA								
CCOO		1	1	-	100,00%	-	6,67%	6,67%
IND - JARDINERIA POZUELO DE ALARCÓN								
CGT		2	2	-	100,00%	-	13,33%	13,33%
CCOO		1	1	-	100,00%	-	6,67%	6,67%
IND - LIMPIEZA VIARIA XATIVA								
CCOO	2	3	5	40,00%	60,00%	100,00%	33,33%	33,33%
IND- JARDINERIA CIUDAD REAL								
CCOO		5	5	-	100,00%	-	33,33%	33,33%
IND- JARDINERIA VILLALBILLA								
CCOO		1	1	-	100,00%	-	6,67%	6,67%
TOTAL	2	13	15					

7. ASTEISA TRATAMIENTO DE AGUAS, S.A.U.								
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%MUJER	%HOMBRE	DIST MUJER	DIST HOMBRE	DIST TOTAL
AST- CONSTRUCCION MADRID								
UGT		1	1	-	100,00%	-	100,00%	100,00%

Por último, detallamos a continuación la diferente normativa aplicable a cada una de las Empresas y centros de trabajo del Grupo:

1. Empresas y centros de trabajo que aplican el VI Convenio colectivo del GRUPO ORTIZ (convenio extraestatutario)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - MADRID CENTRAL
01	ORT- CONSTRUCCION ISLAS BALEARES
01	ORT- CONSTRUCCION LA RIOJA
01	ORT- CONSTRUCCION TOLEDO
01	ORT- CONSTRUCCION VALLADOLID
01	ORT- CONSTRUCCIÓN CÁCERES

Cód. Empresa	Centro de trabajo
02	CDS- CONS.-REHAB. TOLEDO
02	CDS- CONST. REHA. MADRID

Cód. Empresa	Centro de trabajo
03	COSFESA SEVILLA
03	COSFESA-A CORUÑA
03	COSFESA-ASTURIAS
03	COSFESA-OURENSE
03	COSFESA-SORIA
03	COSFESA-BASE VILLADA (PALENCIA)
03	COSFESA-BASE OLMEDO (VALLADOLID)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
04	ING- CONSTRUCCION ING. MADRID

Cód. Empresa	Centro de trabajo
05	IDT- OF. TECNICA MEDIOAMBIENTALES

Cód. Empresa	Centro de trabajo
07	AST- CONSTRUCCION MADRID

Como puede apreciarse, con carácter general para la actividad de construcción el Grupo aplica su convenio propio siendo que, con carácter supletorio, son de aplicación los convenios provinciales.

2. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS de Islas Baleares (código de convenio 07000335011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
'01	ORT- CONSTRUCCION ISLAS BALEARES

3. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS de Cáceres (código de convenio número 1000065011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
'01	ORT- CONSTRUCCIÓN CÁCERES

4. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS de Madrid (código de convenio número 28001055011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
'01	ORT - MADRID CENTRAL

5. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS de Palencia (código de convenio número 34000145011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
03	COSFESA-BASE VILLADA (PALENCIA)

6. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS de A Coruña (código de convenio número 15000395011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
03	COSFESA-A CORUÑA

7. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de EDIFICACIÓN Y OBRAS PUBLICAS de León (código de convenio número 24002005011980)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
03	COSFESA-BASE OLMEDO (VALLADOLID)

8. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS de Ourense (código de convenio número 32000155011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
03	COSFESA-OURENSE

9. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de CONSTRUCCION de Pontevedra (código de convenio número 36000435011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
03	COSFESA-OURENSE

10. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de DERIVADOS DEL CEMENTO de Guadalajara (código de convenio número 29000185011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
04	ING- CONSTRUCCION ING. MADRID

11. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (código número 28003715011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS MADRID

12. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS de Almería (código número 04000415011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT- INSTALACIONES ELÉCTRICAS ALMERÍA

13. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Badajoz (código número 2022061582)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS BADAJOZ

14. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Cáceres (código número 10000245011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT- INSTALACIONES ELÉCTRICAS CÁCERES

15. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Guadalajara (código número 19000285011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS GUADALAJARA

16. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Granada (código número 18000305011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - INSTALACIONES ELÉCTRICAS GRANADA

17. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Las Palmas (código número 350100282022)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - INSTALACIONES ELÉCTRICAS LAS PALMAS

18. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Málaga (código número 29000145011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - INTALACIONES ELÉCTRICAS MÁLAGA

19. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Murcia (código número 30001245011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - PARQUE FOTOVOLTAICO MURCIA

20. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Jaén (código número 23000075011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - INSTALACIONES ELÉCTRICAS JAÉN

21. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Zaragoza (código número 50000675011982)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - INSTALACIONES ELÉCTRICAS ZARAGOZA

22. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio colectivo para el Sector de actividades forestales (código número 99100225012019)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
05	IND - FORESTAL PUEBLONUEVO MIRAMONTES
05	IND - VIVERO FORESTAL CAZALEGAS

23. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio colectivo estatal para el Sector de Jardinería (código número 99002995011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
05	IND- JARDINERIA CIUDAD REAL
05	IND - JARDINERIA GUADALAJARA
05	IND - JARDINERIA ALBORAYA
05	IND- JARDINERIA VILLALBILLA
05	IND - JARDINERIA GODELLA
05	IND - JARDINERIA POZUELO DE ALARCÓN
05	IND – MAJADAHONDA
05	IND - VIVERO FORESTAL CAZALEGAS
05	IND - FORESTAL VALDEBEBAS
05	IND - FORESTAL PUEBLONUEVO MIRAMONTES
05	IND - ZONAS VERDES LA CORUÑA
05	INDITEC VALENCIA
05	IND- MARBELLA

Cód. Empresa	Centro de trabajo
12	UTE - JARDINERIA MARBELLA

24. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de Valencia (código número 46001595011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
05	INDITEC ENGUERA

25. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de Sanearamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código número 99010035011996)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
05	IND - LIMPIEZA VIARIA XATIVA
05	IND - LIMPIEZA ALBORAYA

26. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS de Madrid (código número 28002085011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
06	AG- RESTAURANTE 44

27. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo de Sector de APARCAMIENTOS Y GARAJES de Madrid (código número 28102195012018)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
08	CONCESIONARIA COLLADO VILLALBA

Cód. Empresa	Centro de trabajo
09	GO BARAJAS

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - APARCAMIENTOS MADRID ILIADA
01	ORT - APARCAMIENTOS MADRID J R JIMENEZ
01	ORT- APARCAMIENTOS MADRID (ORTEGA Y GASSET)
01	ORT- APARCAMIENTOS MADRID (P. PAMPLONA)
01	ORT- APARCAMIENTOS MADRID (PAR ANDORRA)

28. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio Colectivo General de Sector de APARCAMIENTOS Y GARAJES (código número 28102195012018)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
08	ORT - APARCAMIENTOS ZAMORA

29. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio colectivo estatal de Instalaciones deportivas y gimnasios (código número 99015105012005)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
10	MOSTOLES FACTORY

Cód. Empresa	Centro de trabajo
11	LA GAVIA FACTORY

30. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio colectivo estatal del Ciclo integral del agua (código número 99014365012003)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
13	EDAR RIBADEO

31. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio colectivo Sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de Madrid (código número 28002585011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT - LIMPIEZA ARGANZUELA
01	ORT- LIMPIEZA CENTRO
01	ORT - LIMPIEZA SAN BLAS

32. Empresas y centros de trabajo que aplican el Convenio colectivo estatal Sector de Estaciones de servicio (código número 99001995011981)

Cód. Empresa	Centro de trabajo
01	ORT- GASOLINERA

1.2. COMPROMISO DEL GRUPO CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El GRUPO ORTIZ y todas las empresas que lo conforman a efectos de este plan de igualdad declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Grupo, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del Grupo acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de las medidas de igualdad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras y los sindicatos no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

1.3. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo

transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre las personas y de los Grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, incorporando al ordenamiento jurídico español dos Directivas en materia de igualdad de trato (2006/54/CE y 2004/113/CE), sobre el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, así como sobre la aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su mantenimiento, respectivamente.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

No obstante, las medidas de naturaleza promocional y de brecha salarial obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que provocó el desarrollo normativo del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato. Este Real Decreto pretende dar a la sociedad un marco jurídico en el que dar un paso más hacia la plena igualdad, con la extensión de la exigencia de la redacción de los planes de igualdad a empresas de 50 o más personas trabajadoras, remarcar el derecho de las personas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho de las personas a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Este Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato estableció, además, importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el Plan debía contener los siguientes elementos:

- Diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso
- Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables;
- Conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, también incluyó sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este nuevo marco requiere un desarrollo reglamentario que concrete y mejore la eficacia de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos. En este seno se articulan el Real

Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del GRUPO ORTIZ tiene como objetivo dar cumplimiento a dicho desarrollo normativo, representando el continuo compromiso de ORTIZ por la búsqueda de la igualdad plena entre las mujeres y hombres que la integran.

El proceso de elaboración y negociación del Plan del Grupo ORTIZ, desde la fase del diagnóstico, se ha realizado de acuerdo con el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Lo anterior – teniendo en cuenta que entre las distintas sociedades que componen el Grupo solo algunas de ellas cuentan con representación legal de las personas trabajadoras – a través de la constitución de una Comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, representadas por las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal del sector al que pertenece el Grupo según establece el RD 901/2020 que se remite al Art. 87 ET en los planes de grupo de empresas.

En concreto, Con fecha 14 de octubre de 2022, la representación de las empresas del GRUPO ORTIZ relacionadas y la representación de las personas trabajadoras, por medio de las Organizaciones Sindicales: CCOO del HABITAT, Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT, en adelante UGT FICA, que ostenta la delegación de la Federación de Servicios Públicos de UGT (SP_UGT) y la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FESMC) para la negociación del plan de grupo y CIG acordaron la creación de la Comisión Negociadora para la negociación del Plan de Igualdad del GRUPO ORTIZ en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

La Parte Empresarial y la representación de las personas trabajadoras acordaron constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con base en lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (el "RD 901/2020"), conforme a lo estipulado en el artículo 87.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el "ET").

De conformidad con lo previsto en el artículo 26 del RD 901/2020 y el artículo 87.1 del ET, existen nexos comunes entre todas las sociedades ya relacionadas del GRUPO ORTIZ, tanto organizativos como mercantiles, que permiten elaborar

un plan de igualdad de Grupo, en adelante plan de igualdad, único para todas, dada la vinculación entre las mismas.

Las partes acordaron la legitimación de la Comisión Negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del RD 901/2020, formando parte de la misma los sindicatos que tienen la condición de más representativos con la representatividad que, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 87.2 del ET, se recoge a continuación:

- CCOO del HABITAT: 5 miembros.
- UGT FICA / FESMC / FESP: 5 miembros
- CIG: 1 miembro.

La comisión está compuesta, por tanto, por un total de 11 miembros por la parte social y 11 miembros por la parte empresarial.

PARTE SOCIAL	Organización Sindical	Parte Social	PARTE EMPRESARIAL
Severino González Dos Santos	CIG	Titular	Gonzalo de la Torre Díaz
Cristina Martín Verde	UGT	Titular	Arageme Gómez Sánchez
Elena Martínez Vidal	UGT	Titular	Carmen Bartolomé Alonso
Armando Gutierrez Soler	UGT	Titular	Javier Gómez Sánchez
Celeste Cabanes Sanchís	UGT	Titular	
Isaac Martínez Río	UGT	Suplente	María Eugenia Lloreda Macarrón
Ana Maria Moldón,	UGT	Titular	Ismael Castro París
David Juan Pérez Martínez	CCOO	Titular	Miguel Angel Martín Torrijos
Israel Carramolinos Pareja	CCOO	Titular	Cristina León Flores
Silvia Robles Santín	CCOO	Titular	Miguel Manuel Aguirre Barroso
Maria Dolores Guerrero Hernandez	CCOO	Titular	Rubén Villar García
Carmen Regaliza Ruíz	CCOO	Titular	Cristina Sanz Valladar

Se deja constancia de que en fecha 24 de junio de 2024 se procedió a la sustitución de Dña. Celeste Cabanes Sanchís (miembro de la comisión negociadora) por D. Isaac Martínez Río.

Adicional a lo anterior, también se deja constancia de que todas las partes han contado con personal asesor para la elaboración del presente plan de igualdad.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal del GRUPO ORTIZ (a estos efectos componen el Grupo la totalidad de las empresas relacionadas en el apartado 1.1) que preste sus servicios por cuenta ajena para cualquiera de las sociedades del Grupo, incluido el personal vinculado a través de ETT, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se pueden establecer en el territorio del Estado español.

4. VIGENCIA

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando el 24 de julio de 2024, fecha de la firma del plan, y finalizando el 24 de julio de 2028.

Seis meses antes de la finalización del plan, las partes se reunirán para negociar el siguiente Plan de Igualdad, siendo el plazo máximo de negociación del nuevo plan el que marque la legislación vigente.

5. INFORME DEL DIAGNOSTICO DE SITUACION DEL GRUPO. CONCLUSIONES DEL INFORME.

El art. 7 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre (en adelante, "RD 901/2020") define el diagnóstico de situación como el trabajo dirigido a identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este mismo precepto refiere que el diagnóstico analizará, al menos, las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial según lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina

- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La metodología utilizada para la elaboración de este informe ha consistido en la recopilación de información cualitativa y cuantitativa, su análisis por el personal de Recursos Humanos del GRUPO ORTIZ con asesoramiento externo, así como la posterior negociación y revisión por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El periodo de referencia tenido en cuenta para elaborar el presente Diagnóstico de situación es el correspondiente al año natural 2023, como último año natural completo a la fecha de realización del informe.

Este Diagnóstico constituye el punto de partida desde el que proceder al diseño del primer Plan de Igualdad, a través del cual el Grupo pretende eliminar las posibles situaciones de discriminación por razón de sexo y promover e impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La plantilla del GRUPO ORTIZ en el año 2023 estuvo formada por un total de 1994 personas, siendo 430 mujeres y 1564 hombres.

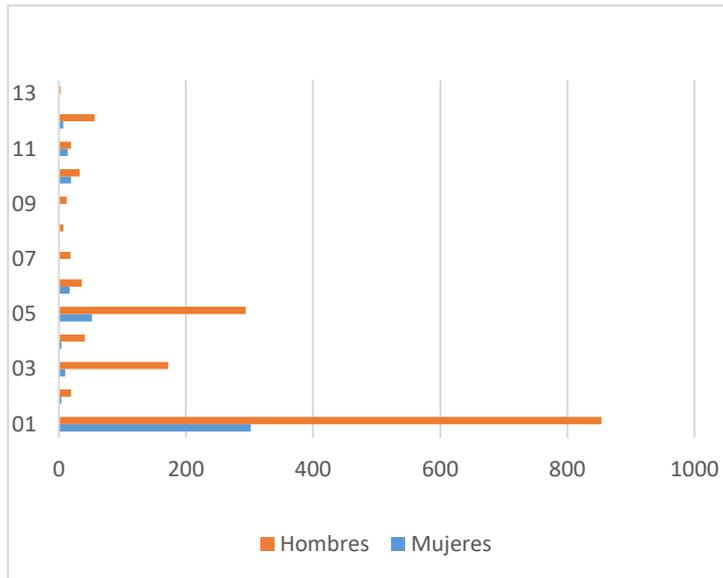
A continuación, y si bien se adjunta a este plan de igualdad informe diagnóstico, se consignan los principales resultados del mismo:

A. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

En primer lugar, de los datos obtenidos se extrae que la plantilla del Grupo mantiene, en todas sus empresas salvo en la nº 11, infrarrepresentación femenina.

En concreto, la distribución de la plantilla del Grupo por sociedad es la siguiente:

Cod empresa	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
01	302	26%	854	74%	1156
02	4	17%	19	83%	23
03	10	5%	172	95%	182
04	4	9%	41	91%	45
05	52	15%	294	85%	346
06	17	32%	36	68%	53
07	0	0%	18	100%	18
08	0	0%	7	100%	7
09	1	8%	12	92%	13
10	19	37%	33	63%	52
11	14	42%	19	58%	33
12	7	11%	56	89%	63
13	0	0%	3	100%	3
Total Grupo	430	22%	1564	78%	1994



Como puede apreciarse, a nivel Grupo existe infrarrepresentación femenina. Y es que los datos totalizados arrojan que el 78% de la plantilla del Grupo está compuesta por varones frente a un 22% de mujeres. Analizando las distintas sociedades que componen el Grupo comprobamos como 9 de las 13 entidades cuentan con una plantilla de mujeres inferior al 25% siendo que, incluso, 3 de ellas carecen de personal femenino. Únicamente la mercantil La Gavia Factory S.L. (11) mantiene una plantilla equilibrada con un 42% de mujeres y un 58% de varones.

En cuanto a la distribución por centro de trabajo, el Grupo, de forma mayoritaria, concentra a su personal en Madrid, en el centro denominado "Servicios Centrales", con 485 personas trabajadoras, lo que supone un 24,32 % de su personal.

En cuanto a la presencia de mujeres por centros de trabajo, destacar que existen ciertos centros en los que las mujeres son mayoritarias. Esto es así, en los centros de trabajo dedicados a las actividades de limpieza (salvo Limpiezas Alboraya cuyo personal está equilibrado y Limpiezas Xátiva con una mayor presencia masculina) y gasolineras.

En relación con la distribución de la plantilla por edad, de forma mayoritaria, existen dos Grupos de edad que concentran a la mayoría de la plantilla. Estos Grupos son de los 31 a los 45 años y de los 45 a los 54 años sin que se aprecien diferencias significativas entre hombres y mujeres.

No obstante, lo anterior, cabe destacar cuanto sigue:

1. En la sociedad con un mayor número de personas trabajadoras (nº 1) podemos apreciar que el 65% de las mujeres mantienen edades comprendidas entre los 31 y los 54 años.

2. En las mercantiles nº 10 y nº 11 (ambas dedicadas a las actividades deportivas) el Grupo de edad mayoritario es el correspondiente a la franja de edad de entre 20 y 30 años.

3. Existe una UTE (nº 13) que si bien solo cuenta con 3 personas trabajadoras (con lo que no podemos hablar de representatividad) su franja de edad mayoritaria es la de 55 a 60 años (67%).

Totalizando los datos por Grupo, 281 mujeres (de las 430 que suponen el total de la plantilla femenina del Grupo) mantienen edades comprendidas entre los 31 y los 45 años. Lo anterior, como no puede ser de otra manera, supone que el Grupo no penaliza a las mujeres en edades en las que la conciliación y la maternidad es muy probable.

Analizando la distribución de la plantilla según su antigüedad, cabe destacar que de las 13 entidades que componen el Grupo a efectos de este plan de igualdad 7 mantienen sus porcentajes más altos de antigüedad en personal que lleva en las empresas más de diez años. Pero es que una de estas sociedades, la nº 1 (Ortiz), que, como ya se ha señalado, concentra a la mayoría de las personas trabajadoras, mantiene a 414 personas con una antigüedad superior a 10 años.

En relación con las mujeres destacamos cuanto sigue:

1. El 52% de las mujeres que prestan sus servicios en Ortiz Construcciones y Proyectos (nº 1) lo hace con una antigüedad en la empresa de más de 10 años.
2. Por su parte, el 50% del personal femenino de la mercantil CONDISA (nº 2) también cuenta con una antigüedad superior a 10 años.
3. Existen algunas sociedades como COSFESA (nº 3) en las que la antigüedad de las mujeres está muy polarizada (encontramos un porcentaje de mujeres con antigüedades muy altas y, a sensu contrario, mujeres con antigüedades muy pequeñas sin que haya personal femenino con antigüedades medias).
4. Por último, en mercantiles como UTE Jardines Marbella (nº 12), La Gavia Factory (nº 11), Móstoles Factory (nº 10), Agrícola el Casar (nº 6) o COSFESA (nº 3) más del 50% de las mujeres ostentan antigüedades entre 0 y 3 años.

En cuanto a las Áreas en las que se dividen las distintas entidades que conforman GRUPO ORTIZ, destacamos que las mujeres, con carácter general, se concentran en las Áreas de Infraestructuras-Servicios y Servicios Corporativos.

En relación con los puestos de trabajo resulta importante señalar lo siguiente:

1. No existen mujeres en la Dirección de Área General del Grupo mientras que sí ostentan posiciones en las Direcciones de Departamentos Corporativo y Departamento de Producción, aunque de forma minoritaria (4 mujeres frente a 19 hombres).
2. En relación con las Jefaturas existentes en las distintas empresas del Grupo, 64 mujeres mantienen posiciones de este tipo (14,88%).
3. Todos los puestos de Secretarías de Dirección los ostentan mujeres (5).

4. Ninguna mujer ostenta la posición de Capataz.

5. De forma absolutamente mayoritaria las mujeres son las que ocupan los puestos de administración. En concreto, de las 430 mujeres que trabajan en el Grupo, 249 se encuentran en posiciones vinculadas a Administración (un 57,90%).

6. Existen multitud de posiciones en las que el personal femenino es absolutamente minoritario como pueden ser, por ejemplo:

a) Encargado de obras: solo 1 mujer en todo el Grupo desempeña esta posición frente a 130 varones.

b) Comercial: aunque resulte poco representativo, solo una mujer desempeña esta posición frente a 3 hombres.

7. Solo en la posición de Monitor apreciamos que hombres y mujeres están equiparados.

Atendiendo a las diferentes modalidades de contratación (indefinidas o temporales) debe destacarse que, de forma absolutamente mayoritaria, el Grupo realiza contratos indefinidos. En concreto, cabe destacar que 11 de las 13 sociedades del Grupo mantienen personal indefinido en porcentajes superiores al 90% mientras que una sociedad adicional (nº2) lo hace por encima del 85%. No constan, además, diferencias entre hombres y mujeres en relación con el tipo de contratación.

Solo una empresa (nº6) dedicada a hostelería, mantiene un porcentaje inferior al 65% de personal indefinido sin que tampoco en este caso se aprecien diferencias entre las modalidades contractuales utilizadas para hombres y mujeres.

Del análisis del tipo de jornada se extrae que, de forma mayoritaria la plantilla del Grupo realiza una jornada completa.

No obstante, lo anterior, existen sociedades en las que predomina la jornada parcial, a saber:

- En las mercantiles nº10 y nº11, gimnasios cuyo personal ejerce principalmente funciones de monitor/a, predominan las jornadas a tiempo parcial (muy habitual en el sector al estar vinculadas estas personas trabajadoras a las clases que imparten).

- Por su parte, en la sociedad nº6, dedicada a la restauración, también predominan los contratos a tiempo parcial. Ello por los especiales horarios del sector de hostelería.

- Asimismo, cabe destacar que en la sociedad nº 9, dedicada al almacenamiento y actividades anexas al transporte existe prácticamente una equiparación entre personal a tiempo parcial y personal a tiempo completo. Lo anterior, nuevamente, debido a las especialidades del sector.

Por último, en relación con las mujeres, 277 de las 430 mujeres del Grupo, esto es un 64,41%, prestan sus servicios a tiempo completo.

B. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En relación con los **procesos de selección**, en primer lugar, resulta fundamental destacar que la misma se encuentra centralizada para todas las empresas del Grupo. Esto es, el Departamento de Selección/Atracción de Talento de la matriz, sociedad nº 1, presta sus servicios a todas las empresas que componen GRUPO ORTIZ.

SELECCION

La selección de cualquier profesional se inicia con la solicitud, por parte de la sociedad y Departamento que requiere un nuevo perfil, a través de la cumplimentación de una ficha de "petición de personal". El Área/Departamento que solicita el nuevo profesional es siempre la que cumplimenta la petición. En dicho formulario quedan recogidos los requerimientos imprescindibles y necesarios en cuanto a titulación, formación, experiencia, idiomas, conocimientos informáticos, responsabilidades, etc... que serán necesarios para la óptima realización de las funciones requeridas por la posición descrita.

Una vez recibida la solicitud, desde el Departamento de Selección se procede a la publicación de la oferta tanto a través de la propia web del Grupo (<https://www.grupoortiz.com/personas/trabaja-con-nosotros/>) como en páginas de ofertas de empleo.

En la redacción de las ofertas de empleo publicadas, se intenta hacer uso de un lenguaje neutro.

El proceso se continúa con la inscripción del candidato/a a la oferta de empleo publicada por el Grupo. La Empresa recibe las candidaturas a través de los citados portales web y los curriculum son abiertos, es decir, se muestra la fotografía – si existe– así como los datos de carácter personal de la persona que postula para el puesto de trabajo.

Tras recepcionar la candidatura, las personas trabajadoras de Selección realizan un primer contacto telefónico con el candidato/a en el que valoran si el perfil podría adecuarse al puesto y, en caso afirmativo, se cita a la persona para la realización de una entrevista. Todos los/las candidatos/as cuentan con una ficha de candidatura.

No existe un guión de entrevistas por la disparidad de perfiles, no obstante, todos los procesos de selección se adecúan a lo siguiente:

- En las entrevistas telemáticas o presenciales se realizan preguntas relacionadas con el cumplimiento de los requisitos exigidos a nivel de titulación, experiencia en puesto similar, aptitudes necesarias para el adecuado desempeño de las funciones en el marco de la cultura empresarial. Nunca se realizan preguntas de carácter personal.
- El objetivo del proceso es conocer la experiencia laboral previa adaptable a la experiencia requerida, motivación al cambio, expectativas profesionales, así como, valorar experiencias profesionales desde un punto de vista competencial, que sean significativas en habilidades como organización y planificación, trabajo

en equipo, responsabilidad, liderazgo, implicación o compromiso, orientación a resultados etc.

- En aquellos casos en los que resulta necesario para el puesto, se realizan pruebas de idiomas, o pruebas de conocimiento para determinar la adecuación del nivel al puesto requerido.

Finalizadas las entrevistas y, en su caso, las pruebas de capacitación, si el perfil es apto se procede a realizar oferta y a iniciar los trámites para la contratación.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras no interviene en los procesos de selección.

Por último, en relación con la selección de personal, en el año 2023 deben destacarse los siguientes datos:

1. En la fase de análisis curricular, de manera global, Grupo Ortiz recibe un 29% de candidaturas de mujeres, frente a 71% de hombres.
2. Más del 85% de las vacantes publicadas por el Grupo están vinculadas con posiciones en Proyectos y en Obra, puestos que aparte de requerir experiencia, requieren, también, movilidad. Este tipo de puestos, fundamentalmente son solicitados en aquellas sociedades cuyos sectores de actividad son Inmobiliaria y Construcción, Energías Renovables (Personal de Ingeniería y Personal técnico), donde el porcentaje de mujeres que aplican se reduce al 12% frente a un 88% de hombres.
3. En las vacantes referidas a mandos intermedios y oficiales-as/especialistas el porcentaje de mujeres que aplican a las posiciones que se ofertan es de un 5% frente a un 95% de varones.

CONTRATACIÓN

Finalizado el proceso de selección, todas las nuevas altas en cualquiera de las empresas del Grupo reciben un "Manual de Bienvenida". En dicho manual se contiene la siguiente documentación:

- Carta del Presidente
- Objetivo y Cultura Empresarial
- Misión, Visión y Valores
- Documentos esenciales del Grupo
- Áreas de Negocio
- Normas y Políticas de Grupo Ortiz
- Canales para información: Intranet, Web Corporativa, Comunicados, Newsletter y Portal del Empleado
- Política de Cumplimiento
- Política de Expatriación

- Seguridad y Salud
- Participación social: Voluntariado Corporativo y Comunidad
- Beneficios Sociales
- En la Sede Central
- Necesidades del puesto
- Procedimientos internos y solicitudes

Adicional a esto, el día que se inicia la prestación de servicios, uno/a de los técnicos/as del departamento de RR.HH. acompaña y orienta a la persona trabajadora informándole en profundidad de los puntos citados anteriormente, con la finalidad de ayudar al profesional a conocer la organización, el rol que asumirá, sus nuevos compañeros/as de trabajo y la filosofía de la empresa.

En cuanto a las empresas, colectivos y centros de trabajo situados fuera de la provincia de Madrid, donde se encuentra la sede central del grupo empresarial, son los compañeros/as de las delegaciones, jefes/as de servicio, gerentes de los establecimientos... los que se ocupan de este proceso de onboarding.

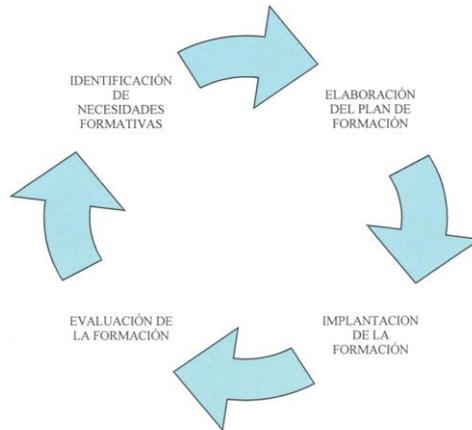
C. FORMACIÓN

En primer lugar, resulta importante destacar que GRUPO ORTIZ cuenta, para todas sus empresas o las UTES participadas por sus empresas en exclusiva, con un PROCEDIMIENTO GENERAL DE GESTIÓN PARA LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN. En este documento se procede a la descripción de la sistemática seguida por GRUPO ORTIZ en los aspectos relativos a la gestión de la formación de las personas trabajadoras.

En este apartado, además, es necesario hacer una distinción entre la formación que se ofrece a las nuevas incorporaciones y aquella a la que los empleados/as pueden acceder cuando ya forman parte de la plantilla de la Empresa.

En cuanto a la formación para nuevas incorporaciones, todo el personal que accede a cualquiera de las Empresas del Grupo debe, por ley, obligatoriamente, realizar una formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Adicional a esto, y en función de la actividad a desempeñar o el centro de trabajo en el que presten servicios, se exige a las personas trabajadoras formación técnica o de capacitación propia.

En relación a la oferta formativa para la plantilla del Grupo, como ya hemos indicado, se cuenta con un Plan de formación que se diseña en base al siguiente esquema:



En concreto en el Grupo se han impartido 235 acciones formativas diferentes vinculadas, siempre, a la posición desempeñada por los/as profesionales del Grupo sin que, en ninguna de ellas, se haya realizado diferenciación alguna por motivo de sexo. En conjunto, de estas acciones formativas se han realizado 351 grupos (cursos), con 1910 participaciones de 946 participantes únicos, de media cada participante formado ha asistido a 2,70 formaciones diferentes. El número total de horas de formación ha ascendido a 23.110.

Cabe destacar, adicional a todo lo anterior, que únicamente dos personas del Departamento de Selección tienen formación en materia de igualdad.

Una vez analizados los datos de formación, se extrae que existe una mayor formación en hombres que en mujeres derivado, por un lado, de un mayor número de hombres en todas las empresas del Grupo y, por otro, de un mayor número de hombres en puestos técnicos con mayor necesidad de formación continuada.

Adicional a lo anterior, también cabe destacar que, en relación con la modalidad de formación, todas las formaciones, siempre que son presenciales, se realizan en horario laboral. Cuando las formaciones son telemáticas, se permite que la persona trabajadora se conecte a las mismas cuando lo desee. Estas formaciones son siempre voluntarias.

D. PROMOCIÓN

En cuanto a **procedimiento de promoción**, no existe un Manual o criterios a seguir. Las promociones del personal se proponen por los/las superiores jerárquicos/as y responsables cuando se da una vacante para un puesto de categoría superior. Asimismo, las posiciones de promoción se publican también en la página web del Grupo (cuyo acceso es tanto para público como para personas trabajadoras).

El Grupo, no obstante, cuenta con un documento denominado, "SOLICITUD DE ASCENSO" mediante el cual, tanto cualquier persona trabajadora como sus superiores (directos o indirectos) pueden solicitar a la Dirección de RRHH una propuesta de ascenso para un perfil determinado. Estas promociones deben, en todo caso, ser autorizadas por los directores/as de Área.

En el año 2023 se produjeron en el Grupo un total de 80 promociones.

E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Si bien las auditorías retributivas se tratan en apartado aparte en este informe, se resumen a continuación los principales extremos consignados en el informe diagnóstico relativos a condiciones de trabajo:

La jornada laboral máxima de cada una de las sociedades/centros de trabajo/personas trabajadoras lo es atendiendo al convenio colectivo que es aplicable a la relación laboral sin que, en ningún caso, existan diferenciaciones entre hombres y mujeres.

En relación con la prestación de servicios de manera presencial o a distancia, todos los empleados/as del Grupo desarrollan sus servicios de manera presencial.

En cuanto a la distribución del tiempo de trabajo, solo en la sede central del Grupo existe una política de flexibilidad que permite a las personas trabajadoras se permite flexibilidad horaria (de 30 minutos) en la entrada y la salida.

El Grupo manifiesta que, con carácter general, no se realizan horas extraordinarias ni horas complementarias salvo en aquellos casos puntuales en los que las mismas son autorizadas y siempre vinculadas a trabajos extraordinarios. En concreto en las sociedades dedicadas a restauración y gimnasios no se realizan horas extraordinarias.

En el año 2019 se acordó con la RLPT para todo el Grupo un protocolo de gestión de desconexión digital y uso de tecnologías corporativas cuyo objetivo no es otro que garantizar el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador, a la desconexión digital, y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Es común también para todos los centros de trabajo, el hecho de que no se hubiera procedido a realizar ninguna inaplicación de convenio colectivo conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 82.3. Asimismo, en los último tres años no se ha producido ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No se han producido implantaciones ni revisiones de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos ni sistemas de valoración de puestos de trabajo.

F. CANALES DE COMUNICACIÓN

El departamento de Relaciones Institucionales y Comunicación del Grupo es el responsable de la comunicación corporativa, tanto externa como interna, en estrecha colaboración con el departamento de Recursos Humanos.

Comunicación externa:

La web corporativa es el canal general de comunicación con el exterior. Durante el año 2023, una media de 20.000 usuarios mensuales accedió a ella, procedentes de diversos países (principalmente Reino Unido, España, Colombia, México y Estados Unidos).

La línea comunicativa implantada trata de potenciar la profesionalidad y la transparencia del Grupo con mensajes neutrales y claros sobre la actividad desarrollada, sin por ello perder de vista la necesaria sencillez y cordialidad para llegar a la máxima audiencia.

Comunicación interna:

La Intranet corporativa es junto a los Comunicados, el canal principal a través del que los trabajadores/as obtienen información del Grupo.

Adicional a lo anterior, en 2023 se publicaron 3 números de la revista InfOrtiz. En esta Newsletter, de distribución interna, se comparten algunos proyectos del Grupo, se difunden contenidos corporativos de singular importancia -por ejemplo, los documentos esenciales- y se tratan temas de sostenibilidad.

Por último, los Comunicados son la vía de comunicación más directa entre el Grupo y las personas que lo componen (remitidos vía correo electrónico).

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

En relación con este apartado, en el año 2023 una única persona en todo el Grupo, una mujer, solicitó una excedencia por cuidado de menores.

En cuanto a reducciones de jornada, En el periodo de referencia y en las distintas empresas del Grupo, se han solicitado las siguientes reducciones de jornada (todas ellas por cuidado de menores):

Cod empresa	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
01	40	80%	10	20%	50
02	1	100%	0	0%	1
03	0	0%	0	0%	0
04	1	33%	2	67%	3
05	3	60%	2	40%	5
06	4	100%	0	0%	4
07	0	0%	1	100%	1
08	0	0%	0	0%	0
09	1	100%	0	0%	1
10	0	0%	0	0%	0
11	0	0%	0	0%	0
12	0	0%	0	0%	0
13	0	0%	0	0%	0
Total Grupo	50	77%	15	23%	65

Como puede apreciarse, de forma absolutamente mayoritaria son las mujeres las que siguen solicitando reducciones de jornada para atender las necesidades de los hijos. En el Grupo no se han solicitado adaptaciones de la jornada de trabajo.

No se han solicitado en el periodo de referencia adaptaciones de la jornada en ninguna de las empresas del Grupo.

Adicional a todo lo anterior y en relación con este punto, es importante destacar que el Grupo nunca ha sido condenado en los últimos años por vulneración de derechos fundamentales (discriminación).

H. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Tras la revisión analizada, consta acreditado que, en todas las empresas que componen el Grupo, existe infrarrepresentación femenina. Y es que los datos totalizados arrojan que el 78% de la plantilla del Grupo está compuesta por varones frente a un 22% de mujeres. Analizando las distintas sociedades que componen el Grupo comprobamos como 9 de las 13 entidades cuentan con una plantilla de mujeres inferior al 25% siendo que, incluso, 3 de ellas carecen de personal femenino. Únicamente la mercantil La Gavia Factory S.L. (nº 11) mantiene una plantilla equilibrada con un 42% de mujeres y un 58% de varones.

En relación con este punto, consideramos fundamental destacar que, a nivel sectorial, en el año 2023 solo el 8% de la fuerza laboral del sector de la construcción (actividad mayoritaria en el Grupo) estaba compuesta por mujeres. Teniendo en cuenta la situación en el sector, el Grupo se encuentra por encima

de la media sectorial si bien, como es notorio, queda mucho camino por recorrer para conseguir un sector equiparado.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No existía un protocolo de acoso específico de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. No obstante, si cuenta con un canal de denuncias.

Se ha aprobado, en el seno de la negociación, un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

En los tres últimos años no se han notificado a ninguna de las Entidades que componen el Grupo ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

J. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cada una de las sociedades que componen el Grupo cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales realizado siempre por un servicio de prevención ajeno. Asimismo, se encuentran evaluados todos los puestos de trabajo. También existe coordinación de actividades preventivas.

En el año 2023 no se han producido adaptaciones de puestos de trabajo por salud laboral.

K. VIOLENCIA DE GÉNERO

Hasta la fecha de elaboración del presente diagnóstico la compañía no ha tenido conocimiento de ningún caso de violencia de género entre su plantilla.

La empresa cuenta con una política desarrollada en esta materia, donde quedan reflejados los derechos que tienen las personas trabajadoras en caso de ser víctima de una situación de violencia de género.

6. RETRIBUCIONES CONCLUSIONES DE LAS AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

En cuanto a las retribuciones de cada una de las empresas que conforman el Grupo a efectos de este Plan de Igualdad, las mismas viene dadas por los grupos profesionales de los distintos convenios colectivos aplicables, en su caso, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.

En relación con las Auditorias Retributivas, los distintos informes realizados para cada una de las sociedades del Grupo incluyen tanto un análisis de información

cuantitativa relacionada con la retribución del personal de cada empresa, como datos cuantitativos. Se adjuntan los informes completos de Auditoría retributiva donde se podrá observar con un mayor detalle la información aquí contenida.

Para la realización de las auditorías salariales entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el “Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”, se han utilizado principalmente dos herramientas, ambas proporcionadas por el Ministerio de igualdad:

- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (Ministerio de Igualdad)
- Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género (Ministerio de Igualdad)

Tal y como establece el RD 902/2020 en su artículo 4, la obligación de igual retribución debe ser por puestos de igual valor. Para ello se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo (se han realizado agrupaciones de los mismos), analizando para todos ellos, en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores y subfactores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (Ministerio de Igualdad). En cada puesto y por cada factor o subfactor, se ha seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto, seleccionando el nivel que más se adecúe a las características del puesto de trabajo. Todos los factores contemplan un «nivel cero» que indica que el factor no es relevante para el puesto de trabajo analizado.

Finalmente, y conforme al nivel asignado se da al factor una puntuación, y una vez sumadas todas las puntuaciones de estos factores resulta el valor del puesto de trabajo que le dará su posición en una agrupación u otra. La puntuación de los niveles de cada factor o subfactor esta ponderada por la propia herramienta con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

Con carácter general, en el Grupo, en el año 2023, se abonaban los siguientes conceptos retributivos:

Tipo de retribución	Concepto	Origen	Forma
Salario	Antigüedad	Convenio	Dineraria
	Antigüedad (m)	Convenio	Dineraria
	Antigüedad Consolidada	Convenio	Dineraria
	Base Pagas	Convenio	Dineraria
	Bolsa de Vacaciones	Convenio	Dineraria
	Carencia de Incentivo	Convenio	Dineraria
	Compl. Mejora Productividad	Convenio	Dineraria
	Complemento a Bruto	Convenio	Dineraria

	Complemento Destino	Convenio	Dineraria
	Complemento Personal Libre	Convenio	Dineraria
	Complemento por Discapacidad	Convenio	Dineraria
	Complemento Puesto Trabajo	Convenio	Dineraria
	Desgaste de Herramientos	Convenio	Dineraria
	Extrasalarial	Convenio	Dineraria
	Extrasalarial (m)	Convenio	Dineraria
	Mejora Voluntaria	Personal	Dineraria
	Paga Beneficio Prorrataada	Convenio	Dineraria
	Paga de Beneficios	Convenio	Dineraria
	Paga de Marzo	Convenio	Dineraria
	Paga de Marzo Prorrataada	Convenio	Dineraria
	Paga de Navidad	Convenio	Dineraria
	Paga de Verano	Convenio	Dineraria
	Paga Navidad Prorrataada	Convenio	Dineraria
	Paga Verano Prorrataada	Convenio	Dineraria
	Plus Actividad	Convenio	Dineraria
	Plus Actividad (m)	Convenio	Dineraria
	Plus Asistencia	Convenio	Dineraria
	Plus Asistencia (m)	Convenio	Dineraria
	Plus Cantidad/Calidad	Convenio	Dineraria
	Plus Carencia Incentivos Hora	Convenio	Dineraria
	Plus Convenio	Convenio	Dineraria
	Plus Convenio (m)	Convenio	Dineraria
	Plus Distancia	Convenio	Dineraria
	Plus Distancia (M)	Convenio	Dineraria
	Plus Jefe de Equipo	Convenio	Dineraria
	Plus Responsabilidad (m)	Convenio	Dineraria
	Plus Transporte	Convenio	Dineraria
	Plus Transporte (m)	Convenio	Dineraria
	Quebranto de Moneda	Convenio	Dineraria
	Salario Base	Convenio	Dineraria
Complemento salarial	Ayuda Escolar	Convenio	Dineraria
	Ayuda Vivienda	Convenio	Dineraria
	C.A.P Laborable	Convenio	Dineraria
	C.A.P No Laborable	Convenio	Dineraria
	C.A.P Objetivos	Convenio	Dineraria
	Comida Ayuda	Convenio	Dineraria
	Complemento Destino	Convenio	Dineraria
	Dieta Completa No Exenta	Convenio	Dineraria
	Dieta Internacional	Convenio	Dineraria
	Dieta Internacional No Exenta	Convenio	Dineraria
	Dif. Dieta Completa No Exenta	Convenio	Dineraria
	Dif. Dieta Inter. No Exenta	Convenio	Dineraria
	Dif. Dieta Intern.Meses Ant.	Convenio	Dineraria
	Difere. nomina mes ant.	Convenio	Dineraria

Diferencia Categoría	Convenio	Dineraria
Diferencia Media Dieta Tributa	Convenio	Dineraria
Grat. Noche Buena/Noche Vieja	Convenio	Dineraria
Gratificación No Consolidable	Convenio	Dineraria
Horas Extras	Convenio	Dineraria
Horas Extras Festivas	Convenio	Dineraria
Importe por Regul. IT.	Convenio	Dineraria
Incentivo Mensual	Convenio	Dineraria
Incentivo Mes	Convenio	Dineraria
Kilometraje con retención	Convenio	Dineraria
Media dieta	Convenio	Dineraria
Media Dieta Completa	Convenio	Dineraria
Media Dieta con Alojamiento	Convenio	Dineraria
Media Dieta No Exenta	Convenio	Dineraria
Plan de Pensiones	Convenio	Dineraria
Plus Asistencia	Convenio	Dineraria
Plus de Absentismo (M)	Convenio	Dineraria
Plus de ayuda a estudios	Convenio	Dineraria
Plus de Guardia Laborable	Convenio	Dineraria
Plus de Guardia No Laborable	Convenio	Dineraria
Plus de Montaje	Convenio	Dineraria
Plus de Nocturnidad	Convenio	Dineraria
Plus de Responsabilidad	Convenio	Dineraria
Plus Desplazamiento	Convenio	Dineraria
Plus Expatriación	Convenio	Dineraria
Plus Festivo	Convenio	Dineraria
Plus Horas Nocturnidad	Convenio	Dineraria
Plus Responsabilidad (m)	Convenio	Dineraria
Plus Tensión	Convenio	Dineraria
Plus Trabajo en Tensión	Convenio	Dineraria
Plus Voluntario	Convenio	Dineraria
Prima de Asistencia	Convenio	Dineraria
Prima Diaria	Convenio	Dineraria
Prima Productividad	Convenio	Dineraria
Prima Seguro de Vida	Convenio	Dineraria
Primas y Compensaciones	Personal	Dineraria
Productividad NCO (Contadores)	Convenio	Dineraria
Productividad NNSS	Convenio	Dineraria
Regulización Mes Anterior	Convenio	Dineraria
Rente Operario	Convenio	Dineraria
Ret. Vol. P/Variable	Convenio	Dineraria
Reten Técnico	Convenio	Dineraria
Reten/Guardia Mantenimiento	Convenio	Dineraria
Retribución Especie	Convenio	Especie
Retribución Especie Vehículo	Convenio	Especie

	Retribucion Voluntaria	Personal	Dineraria
	Seguro Convenio Colectivo	Convenio	Especie
	Tickets Guarderia	Personal	Especie
	Trabajo Cont. CNT	Convenio	Dineraria
	Trabajos en Tensión	Convenio	Dineraria
	Zona Controlada	Convenio	Dineraria
	Zona Controlada Trillo	Convenio	Dineraria
Extrasalarial	Dieta Completa	Convenio	Dineraria
	Media dieta	Convenio	Dineraria
	Media Dieta Completa	Convenio	Dineraria
	Media Dieta Completa Trillo	Convenio	Dineraria

En el caso de todas las mercantiles, las fuentes de la información de los puestos de trabajo que han servido de base para la valoración de los puestos han sido los descriptivos de puestos, los cuales fueron actualizados de acuerdo con la actual estructura organizativa, así como, organigrama de cada dirección de la empresa, mapa de puestos y mapa de procesos.

Por su parte, **el sistema aplicado para la valoración de los puestos de trabajo**, como ya se ha indicado, ha sido el cuantitativo o analítico de puntuación por factores (Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social), que permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.

Conforme a lo anterior, las agrupaciones de puestos, en todo el Grupo, son las siguientes:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	DIRECTOR/A GENERAL CORPORATIVO/A(719)
Agrupación 7	DIRECTOR/A DPTO CORPORATIVO(591)
	DIRECTOR/A DPTO PRODUCCIÓN(605)
	JEFE DPTO CORPORATIVO(569)
	JEFE DPTO PRODUCCIÓN(589)
Agrupación 6	JEFE/A DE OBRA CIVIL/SERVICIOS(528)
	JEFE/A DE OBRA ENERGÍA /DIRECTOR/A PROYECTOS(505)
	JEFE/A DE OBRA HABILITACIÓN/EDIFICACIÓN(505)
	JEFE/A DE GRUPO(531)
	JEFE/A TÉCNICO/A(529)
Agrupación 5	ENCARGADO/A OBRAS(426)
	JEFE/A ADMINISTRATIVO/TRANSVERSA(441)
	JEFE/A DE PRODUCCIÓN ENERGÍA(467)
	JEFE/A DE PRODUCCIÓN OBRA CIVIL(467)
	JEFE/A DE PRODUCCIÓN REHAB/EDIFICACIÓN/AYUDANTE TÉCNICO(456)
	JEFE/A OFICINA TÉCNICA/ESTUDIOS/TOPOGRAFÍA(457)
	SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN(402)
	TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO TRANSVERAL(427)

	TÉCNICO/A OFICINA TÉCNICA/ESTUDIOS(433)
	TOPÓGRAFO/A(413)
Agrupación 4	ADMINISTRATIVO/A(400)
	CAPATAZ(333)
	COMERCIAL(367)
	JEFE/A DE COCINA(334)
	TÉCNICO/A/DELINEANTE(386)
	JEFE/A DE EQUIPO(327)
Agrupación 3	MONITORES/AS(264)
	OFICIAL OBRA/ESPECIALISTA/GRUISTA(297)
	OFICIAL SERVICIOS(276)
	CAMARERO/A(267)
	COCINERO/A(281)
Agrupación 2	CONSERJE(228)
	EXPENDEDOR/A(242)
	PEÓN(202)
Agrupación 1	ALMACENERO/A(164)
	AUXILIAR APARCAMIENTO(181)
	AGENTE APARCAMIENTO(187)

El análisis realizado nos arroja lo siguiente por cada una de las sociedades del Grupo (no se realiza auditoría retributiva en aquellas mercantiles en las que no hay mujeres):

SOCIEDAD Nº 1

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo existe una brecha salarial del 19% a favor de los hombres. En este punto resulta necesario destacar que la plantilla está fuertemente masculinizada.

No obstante, lo anterior, en ningún caso existen diferencias totales superiores al 25% en la totalización de salarios.

Las principales diferencias se establecen en los complementos salariales, existiendo una diferencia de más de un 60% en favor de los hombres y más concretamente en los siguientes conceptos salariales:

Planes de pensiones: este concepto retribuye, además del plan de pensiones suscrito por la empresa para la totalidad de la plantilla, unos importes que se abonaban antiguamente a ciertas categorías en concepto de comidas. Estos importes son bastante más elevados que los abonados por el plan de pensiones y eran abonados en puestos de trabajo (hasta capataz) masculinizados.

Seguro convenio colectivo: Este concepto se abona por convenio colectivo en ciertos sectores y categorías que se desempeñan en su gran mayoría por hombres.

Plus de nocturnidad: se abonan a los colectivos de conserjería, parking y gasolineras a aquellos trabajadores que eligen turno de noche. Estos horarios se

eligen voluntariamente por los trabajadores, siendo más demandados por los hombres.

Mejora Voluntaria: concepto abonado a los trabajadores de Málaga subrogados. No es posible modificar los importes.

Plus convenio M: concepto abonado a los trabajadores de Málaga subrogados. No es posible modificar los importes.

Prima productividad: se abona en las agrupaciones inferiores por trabajos de intervención y disponibilidad ejecutados en su gran mayoría por hombres.

Análisis según edad:

Existen diferencias en dos rangos de edad:

- Rango de 55 a 60 años. Existe una diferencia de un 33% en favor de los hombres. En este rango se sitúan los puestos de limpieza ocupados por mujeres con una remuneración por convenio menos elevada respecto de los puestos que ocupan los hombres ubicados en este rango.

- Rango de mayores de 61 años. Existe la misma casuística que en el rango anterior.

Además de las diferencias que pueden producirse por los conceptos de convenio, también debemos tomar en cuenta el sistema de clasificación interna, ya que dentro de cada escala de puestos de igual existen diferentes puestos organizativos que en el mercado pueden devengar una retribución distinta, así como, puestos masculinizados o feminizados, cuya distribución por género influye en los datos retributivos.

Concretamente, no existen distorsiones relevantes en el modelo. Únicamente podemos observar una distorsión en la Agrupación 9 donde se encuadra el director general de la compañía.

SOCIEDAD Nº 2

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo no existe una brecha salarial a favor de los hombres.

En esta auditoría, y siendo un caso excepcional en el sector, se aprecian diferencias totalizadas superiores al 25% en el caso de las mujeres.

En primer lugar, resulta imprescindible poner de manifiesto que, del total de personas trabajadoras de la Empresa (23) 4 se corresponden con mujeres las cuales ostentan posiciones en la Empresa superiores, en su totalidad, a los puestos que desempeñan los hombres. En concreto las mujeres se sitúan en un salario un 69% superior a los varones.

De este modo existen diferencias por rango salarial ya que las dos mujeres de la compañía ostentan las posiciones de la agrupación 6, con los puestos de Jefa de Grupo y Jefa de Obra/Rehabilitación.

No obstante, lo señalado en el párrafo anterior, en el caso de los complementos salariales consta que los hombres mantienen retribuciones superiores en los siguientes conceptos salariales:

Planes de pensiones: este concepto retribuye, además del plan de pensiones suscrito por la empresa para la totalidad de la plantilla, unos importes que se abonaban antiguamente a ciertas categorías en concepto de comidas. Estos importes son bastante más elevados que los abonados por el plan de pensiones y eran abonados en puestos de trabajo (hasta capataz) masculinizados.

Seguro convenio colectivo: Este concepto se abona por convenio colectivo en ciertos sectores y categorías que se desempeñan en su gran mayoría por hombres.

Kilometraje con retención: de forma mayoritaria los hombres realizan más viajes que las mujeres.

Prima de seguro de vida: la prima del seguro de vida es mayor en función de la edad de las personas trabajadoras. Asimismo, es una prima vinculada mayoritariamente al área de construcción. En relación con lo anterior, los hombres en el área de construcción tienen en general una edad superior a las mujeres.

SOCIEDAD N° 3

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo existe una diferencia de un 13% a favor de las mujeres.

En este punto resulta necesario destacar que la plantilla está fuertemente masculinizada. De un total de 178 personas trabajadoras, únicamente 10 de ellas son mujeres.

Las principales diferencias se establecen en los complementos salariales, y más concretamente en los siguientes conceptos salariales:

Prima productividad: se abona en las agrupaciones inferiores por trabajos de intervención y disponibilidad ejecutados en su gran mayoría por hombres.

Kilometraje con retención: de forma mayoritaria los hombres realizan más viajes que las mujeres.

Prima de seguro de vida: la prima del seguro de vida es mayor en función de la edad de las personas trabajadoras. Asimismo, es una prima vinculada mayoritariamente al área de construcción. En relación con lo anterior, los hombres en el área de construcción tienen en general una edad superior a las mujeres.

Análisis según rango salarial:

Existen una diferencia a favor de los hombres de un 28% en el rango salarial de retribuciones superiores a los 50.000 euros, pero, sin embargo, debemos resaltar que únicamente se sitúa una mujer frente a 7 hombres. Asimismo, es importante señalar que en este rango se sitúa el director de producción (agrupación 7) puesto más elevado de la compañía que eleva la media de los hombres.

Análisis según edad:

Existen diferencias en un rango de edad:

- Rango de mayores de 61 años. Existe una diferencia de un 86% en favor de las mujeres. Destacar que en este rango de edad se sitúa una única mujer con un salario más elevado ya que su puesto es de una agrupación elevada y 13 hombres de rangos inferiores que bajan su media aritmética.

SOCIEDAD Nº 4

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo no existe brecha salarial. En este punto resulta necesario destacar que la plantilla está fuertemente masculinizada. De un total de 45 personas trabajadoras, 4 de ellas son mujeres.

Las principales diferencias se establecen en los complementos salariales, y más concretamente en los siguientes conceptos salariales:

- Planes de pensiones: este concepto retribuye, además del plan de pensiones suscrito por la empresa para la totalidad de la plantilla, unos importes que se abonaban antiguamente a ciertas categorías en concepto de comidas. Estos importes son bastante más elevados que los abonados por el plan de pensiones y eran abonados en puestos de trabajo (hasta capataz) masculinizados.
- Seguro convenio colectivo: Este concepto se abona por convenio colectivo en ciertos sectores y categorías que se desempeñan en su gran mayoría por hombres.
- Kilometraje con retención: de forma mayoritaria los hombres realizan más viajes que las mujeres.
- Prima seguro de vida: la prima del seguro de vida es mayor en función de la edad de las personas trabajadoras. Asimismo, es una prima vinculada mayoritariamente al área de construcción. En relación con lo anterior, los hombres en el área de construcción tienen en general una edad superior a las mujeres.

Análisis según edad:

Existen diferencias en el rango de edad de 55 a 60 años

-Rango de 55 a 60 años. Existe una diferencia de un 69% en favor de los hombres. En este rango se sitúan los puestos de limpieza ocupados por mujeres con una remuneración por convenio menos elevada respecto de los puestos que ocupan los hombres ubicados en este rango.

Análisis según agrupación:

-Existen diferencias en dos agrupaciones 3 y 4:

Respecto a la agrupación 3, existe una única mujer por lo que la muestra no es significativa, pero es importante resaltar que la trabajadora se encuentra actualmente de baja por incapacidad temporal por lo que no percibe ningún tipo de complemento, bajando su percepción total anual.

Respecto a la agrupación 4, aquí se sitúan las dos personas trabajadoras varones con el puesto de capataz, cuyos salarios son más elevados que el resto de la agrupación por su posición, siendo importante resaltar además que son personas con mucha antigüedad en la empresa.

SOCIEDAD Nº 5

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo existe una diferencia salarial del 12% a favor de las mujeres.

En la presente auditoría, y siendo un caso excepcional en el sector, se aprecian diferencias totalizadas superiores al 25% en el caso de las mujeres.

Las principales diferencias se establecen en los complementos salariales, y más concretamente en los siguientes conceptos salariales:

Planes de pensiones: este concepto retribuye, además del plan de pensiones suscrito por la empresa para la totalidad de la plantilla, unos importes que se abonaban antiguamente a ciertas categorías en concepto de comidas. Estos importes son bastante más elevados que los abonados por el plan de pensiones y eran abonados en puestos de trabajo (hasta capataz) masculinizados.

Seguro convenio colectivo: Este concepto se abona por convenio colectivo en ciertos sectores y categorías que se desempeñan en su gran mayoría por hombres.

Plus de nocturnidad: se abonan a los colectivos de conserjería, parking y gasolineras a aquellos trabajadores que eligen turno de noche. Estos horarios se eligen voluntariamente por los trabajadores, siendo más demandados por los hombres.

Mejora Voluntaria: concepto abonado a los trabajadores de Málaga subrogados. No es posible modificar los importes.

Plus convenio M: concepto abonado a los trabajadores de Málaga subrogados. No es posible modificar los importes.

Prima productividad: se abona en las agrupaciones inferiores por trabajos de intervención y disponibilidad ejecutados en su gran mayoría por hombres.

Prima de seguro de vida: la prima del seguro de vida es mayor en función de la edad de las personas trabajadoras. Asimismo, es una prima vinculada mayoritariamente al área de construcción. En relación con lo anterior, los hombres en el área de construcción tienen en general una edad superior a las mujeres.

Kilometraje con retención, este concepto se abona a las personas trabajadoras que realizan desplazamientos, cuyos trabajos son realizados principalmente por varones.

Diferencia categoría: no es posible realiza cálculos ya que únicamente lo percibe una mujer frente a 79 varones

Incentivo mes: no es representativo puesto que este concepto se abonó únicamente a tres personas trabajadoras: dos mujeres y un varón. De ellos hay una mujer que percibe un incentivo menor pero el varón y la otra mujer perciben exactamente el mismo importe.

Complemento puesto de trabajo, la diferencia viene explicada porque lo cobran dos mujeres cuyo puesto es peón, mientras que los varones a los que se les abona este complemento desempeñan puestos superiores.

Análisis según edad:

- Rango de mayores de 61 años. Existe una diferencia de un 29% en favor de los hombres. En este rango se sitúan los puestos de limpieza ocupados por mujeres con una remuneración por convenio menos elevada respecto de los puestos que ocupan los hombres ubicados en este rango.

Análisis según agrupación:

-Existe una diferencia superior al 25% tanto en la agrupación 4 como en la 6 a favor de las mujeres. Respecto a la agrupación 4 resaltar que, en el caso de las mujeres, desempeñan posiciones de los departamentos de administración con titulaciones superiores.

-Respecto a la agrupación 6, el puesto con categoría superior, se encuentra desempeñado por una mujer.

SOCIEDAD Nº 6

En términos generales, se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo no existe diferencia salarial. En definitiva, observamos que no existen diferencias significativas en los análisis realizados.

SOCIEDADES Nº 7 Y Nº 8

Ninguna de estas sociedades cuenta con mujeres en su plantilla con lo que no se trasladan datos salariales al presente Plan de Igualdad.

SOCIEDAD Nº 9

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo no existe una brecha salarial a favor de los hombres.

En la presente auditoría, y siendo un caso excepcional en el sector, se aprecian diferencias totalizadas superiores al 25% en el caso de las mujeres.

En este caso, resulta imprescindible poner de manifiesto que, del total de personas trabajadoras de la Empresa (14) únicamente 1 de ellas es una mujer la cual ostenta una posición en la Empresa elevada. En concreto esta mujer percibe como media un salario un 89% superior a los varones.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que los análisis se ven desvirtuados al no existir una muestra suficiente estadística que arrojen resultados que puedan ser analizados.

SOCIEDAD N° 10

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo existe una diferencia salarial del 6% a favor de las mujeres.

Únicamente se deja constancia de que en el análisis según concepto existen diferencias a favor de los hombres en el complemento salarial de plus de nocturnidad, ya que estos horarios nocturnos suelen ser elegidos por los varones de la compañía.

SOCIEDAD N° 11

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo existe una brecha salarial del 4% a favor de los hombres.

No obstante lo anterior, únicamente en el análisis por edad, existen diferencias totales superiores al 25% en la totalización de salarios.

Se observan diferencias en los complementos salariales, pero hemos de resaltar que en los dos casos se realizan los cálculos en rangos donde únicamente se sitúa un hombre en el caso de 20.000 a 25.000 y una mujer en el caso de 25.000 a 30.000. De este modo podemos afirmar que las medias y medianas no arrojan resultados relevantes en estas posiciones.

Análisis según edad:

- Existe una diferencia de un 28% a favor de los hombres ya que en este rango de edad se encuentra el varón situado en la agrupación 7, posición más elevada de la compañía.
- Respecto a los menores de 20 años, hay dos mujeres que han tenido bajas por IT de larga duración.

SOCIEDAD N° 12

En términos generales se observa que en el salario normalizado de la Compañía desagregado por sexo existe una diferencia salarial del 2% a favor de las mujeres.

Es importante resaltar que, de un total de 40 personas trabajadoras, únicamente 4 son mujeres.

Las principales diferencias se establecen en los complementos salariales, y más concretamente en los siguientes conceptos salariales:

Horas extras: se abonan a los colectivos de conserjería, parking y gasolineras a aquellos trabajadores que eligen turno de noche. Estos horarios se eligen voluntariamente por los trabajadores, siendo más demandados por los hombres.

Prima productividad: se abona en las agrupaciones inferiores por trabajos de intervención y disponibilidad ejecutados en su gran mayoría por hombres.

Concretamente, y como ya se ha adelantado, no existen distorsiones relevantes en el modelo.

En relación con el **plan de actuación para todas las empresas del Grupo:**

Objetivo 1: Continuar con la buena práctica de transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

Acciones:

1.1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.

1.2. Revisar los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

1.3. Garantizar la continuidad en la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos salariales, tanto los actuales como los que se pudieran incorporar a lo largo de la vigencia del Plan de igualdad, que existen en la estructura salarial de la empresa y que garanticen un sistema retributivo transparente.

Objetivo 2: Desarrollar acciones positivas para garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.

Acciones:

2.1. Elaborar una auditoria retributiva por empresa, definiendo los conceptos retributivos, el origen y la naturaleza (según correspondan al convenio colectivo o a la empresa) de cada uno de los complementos salariales y no salariales, incluyendo los criterios para su percepción, criterios para la equiparación de salarios. Esta auditoria deberá ser revisada por la RLPT y por la comisión de seguimiento para verificar que no pueda producirse una discriminación salarial.

La persona responsable de la coordinación de esta acción será el responsable de RRHH.

El calendario previsto para la realización de la acción será el periodo comprendido entre 01/01/2025-31/12/2025.

2.2. Realizar un registro salarial anualmente, que englobará a toda la plantilla y analizará las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por empresa.

Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo: salario base, cada uno de los complementos salariales y

cada una de las percepciones extrasalariales y se tendrán que aportar los importes efectivos.

Se entregará anualmente a la RLPT según establece el art 5 del RD 902/2020.

La persona responsable de la coordinación de esta acción será el responsable de RRHH.

El calendario previsto para la realización de la acción será anualmente durante el periodo comprendido de duración de plan de igualdad siendo la primera revisión el 31/12/2025.

2.3. Se entregará anualmente a la comisión de seguimiento, la evolución de la brecha de los Registros Retributivos efectivos y equiparados por agrupación de igual valor de cada una de las empresas.

La persona responsable de la coordinación de esta acción será el responsable de RRHH.

El calendario previsto para la realización de la acción será anualmente durante el periodo comprendido de duración de plan de igualdad siendo la primera revisión el 31/12/2025.

2.4. Realizar una auditoría salarial del ejercicio 2024 ampliada por cada una de las empresas que conforman el Plan de Igualdad, en base al registro retributivo y a las nuevas agrupaciones resultantes de la valoración de puestos.

La persona responsable de la coordinación de esta acción será el responsable de RRHH.

El calendario previsto para la realización de la acción será el periodo comprendido entre 01/05/2025-31/12/2025.

2.5. Realizar una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan de igualdad, que cumpla con los requisitos del RD 902/2020, pormenorizada por cada una de las empresas que conforman el Plan de Igualdad, en base al registro retributivo y a la agrupación resultante de la valoración de puestos.

La persona responsable de la coordinación de esta acción será el responsable de RRHH.

El calendario previsto para la realización de la acción será el periodo comprendido durante toda la vigencia del plan de igualdad, siendo la primera revisión 31/12/2027

2.6. Cada nueva Auditoría Retributiva será entregada por agrupaciones trabajo y por puestos de igual valor, con salarios efectivos y equiparados, incluyendo cada concepto retributivo.

Se analizará la brecha salarial de género y su evolución de forma anual, con especial revisión y explicación de aquellos que supongan una diferencia de 15% de cada agrupación de igual valor estableciendo, si es posible, un plan de actuación concreto para su reducción.

La persona responsable de la coordinación de esta acción será el responsable de RRHH.

El calendario previsto para la realización de la acción será el periodo comprendido durante la vigencia del plan de igualdad, siendo la primera revisión 01/02/2026 y la segunda revisión en el 31/12/2027.

2.7. Garantizar que el Grupo Ortiz incluirá medios materiales con el fin de reducir la brecha salarial.

La persona responsable de la coordinación de esta acción será la responsable de Igualdad.

El calendario previsto para la realización de la acción será anualmente durante el periodo de vigencia del plan de igualdad.

7. PLAN DE IGUALDAD.

Según el artículo 46 de la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"1. 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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.”

Además, el art. 8 del Real Decreto ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Plan de Igualdad podrá incorporar medidas relativas a materias no enumeradas anteriormente como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Las medidas de igualdad contenidas en el presente Plan responden a la situación real del Grupo y de cada una de sus sociedades integrantes reflejada en el diagnóstico, contribuyendo a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres de la empresa.

Se ha trasladado la información necesaria para la elaboración del diagnóstico que se aprobó en el seno de la Comisión negociadora, con los siguientes ejes de trabajo:

1. Acceso al empleo y Selección de personal
2. Contratación
3. Clasificación profesional
4. Promoción
5. Formación
6. Condiciones de trabajo

7. Infrarrepresentación femenina
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
9. Retribuciones
10. Prevención del acoso
11. Salud Laboral
12. Violencia de género
13. Comunicación y sensibilización

7.1. OBJETIVOS GENERALES

El objetivo final del primer Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, en igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción entro de cada una de las empresas del Grupo.

Objetivos Generales:

- Promover y asegurar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
-
- Garantizar en todo el Grupo la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en el Grupo una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla, promover y facilitar la promoción de la mujer en todos los puestos y departamentos de las empresas del grupo.
- Garantizar el principio de transparencia retributiva y la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en el Grupo.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas las empresas del grupo, implantando un protocolo que actúe en la prevención y proteja a todos los empleados y empleadas, además de asegurar un cauce para el tratamiento de las denuncias o reclamaciones.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio, neutro e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y la corresponsabilidad en los cuidados.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS

Del análisis de los datos del Diagnóstico de situación del Grupo y de las Auditorias retributivas realizadas, se han identificado, entre otras, las áreas de mejora relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Una vez detectadas estas áreas, y teniendo en cuenta los objetivos establecidos, se han definido las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla. Estas medidas son:

1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECIFICO 1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
1	Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación y descripción de puestos en las ofertas...), cumplan un lenguaje neutro y no sexista, ni respondan a estereotipos (sesgos inconscientes de género, estilo de comunicación inclusiva etc.)	Documentos de selección	Responsable selección	Cumplimiento del principio de igualdad de trato en selección	01/10/2024-30/10/2025	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
2	Elaborar un procedimiento de selección con perspectiva de género (cumpliendo con las directrices de manual operativo de RRHH), que incluirá la descripción de los puestos de trabajo. Una vez realizado el procedimiento, el mismo será informado y consultado a la representación en la empresa de los sindicatos firmantes del plan de igualdad y la comisión de seguimiento del plan de igualdad	Elaboración procedimiento de selección. Traslado de información a sindicatos.	Responsable selección	Cumplimiento del principio de igualdad de trato en selección	01/01/2025-30/03/2025	30/04/2025	MEDIA
3	Las entrevistas deben ser objetivas y no discriminatoria, con preguntas relacionadas con el trabajo y no con la situación personal y familiar. Para ello se realizará un guion de preguntas para utilizar en las entrevistas con la finalidad de que sean relacionadas con cuestiones objetivas curriculares y con el puesto de trabajo, garantizando que en ningún caso estarán relacionadas con cuestiones personales ni atenderán a estereotipos de género.	Elaboración de guion de preguntas	Responsable de selección	Cumplimiento del principio de igualdad de trato en selección	01/01/2025-30/03/2025	30/04/2025	ALTA
4	Crear modelos de ofertas de empleo que incluyan la denominación del puesto, descripción del puesto, nivel de responsabilidad, si el salario es a convenio o a convenir y requisitos de acceso a la oferta	Creación de modelos de ofertas	Responsable de selección	Cumplimiento del principio de igualdad de trato en selección	01/10/2024-31/12/2025	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
5	Garantizar que en los modelos de ofertas de empleo la denominación, la descripción del puesto y los requisitos de acceso a la oferta, contengan términos inclusivos e imágenes no	Muestreo aleatorio de ofertas	Responsable de selección	Cumplimiento del principio de igualdad de	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL	MEDIA

sexistas, (utilizando la denominación en neutro, o haciendo uso de desdoblamientos en femenino y masculino).			trato en selección		Primera revisión/evaluación 31/12/2025	
--	--	--	--------------------	--	--	--

1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECIFICO 2. Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
6	Garantizar que no se rechazará ninguna candidatura por no tener disponibilidad en el horario indicado para la entrevista, flexibilizando los horarios de las entrevistas para adaptarlas a las necesidades de las personas candidatas.	Número de entrevistas con horario adaptado	Responsable de selección	Facilitar la comparencia a a entrevistas	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
7	Se valorará positivamente en el proceso de selección si la persona candidata tiene formación en igualdad de trato y oportunidades, específicamente si el puesto vacante está relacionado con los procesos de recursos humanos, mandos intermedios y mandos directivos.	Inclusión en las entrevistas de preguntas vinculadas a formación en igualdad	Responsable de selección	Contratación de personal con formación en igualdad en RRHH o mandos	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
8	Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a las mujeres/ hombres a presentar su candidatura para puestos históricamente masculinizados/feminizados (Ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").	Muestreo de últimas ofertas publicadas	Responsable de selección	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Grupo	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
9	Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos específicos, según el puesto y área de actividad, tanto a nivel interno como a nivel externo.	Informe de las dificultades de selección en puestos con infrarrepresentación	Responsable de selección	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Grupo	31/07/2026	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/07/2026	MEDIA

10	Se establece un objetivo de reducción de la brecha de género en los puestos o áreas masculinizados de, al menos, un 10%. Para intentar alcanzar este objetivo, la empresa dispondrá de medios adecuados. Anualmente, se presentará a la comisión de seguimiento informe de resultados.	Informe anual de reducción de brecha de género	Responsable de selección	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Grupo	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/07/2025	MEDIA
----	--	--	--------------------------	--	-----------------------	---	-------

1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Medidas de acción positiva para la incorporación de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
11	En procesos de selección para departamentos con subrepresentación femenina, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad la candidatura del sexo subrepresentado.	Número de personas contratadas del sexo subrepresentado	Responsable de selección	Incorporación de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/07/2026	MEDIA
12	En los procesos de selección para puestos, departamentos o áreas masculinizados, y siempre y cuando la candidata reúna todos los requisitos del puesto, se intentará que llegue a la fase final al menos una mujer.	Informe de procesos de selección.	Responsable de selección	Incorporación de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/07/2026	MEDIA
13	Establecer acuerdos y colaboraciones con escuelas de formación, de certificación profesional o instituciones como la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) para contratar a mujeres en puestos de trabajo masculinizados en la empresa.	Contactos realizados, Acuerdos establecidos, Nº de contrataciones de mujeres a través de estos canales de selección.	Responsable de selección	Incorporación de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/07/2026	MEDIA
14	Seguimiento de los procesos de selección de puestos con infrarrepresentación femenina, seguimiento de las candidaturas presentadas y de las solicitudes de colaboración (solicitar CV a la FLC etc.)	Informe anual	Responsable de selección	Incorporación de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/07/2026	MEDIA

2. CONTRATACION							
OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato							
	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
15	Intentar mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.	Mujeres contratadas de forma indefinida	Responsable de selección	Incrementar el número de mujeres indefinidas	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/07/2025	ALTA
16	Se realizará un estudio pormenorizado por sectores de actividad y tipos de jornada requerida para grupos homogéneos de trabajo, intentando que las contrataciones nuevas sean a tiempo completo, con el objetivo de reducir la parcialidad.	Realización de estudio	Responsable de selección	Reducir la parcialidad	01/01/2026-31/07/2026	31/12/2026	MEDIA
17	Realizar un seguimiento de las contrataciones realizadas anualmente (iniciando la información cuantitativa en el ejercicio 2023), facilitando a la comisión de seguimiento los datos de contratación en cada una de las empresas, por clave o código de contrato, y en los casos de contratación con jornada parcial incluir el porcentaje de jornada, todo ello desagregado por sexo.	Informe de seguimiento de contrataciones anual.	Responsable de igualdad	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación de mujeres y hombres	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
18	Recoger información estadística anualmente de las altas y bajas por: tipo de contratación (contratación directa, contratación por mecanismo de subrogación, y ETT) y tipo de jornada (completa, y parcial indicando el porcentaje de parcialidad), desagregando la información por: Empresa, Sector de actividad, convenio colectivo de aplicación, puesto de trabajo funcional, categoría profesional, área o departamento de la empresa, para su entrega a la Comisión de Seguimiento y los Comités de empresa.	Informe de altas y bajas. Número de mujeres subrogadas al grupo por puesto y área.	Responsable de igualdad	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación de mujeres y hombres	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

2. CONTRATACION

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Se fomentará el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
19	En los contratos de formación, de formación en alternancia, contratos de becas y colaboración, contrato para la práctica profesional, se priorizará, en igualdad de condiciones, la contratación de mujeres en posiciones dónde está infrarrepresentada, priorizando una contratación posterior como retención del talento femenino, se realizará semestralmente el seguimiento de estas contrataciones en la comisión de seguimiento.	Número de mujeres y hombres contratados con contratos formativos o becas en departamentos con subrepresentación.	Responsable de selección	Incrementar el número de mujeres en departamentos con subrepresentación	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
20	Se aplicará el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se contratará para el puesto vacante al sexo menos representado en ese puesto o área de actividad de la empresa.	Nº de candidaturas recibidas y nº de personas que se seleccionan en cada fase del proceso y perfil contratado, desagregado por sexo y puesto.	Responsable de selección	Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Se fomentará el equilibrio de mujeres y hombres en todos los grupos o niveles profesionales, independientemente del tipo de contrato

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
21	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de la clasificación profesional del Grupo y por cada una de las empresas que lo configuran, desagregando por sexo y según el sector de actividad y/o centro de trabajo, puestos de trabajo y convenios colectivos que se les aplica y realizar una evolución de la brecha de género en las evaluaciones intermedias y finales.	Número de mujeres según convenio aplicable. Informe de la brecha de género intermedio y final	Responsable de igualdad	Tener conocimiento sobre la situación del grupo en materia de clasificación profesional desagregada por sexo	01/01/2025-31/07/2028 30/06/2027 Informes intermedios	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

22	Elaborar un organigrama con niveles jerárquicos de cada una de las empresas, desagregando por sexo cada uno de los puestos.	Elaboración de organigramas de empresas	de de	Responsable de igualdad	Tener conocimiento sobre la posición de las mujeres en las distintas empresas del grupo.	01/01/2025-31/07/2028	31/12/2025	MEDIA
23	Contar con un documento donde se recojan la totalidad de los puestos de trabajo del Grupo Ortiz, y especificando de cada una de las empresas. Tendrá que indicarse la naturaleza del puesto (organización interna o el convenio colectivo que se aplica). Este documento contendrá una tabla de equivalencias entre el puesto funcional de la empresa y la categoría profesional del convenio colectivo de aplicación y la agrupación de puestos de igual valor.	Elaboración de documento de puestos de trabajo	de de	Responsable de igualdad	Tener conocimiento sobre la posición de las mujeres en las distintas empresas del grupo.	01/01/2025-31/07/2028	31/12/2025	MEDIA
24	Se realizará una sesión de información y consulta con la Comisión de seguimiento y los sindicatos firmantes del plan de igualdad en la que el Grupo mostrará a la Comisión el sistema EPSILON así como su validez para la realización de los descriptivos de puestos de trabajo.	Realización de sesión informativa.		Responsable de RRHH	Informar a la comisión de seguimiento del sistema de evaluación/descripción de puestos	01/01/2025-30/04/2025	30/04/2025	MEDIA
25	Se realizará una descripción de cada uno de los puestos, incluyendo como mínimo los requisitos de: experiencia, nivel formativo, nivel de responsabilidad, personas a su cargo, formación reglada y no reglada específica. Para la realización de este descriptivo se utilizará el sistema EPSILON. De dichos descriptivos se informará a la RLPT.	Realización de descriptivos de puestos.	de de	Responsable de RRHH	Tener un conocimiento de los requisitos exigibles para cada puesto de trabajo	01/05/2025-31/12/2025	31/01/2026	MEDIA
26	Se realizará una valoración de puestos de trabajo atendiendo a los 4 factores (naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales) utilizando la herramienta EPSILON. Para esta Valoración de puestos podrá acordarse con la comisión de seguimiento y con los sindicatos firmantes del plan de igualdad la agrupación de empresas por sector de actividad.	Informe completo de la realización de valoración de puestos.		Responsable de RRHH	Tener un conocimiento de los puestos análogos de cada empresa	01/05/2025-31/12/2025	31/01/2026	MEDIA

27	Cada puesto de nueva creación en la empresa, deberá ser valorado en el proceso de clasificación profesional interno, deberá contar con la descripción de puestos de trabajo y será valorado con la herramienta de valoración de puestos en base a los factores establecidos por la herramienta EPSILON.	Realización de valoración y descripción de nuevos puestos.	Responsable de RRHH	Incorporación de los nuevos puestos en los descriptivos y en las valoraciones de puestos	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
28	Adecuar los puestos de trabajo a las categorías/grupos/niveles profesionales que más se adapten al valor que aporta ese puesto a la empresa.	Realización de documentación de adecuación de categorías/grupos/niveles	Responsable de RRHH	Adecuación de los puestos de trabajo a los grupos profesionales.	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

4. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 1. Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, en todos los ámbitos de la empresa

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
29	Publicar y difundir las vacantes, priorizando las promociones y aumentos de jornada respecto a la contratación externa. Se informará a toda la plantilla y a la representación en la empresa de los sindicatos firmantes del plan de igualdad utilizando la intranet del Grupo para que esa difusión sea realizada de forma fehaciente, a toda la plantilla. Realizar recordatorio al menos anual sobre la direcciones de internet o web a la plantilla	Número de vacantes publicadas. Evidencias del recordatorio enviado.	Responsable de RRHH	Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades	01/10/2024-31/07/2028 Remisión de recordatorio 1er trimestre de cada año	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
30	Elaborar, e informar y consultar a la representación en la empresa de los sindicatos firmantes del plan de igualdad y la comisión de seguimiento, un protocolo de promoción, indicando los ítems y criterios objetivos claros y transparentes y con perspectiva de género.	Elaboración de protocolo	Responsable RRHH	Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de	01/01/2025-30/04/2025	31/05/2025	MEDIA

				igualdad de trato y de oportunidades			
31	Realizar una revisión anual y aleatoria de un muestreo de promociones (anónimo) por sector de actividad, empresa, puesto funcional y nivel jerárquico, desagregado por sexo, para poder corroborar que se cumple (lenguaje no sexista, requisitos y difusión de la vacante)	Muestreo.	Responsable igualdad	Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades	31/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
32	Realizar anualmente un seguimiento de las solicitudes de ascenso: solicitadas, aceptadas y no aceptadas incluyendo el motivo desagregado por sexo, puesto y empresa.	Informe anual	Responsable RRHH	Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades	31/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
33	Se difundirán todas las vacantes en la intranet del Grupo, y se priorizará las candidaturas cuya motivación sea (en igualdad de condiciones): la cercanía al domicilio, situación familiar, desarrollo de carrera profesional, facilitando la movilidad funcional y geográfica para que de forma voluntaria las personas trabajadoras puedan postularse para el puesto potenciando el derecho corresponsable de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	Inclusión en las solicitudes de vacantes de una casilla en la que se incluyan motivos de conciliación por los que se solicita dicha vacante.	Responsable de RRHH	Priorizar la promoción de personas con necesidades de conciliación	31/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
34	En los procesos de promoción se valorará positivamente la formación en igualdad si el puesto vacante está relacionado con los procesos de RRHH mandos intermedios y Directivos .	Inclusión en las vacantes de preguntas relativas a formación en igualdad y valoración.	Responsable de RRHH	Promoción de personas trabajadoras con formación en igualdad	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

4. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 2. Buscar una equidad entre mujeres y hombres, mejorando los datos del diagnóstico de situación elaborado previo al plan de igualdad, para un mayor equilibrio de la plantilla de forma transversal en cada una de las empresa y sector de actividad del grupo.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
35	En la publicación de la vacante de promoción aparecerán los requisitos y criterios de conocimiento y competencias para el desempeño del puesto, asegurando así la máxima objetividad posible	Contenido de las vacantes	Responsable de RRHH	Publicación de puestos vacantes con criterios objetivos para la promoción	31/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
36	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se promocionará para el puesto vacante al sexo menos representado en ese puesto o área de actividad de la empresa, y de acuerdo al procedimiento establecido.	Nº de candidaturas recibidas y nº de personas que se seleccionan en cada fase del proceso y perfil contratado, desagregado por sexo y puesto.	Responsable de RRHH	Buscar la equidad entre hombres y mujeres	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
37	Se fomentará la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos con mayor responsabilidad, por cada una de las empresas y de forma global a nivel de grupo para intentar conseguir una equidad desde mandos intermedios hasta mandos directivos, así como en los ámbitos de toma de decisión.	Información relativa a número de mujeres en puestos de responsabilidad. Organigramas y nuevos nombramientos.	Responsable RRHH	Buscar la equidad entre hombres y mujeres	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
38	Se publicarán las plazas vacantes entre la plantilla para puestos de carácter indefinido o jornada completa para mejorar las condiciones de contratación con el objetivo de reducir la parcialidad y la temporalidad	Número de ofertas publicadas	Responsable de RRHH	Reducción de la parcialidad	31/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
39	Se difundirá entre las personas trabajadoras del Grupo Ortiz la opción de actualizar de forma voluntaria su nivel formativo con el fin de desarrollar su carrera profesional. Se creará y se informará a la comisión de seguimiento y a las organizaciones sindicales firmantes del plan de igualdad de la actualización de la base de datos con el nivel formativo	Realización de campaña de actualización de nivel formativo.	Responsable de RRHH	Conocimiento del nivel formativo de las personas trabajadoras	31/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

4. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Medidas de acción positiva para la promoción de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina con el objetivo de romper el techo de cristal.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
40	Fomentar mediante una campaña de captación de talento, la participación de mujeres en las vacantes de puestos con un nivel de responsabilidad desde mandos intermedios hacia puestos directivos.	Realización de campaña	Responsable de igualdad	Promoción de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina	01/04/2025 - 31/05/2025	30/06/2025	BAJA
41	Elaboración de un listado de personal cercano a la jubilación en puestos con infrarrepresentación femenina e identificación de perfiles de mujeres que cumplan los requisitos técnicos para sustituir a este personal cuando accedan efectivamente a dicha jubilación,	Elaboración de listado e identificación de perfiles. Informe de los puestos donde se ha realizado la sustitución	Responsable de igualdad	Promoción de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina	31/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
42	Para la cobertura de vacantes en puestos operativos se priorizará al sexo menos representado a la hora de cubrir vacantes.	Nº de vacantes en puestos operativos Vs. Personal finalmente promocionado.	Responsable de igualdad	Promoción de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina	31/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

5. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 1. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos aquellos/as con reducción de jornada.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO O Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
43	Se analizará y se revisará aplicando la perspectiva de género, el lenguaje de los contenidos de los cursos y materiales formativos del plan de formación con el fin de que cumplan con los estándares de igualdad de trato y oportunidades.	Revisión formaciones	Responsable de formación/igualdad	Materiales formativos sin sesgo de género	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

44	Garantizar que la formación obligatoria se realizará en jornada laboral independientemente del tipo de formación (presencial, online o mixta). En aquellos casos que no pueda ser ejecutada en jornada laboral se informará a la comisión de seguimiento y a las organizaciones firmantes del plan de igualdad de cómo serán compensadas las horas de formación.	Número de personas que han realizado formaciones obligatorias vs Número de personas formadas en horario laboral	Responsable de formación	Formar a toda la plantilla de forma igualitaria	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
45	La formación voluntaria, siempre que sea del Plan de formación del Grupo Ortiz y que suponga un desarrollo profesional relacionado con el puesto de trabajo, se incentivará que se realice dentro de la jornada laboral independientemente del tipo de formación (presencial, online o mixta).	Numero de formaciones voluntarias realizadas en jornada laboral	Responsable de formación	Formar a toda la plantilla de forma igualitaria	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
46	Garantizar que aquellas personas que se encuentren en situación de IT, vacaciones, excedencias u otras causas que les impidan la asistencia a la formación en el periodo establecido, se les facilitara la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas o tendrán prioridad en las siguientes convocatorias.	Número de personas que no han acudido a formaciones Vs número de personas formadas en campañas posteriores	Responsable de formación	Formar a toda la plantilla de forma igualitaria	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
47	Se informará a toda la plantilla de la existencia de los PIF (Permiso Individual de Formación) para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.	Campaña PIF	Responsable de formación	Conocimiento por parte de la plantilla de la existencia de los PIF	01/05/2025-31/07/2025	01/09/2025	BAJA
48	El grupo Ortiz garantiza que se estudiarán todas las solicitudes de utilización de los PIF para que puedan facilitarse siempre que sean posibles. Cuando no sea posible tendrá que informar a las organizaciones sindicales firmantes del plan de igualdad y a la comisión de seguimiento para buscar una solución alternativa.	Nº de solicitudes de utilización PIF	Responsable de formación	Utilización de los PIF	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	BAJA

49	Se informará y consultará a las representaciones sindicales firmantes del plan de igualdad del plan de formación anual del Grupo Ortiz	Reunión plan formación	Responsable de formación	Formar a toda la plantilla de forma igualitaria	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
50	La empresa dará a conocer, a través de la intranet, la existencia del Programa PAC (Acreditación de las Competencias Profesionales) para todas las personas, impulsando principalmente la participación de mujeres, que puedan ser objeto de ello en el Grupo Ortiz.	Promoción Programa PAC	Responsable de formación	Conseguir acreditaciones de competencias	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	BAJA

5. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 2. Garantizar la igualdad en el acceso a la formación para mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato y jornada.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
51	Se recibirá información en la Comisión de Seguimiento. Sobre el plan de formación, por tipo de formación por grupos de igual valor y por puestos, áreas o departamento, pero especialmente las formaciones de desarrollo de carrera. Además, de aquellas formaciones dentro y fuera horario, forma de realizar formación (online, presencial), por edad, antigüedad, y aquellas que no han recibido formación desagregando la información de cada una de las empresas, puestos de trabajo	Informe sobre la tipología de las personas formadas	Responsable de formación/igualdad	Conocimiento de los posibles sesgos en materia de formación	01/10/2024-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
52	Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa, y la participación de hombres en acciones formativas relacionadas con actividades feminizadas en la empresa, con el objetivo de conseguir un mayor equilibrio de la plantilla.	Realización de campañas. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas	Responsable de formación/igualdad	Participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas	01/10/2024-31/12/2025	31/12/2025	BAJA

5. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Medidas de acción positiva para el desarrollo de mujeres en puestos masculinizados e incentivar el liderazgo femenino con el objetivo de romper el techo de cristal.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
53	Crear una campaña específica para mujeres en posiciones operativas (operarios) para que puedan acceder a vacantes que supongan una ampliación de su jornada así como una mejora de las condiciones laborales.	Creación de campaña	Responsable de igualdad	Mejora de condiciones laborales de mujeres	01/10/2024-31/12/2025	31/12/2025	BAJA
54	Realizar un estudio/cuestionario sobre el nivel de conocimiento de uso de herramientas digitales de las mujeres del Grupo Ortiz con el fin de crear formaciones específicas que ayuden a reducir la brecha digital y un mayor acceso a un desarrollo profesional.	Realización de estudio/cuestionario	Responsable de formación	Mejora de condiciones laborales de mujeres	01/10/2024-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
55	Desarrollar itinerarios formativos basados en el liderazgo femenino, destinados a mujeres con potencial para asumir funciones directivas dentro de la empresa, apostando por una retención del talento y romper el "techo de cristal".	Programas desarrollados Contenido de la formación Nº de horas y mujeres que participan en los mismos.	Responsable de formación	Mejora de condiciones laborales de mujeres	01/10/2024-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
56	Diseñar programas para impulsar la formación de mujeres en la empresa, en concreto en aquellos puestos en los que están poco o nada representadas.	Programa desarrollado y contenido de la formación. Mujeres que participan y logros conseguidos	Responsable de formación	Mejora de condiciones laborales de mujeres	01/05/2025-31/12/2025	31/01/2026	BAJA

5. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 4. Módulo específico de formación en igualdad de trato y de oportunidades, y en garantizar un entorno laboral libre de sesgos, de discriminación y de acoso y violencia.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
57	Realización de formación voluntaria a toda la plantilla en materia de igualdad incluyendo igualdad de trato y oportunidades, uso del lenguaje, corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, prevención de violencia de género.	Formaciones realizadas en materia de igualdad. Número de mujeres y	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad	01/10/2024-31/12/2025	31/01/2026	MEDIA

		hombres convocadas y formadas					
58	Crear un módulo específico en el plan de formación relacionado con la igualdad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la diversidad, el plan de igualdad, la violencia de género, violencia sexual y otras formas de discriminación.	Creación de un módulo en materia de igualdad	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad	01/10/2024-31/05/2025	31/07/2025	MEDIA
59	Informar a la comisión de seguimiento anualmente sobre los resultados de la formación del módulo de igualdad de cada una de las empresas, según tipo de formación, jornada (dentro o fuera) y forma de realizar formación (online, presencial) según nivel jerárquico, por edad, antigüedad, e indicando aquellas personas que no han recibido formación.	Realizar informe relativa a formaciones en igualdad	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
60	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección. La finalidad de esta formación será sensibilizar para realizar una selección no sexista, inclusiva y sin sesgos inconscientes de género.	Personas formadas vs personas relacionadas con los procesos de selección. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formación del personal relacionado con los procesos de selección.	01/01/2025-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
61	Ofrecer formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a las nuevas incorporaciones (ya sean subrogaciones o contrataciones directas) y al personal que se incorpora tras una larga baja o excedencia, cuando no ostenten ningún tipo de responsabilidad.	Creación y ofrecimiento de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad	01/01/2025-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
62	Formación voluntaria en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a todas las personas que ocupen un nivel de responsabilidad a nivel departamental, de centro de trabajo, mandos intermedios y mandos directivos del Grupo Ortiz y de cada una de las empresas del Grupo.	Creación y ofrecimiento de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad	01/01/2025-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA

63	Siempre que haya una nueva incorporación o reincorporación tras una ausencia superior a 12 meses a un puesto de responsabilidad recibirá formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la primera convocatoria disponible de dicha formación para su perfil.	Ofrecimiento de formación en nueva convocatoria. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
64	Ofrecer formación básica voluntaria en sesgos inconscientes de género en el ámbito laboral a toda la plantilla (actual y nuevas incorporaciones), cuando no ostenten ningún tipo de responsabilidad.	Creación y ofrecimiento de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en sesgos inconscientes de género	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
65	Impartir formación obligatoria específica en sesgos inconscientes de género, a todas las personas que ocupan un puesto en el departamento de Recursos Humanos del Grupo Ortiz así como a las personas del Departamento de comunicación y a los miembros de la comisión de seguimiento	Creación e impartición de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formación del personal de RRHH y comunicación en sesgos inconscientes de género	01/01/2025-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
66	Ofrecer formación voluntaria específica en sesgos inconscientes de género a mandos intermedios y dirección y RLPT de cara las posiciones de especial responsabilidad que ostentan en las empresas del Grupo.	Creación y ofrecimiento de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en sesgos inconscientes de género	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
67	Siempre que haya una nueva incorporación o reincorporación tras una ausencia superior a 12 meses a un puesto de responsabilidad se le ofrecerá la formación en sesgos inconscientes de género en la primera convocatoria disponible de dicha formación para su perfil.	Ofrecimiento de formación en nueva convocatoria. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en sesgos inconscientes de género	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
68	Impartir formación obligatoria básica en acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral a toda la plantilla (actual y nuevas incorporaciones).	Creación e impartición de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas.	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla acoso sexual	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

69	Impartir formación obligatoria específica en acoso sexual y acoso por razón de sexo a las personas que forman parte de la comisión instructora de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, a la RLPT y al departamento de RRHH.	Creación e impartición de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas	Responsable de igualdad	Formación del personal de RRHH, RLPT y comisión instructora en acoso sexual	01/01/2025-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
70	Ofrecer formación voluntaria básica en prevención de la violencia de género, con especial hincapié en violencia sexual, en el ámbito laboral a toda la plantilla (actual y nuevas incorporaciones).	Creación y ofrecimiento de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas	Responsable de igualdad	Formar a toda la plantilla en prevención de VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
71	Impartir formación obligatoria específica en prevención, actuación de la violencia de género, con especial hincapié en violencia sexual a las personas que forman parte de la comisión instructora de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, a la RLPT y al departamento de RRHH.	Creación e impartición de formación. Número de mujeres y hombres convocadas y formadas	Responsable de igualdad	Formación del personal de RRHH, RLPT y comisión instructora en prevención VIOGEN	01/01/2025-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Garantizar unas condiciones laborales y un entorno de trabajo sin sesgos de género ni discriminación por razón de sexo.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
72	Realización de un formulario (encuesta de salida basado en cuestiones relacionadas con el acoso, discriminación, igualdad y conciliación) del que se informará y consultará a las organizaciones sindicales firmantes, en el que se obtenga información de los posibles motivos personales del cese de la relación laboral. Se le hará entrega de dicho formulario a todas las personas que causen baja voluntaria en la empresa, pudiendo cumplimentarlo o no. Una vez estudiada la casuística, la Comisión lo analizará y buscará soluciones.	Realización de encuesta de salida con preguntas relativas a acoso, discriminación, igualdad...	Responsable de RRHH	Garantizar unas condiciones laborales y un entorno de trabajo sin sesgos ni discriminación por razón de sexo	01/03/2025-31/07/2025	31/12/2025	MEDIA

73	Se realizará un seguimiento constante de la parcialidad y la temporalidad. Anualmente se informará a la comisión de seguimiento de aquellas transformaciones de contratos (de temporales a indefinidos) según tipo de jornada, puesto de trabajo, convenio colectivo o sector de actividad y empresa de pertenencia.	Informe anual de transformación de contratos	Responsable de RRHH	Promover la contratación indefinida y a tiempo completo	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
74	Anualmente la comisión de seguimiento recibirá información estadística de la brecha de género en cada una de las empresas del grupo en base a los datos de parcialidad y temporalidad, según tipo de contrato y puesto funcional, edad y antigüedad desagregado por sexo.	Informe anual de brecha de género, media y mediana de conceptos salariales. Informe sobre retribución indicando de media y mediana.	Responsable de igualdad	Garantizar unas condiciones laborales y un entorno de trabajo sin sesgos ni discriminación por razón de sexo	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
75	La plantilla con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a la celebración de nuevas contrataciones siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.	Nº de personas con contrato a tiempo parcial que han solicitado incremento de jornada Vs. Número de contrataciones en idéntica posición a jornada completa	Responsable de selección + Responsable RRHH	Garantizar unas condiciones laborales y un entorno de trabajo sin sesgos ni discriminación por razón de sexo	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
76	Anualmente se facilitará a la comisión de seguimiento información estadística por un lado de las horas complementarias en relación con el % de jornada parcial, y por otro lado el registro de las horas extraordinarias, en cada una de las empresas del grupo y del grupo Ortiz a nivel global.	Informe anual de HHEE y HHCC	Responsable RRHH	Minimización de HE y HC frente a contrataciones a tiempo completo	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
77	Llevar un registro con los datos del absentismo no justificado según por puesto funcional, desagregado por sexo	Registro de absentismo	Responsable RRHH	Conocimiento de absentismo no justificado desagregado por sexo	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

78	Revisar y actualizar en la comisión de seguimiento un protocolo de desconexión digital en el que se recoja la política interna y las medidas tomadas por la empresa en el que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre para garantizar el derecho a la desconexión digital del personal.	Actualización protocolo desconexión digital	Responsable RRHH	Garantizar unas condiciones laborales y un entorno de trabajo sin sesgos ni discriminación por razón de sexo	01/03/2025-30/06/2025	31/07/2025	MEDIA
79	Se establece, previa solicitud por parte de la persona trabajadora y su correspondiente aceptación por RRHH, la posibilidad de solicitar el disfrute de hasta 15 días de las vacaciones fuera de los periodos establecidos en los convenios colectivos aplicables o acuerdos de empresa.	Nº de solicitudes de disfrute de vacaciones fuera del periodo tasado Vs nº de concesiones	Responsable RRHH	Mejorar las posibilidades de conciliación de las personas trabajadoras	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
80	Realizar un estudio del exceso de jornada por convenio de aplicación, calendario laboral y sector de actividad. La comisión de seguimiento podrá negociar nuevas medidas a la luz de los resultados del diagnóstico.	Realización de estudio de exceso de jornada	Responsable RRHH	Minimizar los excesos de jornada	01/01/2025-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
81	Se analizará la existencia de protocolos de calor/frío en cada uno de los sectores de actividad en los que presta servicios el grupo. En caso de no existir protocolos de calor/frío se crearán estos protocolos para aquellas actividades en las que no existan. Se dará difusión a los protocolos existentes y a los de nueva creación.	Análisis de protocolos de calor/frío o, en su caso, creación de los mismos y difusión entre las personas trabajadoras a las que sean de aplicación.	Responsable RRHH	Existencia de protocolos de calor/frío y conocimiento por parte de toda la plantilla a la que les aplique	01/01/2025-31/12/2025	31/12/2025	MEDIA
82	Se dará prioridad para el acceso, en igualdad de condiciones, a contratos indefinidos a las personas que previamente tuviesen en la empresa contratos temporales o en prácticas frente a la contratación de personal externo.	Nº de personas con contratos temporales convertidos en contratos indefinidos.	Responsable RRHH	Promover la contratación indefinida	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Garantizar el uso de todas las herramientas posibles para alcanzar un equilibrio de mujeres y hombres, en todos los ámbitos del Grupo Ortiz y en cada una de las empresas y sectores que lo conforman.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
83	Identificar aquellos perfiles a nivel interno de mujeres con potencial de liderazgo para tenerlas en cuenta para puestos de responsabilidad.	Identificación de perfiles. Número de mujeres promocionadas de los perfiles identificados	Responsable de igualdad	Incrementar el nº de mujeres en puestos de responsabilidad	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Medidas de acción positiva para la incorporación de mujeres en puestos masculinizados de forma transversal en el Grupo Ortiz y en cada una de las empresas y sectores que lo conforman.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
84	Se identificarán todas aquellas posiciones en las empresas del Grupo en las que la presencia de mujeres es inferior al 15% para intentar minorar la brecha de género.	Identificación de posiciones con un porcentaje de mujeres inferior al 15%. Informe anual de seguimiento de la evolución de estas posiciones	Responsable de igualdad	Incrementar el nº de mujeres en puestos con infrarrepresentación	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

8. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
85	<p>Elaborar una guía a toda la plantilla (y nuevas incorporaciones) que recoja todos los derechos relacionados con la corresponsabilidad y conciliación aplicable a toda la plantilla, en la que se indiquen los derechos reconocidos en el ET, convenio colectivo de aplicación, plan de igualdad y cualquier otra mejora que se aplique en la entidad.</p> <p>Tras la elaboración de la guía de derechos de conciliación y correspondiente entrada en vigor, se procederá a su difusión a toda la plantilla por todos los medios fehacientes. Para ello, se crearán tabloneros específicos de igualdad en todos los centros de trabajo de forma física y se creará un tablón o módulo digital en la intranet del Grupo Ortiz.</p>	Elaboración de guía y difusión de la misma. Copia de guía elaborada.	Responsable de Igualdad	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/01/2025-30/04/2025	31/05/2025	MEDIA
86	Garantizar que todas las personas trabajadoras del Grupo Ortiz, puedan acogerse a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...) independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.)	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación	Responsable de Igualdad + responsables departamentos	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
87	Garantizar que las personas trabajadoras no sean discriminadas por acogerse a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), es decir, que no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción, formación, ni retribución.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación	Responsable de Igualdad + responsables departamentos	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
88	Informar (en la guía de conciliación) y garantizar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen la misma consideración que los matrimonios, quedando equiparados los derechos.	Guía + informe de personas que solicitan permisos derivados de su situación como pareja de hecho	Responsable de Igualdad + responsables áreas	Equiparar derechos parejas de hecho	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

89	Garantizar que se equiparará el permiso retribuido por matrimonio a las personas trabajadoras que acredite la inscripción como pareja de hecho, independiente de lo contemplado en la legislación autonómica o lo regulado por el convenio colectivo de aplicación.	Guía + informe de personas que solicitan permisos derivados de su situación como pareja de hecho	Responsable de Igualdad + responsables áreas	Equiparar derechos parejas de hecho	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
90	Las reuniones internas serán realizadas durante la jornada laboral de los y las asistentes, teniendo presente la conciliación profesional y personal. De no ser dentro de la jornada laboral serán consideradas tiempo de trabajo y habrá que justificar por qué se ha realizado fuera de la jornada laboral.	Muestro de reuniones por área	Responsables áreas	Garantizar la conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
91	La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor (en los términos establecidos en el RD 5/2023 y ET) cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares, personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Deberá justificarse la ausencia y podrá ser disfrutada por horas hasta el máximo de 32 anuales.	Nº de permisos por fuerza mayor solicitados	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
92	Se realizará una encuesta voluntaria bienal sobre igualdad y conciliación en la empresa, a todas las personas trabajadoras para conocer las necesidades de conciliación del personal y su grado de satisfacción con las medidas implantadas. A la luz de los resultados, la comisión de seguimiento podrá añadir o modificar medidas ya existentes.	Realización encuesta. Presentación de las conclusiones de la encuesta	Responsable igualdad	Conocer las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras	01/10/2025-31/07/2028	BIENAL Primera revisión/evaluación 31/12/2026	MEDIA
93	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) sobre las medidas de conciliación existentes. Adicionalmente, podrán realizarse campañas de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad, dirigidas específicamente a hombres trabajadores de Grupo Ortiz.	Realización campañas	Responsable igualdad	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

8. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 2. Ampliar las excedencias legalmente establecidas de las personas trabajadoras con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
94	Excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta 4 meses para las personas trabajadoras en trámites de adopción internacional o reagrupación familiar internacional.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Facilitar trámites de adopción o reagrupación familiar	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
95	Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidados de familiares de primer grado de consanguinidad con reserva de puesto los primeros 12 meses. Después de este plazo la reserva será por un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

8. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Mejorar los permisos y licencias establecidas de nacimiento y cuidado del menor, así como de la protección de la maternidad y la lactancia, en casos biológicos, acogida, adopción y reagrupación familiar.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
96	Conceder permiso retribuido, por el tiempo indispensable para la persona progenitora gestante y con un límite de 18 horas para el progenitor no gestante, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
97	Permiso retribuido en los casos de adopción, reagrupación familiar, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas entregas de documentación, sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y con justificación.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

98	El permiso retribuido de cuidado del lactante podrán disfrutarlo en modalidad de reducción de la jornada diaria en una hora (o en dos fracciones de media hora), todas las personas trabajadoras de Grupo Ortiz (sea por nacimiento de hijos e hijas, como en el caso de las adopciones). Su uso y disfrute será extensible hasta los 12 meses del o de la menor.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
99	El permiso retribuido de cuidado del lactante podrán disfrutarlo en modalidad de la acumulación del permiso en jornadas completas, todas las personas trabajadoras de Grupo Ortiz (sea por nacimiento de hijos e hijas, como en el caso de las adopciones). Su uso y disfrute será el equivalente de 16 días hábiles en los casos de jornada completa o los correspondientes en caso de jornada parcial o parto múltiple siempre. Los 16 días solo serán aplicables cuando dichos días sean superiores a los establecidos por convenio colectivo.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

8. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 4. Facilitar permisos y adaptaciones para todas las personas trabajadoras, para lograr un mayor reparto de las cargas familiares.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
100	Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de cuidado de la persona trabajadora. Este permiso se podrá extender a los y las menores de hasta 14 años.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. Explicación motivos denegaciones.	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

101	Las personas trabajadoras de Grupo Ortiz que acrediten la existencia de necesidades de cuidado por tener a su cuidado un menor de tres años o un familiar dependiente de primer grado o convivientes dependientes hasta tercer grado de afinidad/consanguineidad podrán solicitar una adaptación de su jornada (siempre que cumpla con la legislación vigente en materia de jornada y lo sea dentro de la jornada ordinaria de su centro de trabajo). La empresa tendrá que facilitar lo siempre que sea posible y en los casos en los que lo denieguen tendrán que informar a la RLPT en un plazo máximo de 15 días y de forma anual a la comisión de seguimiento.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. Explicación motivos denegaciones.	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
102	En los casos en los que ambas personas progenitoras trabajen en la misma empresa, siempre que sea posible, se equilibrarán los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
103	Cuando las personas trabajadoras tengan jornadas con un número de horas irregular a lo largo de la semana y soliciten reducción de jornada por cuidado de hijo/a, podrán solicitar la concreción de dicha reducción dentro de su jornada ordinaria en un número de horas igual para todos los días de la semana que preste servicios.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. Explicación motivos denegaciones.	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
104	Flexibilizar, siempre que sea posible organizativamente, los horarios para que todas las personas trabajadoras del Grupo Ortiz, que tengan una situación de necesidad de cuidado de una persona a su cargo (familiar de primer grado o convivientes dependientes hasta tercer grado de afinidad/consanguineidad), pudiesen realizar su jornada de forma intensiva sin reducir su salario. En el caso de menores manteniéndose esta situación hasta los 12 años del o de la menor.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. Explicación motivos denegaciones.	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
105	Flexibilizar los horarios de entrada y salida al centro de trabajo en una hora para trabajadores y trabajadoras con menores de 12 años a cargo o familiares dependientes de primer grado o convivientes dependientes hasta tercer grado	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo.	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio corresponsable de	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

	de afinidad/consanguineidad. Para la concesión de dicha flexibilización la persona trabajadora deberá aportar justificación de la necesidad.	Explicación motivos denegaciones.		los derechos de conciliación			
106	<p>El Grupo realizará un estudio pormenorizado por cada uno de los centros de trabajo y puestos que lo componen, a efectos de este plan de igualdad, en el que revisará dónde y cómo se puede implementar una flexibilidad horaria de entrada y salida en aquellos centros en los que no existe, así como la posibilidad de aumentar la ya existente en los centros que ya mantienen flexibilidad horaria (de 30 minutos a 45 minutos, es decir un aumento de 15 minutos).</p> <p>Con fecha límite 30 de noviembre de 2024 para la sede central de Ortiz, y con el calendario que se acuerde para el resto de centros, a propuesta de la parte social comisión de seguimiento (como mínimo se realizará un estudio de cinco centros el semestre), se trasladará a la RLPT, en caso de existir en el centro de trabajo o y, en todo caso a los sindicatos firmantes del plan de igualdad y a la comisión de seguimiento propuesta de implementación de flexibilidad para su negociación en el plazo máximo de un mes.</p> <p>En aquellos casos en los que sea posible la implementación de la medida, la misma deberá ejecutarse, en los términos en los que se acuerde o, como mínimo, en los términos propuestos para cada centro por Ortiz (bien para implementar o incrementar a 45 minutos la flexibilidad), en un plazo máximo de tres meses desde la realización de la propuesta.</p>	Realización de estudio/implementación de medida	Responsable RRHH	Implementar/aumentar flexibilidad de la jornada	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
107	En las empresas con actividad los 7 días de la semana, crear turnos de fines de semana, siempre que sea posible organizativamente, que sean cubiertos con las personas que soliciten el acceso a estos turnos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tendrán preferencia tanto a solicitarlos como solicitar no postular por ello.	Creación de turnos en fines de semana. Explicación motivos denegaciones	Responsable RRHH+ Responsables Áreas	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	01/05/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

8. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 5. Medidas específicas para cumplir con el deber de cuidado de las menores y los menores en aquellas familias formadas por una sola persona progenitora.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
108	Facilitar la planificación, siempre que sea posible y no concurran causas organizativas, de los turnos a las familias con una sola persona progenitora (familias monoparentales o monomarentales, con un convenio regulador o con custodias compartidas) para adaptar el horario al de las escuelas infantiles, colegios, centros de día o residencias de mayores y de personas con discapacidad. Lo anterior respecto de familiares de primer grado. Para ello la persona trabajadora comunicará con la mayor antelación posible su situación para que se puedan facilitar la adaptación a la situación particular.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. Explicación motivos denegaciones	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
109	Siempre que sea posible y no concurran causas organizativas, las familias con una sola persona progenitora (familias monoparentales o monomarentales, aquellas con un convenio regulador o con custodias compartidas) que tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de hijos e hijas y éstos coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones, días libres o de asuntos propios a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. Explicación motivos denegaciones	Responsable RRHH	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

8. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 6. Flexibilizar y mejorar permisos para realizar trámites relacionados con la vida familiar, y asegurar permisos relacionados con la salud, tanto personal como de las personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
110	Flexibilizar el permiso retribuido de cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (según lo establecido en el ART. 37.3B del ET) del o la cónyuge, personas convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mientras dure el hecho causante y pudiendo no iniciarse necesariamente el primer día laboral. Este permiso podrá ser utilizado de forma fraccionada y siempre tendrán la categorización de días laborables.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Flexibilizar y mejorar permisos para realizar trámites relacionados con la vida familiar	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
111	Garantizar el disfrute del permiso retribuido establecido por la empresa por el tiempo indispensable necesario para la asistencia a consultas médicas (generalista o especialista) de la persona trabajadora, aportando el justificante correspondiente	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Flexibilizar y mejorar permisos para realizar trámites relacionados con la vida familiar	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
112	Garantizar el disfrute del permiso recuperable en el plazo de cuatro días desde el disfrute del permiso establecido por la empresa para el acompañamiento a consultas médicas a menores de 16 años, familiares dependientes hasta 1º Grado o a personas convivientes, durante el tiempo indispensable para ello y con criterios debidamente justificados.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Flexibilizar y mejorar permisos para realizar trámites relacionados con la vida familiar	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
113	Las personas trabajadoras, que ostenten posiciones susceptibles de realizar trabajo a distancia (el Grupo facilitará un listado de los puestos susceptibles antes de 31 de diciembre de 2024) podrán realizar trabajo a distancia, previa justificación y comprobación del cumplimiento de los requisitos establecidos por parte del departamento de RRHH (salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito), los días que necesiten hacer uso de alguno de los permisos siguientes:	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Flexibilizar y mejorar permisos para realizar trámites relacionados con la vida familiar	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA

<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia a consultas médicas de la persona trabajadora. • Acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado. • Acompañamiento a consultas médicas de familiares de 2 y 3 grado de consanguinidad o afinidad convivientes. (certificado empadronamiento). • Acompañamiento o asistencia a consulta médica para la persona progenitora gestante o la persona progenitora no gestante en los casos de embarazo. • Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción o acogimiento en relación con las personas adoptantes o acogedoras. • Asistencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo o asistencia a Juzgados y Tribunales. • Adicional a estos supuestos, las personas trabajadoras que ostenten posiciones susceptibles de realizar trabajo a distancia podrán realizar esta modalidad de prestación de servicios, previa justificación y comprobación del cumplimiento de los requisitos establecidos por parte del departamento de RRHH (salvo casos de fuerza mayor) en aquellos periodos temporales en los que necesiten realizar tareas de acompañamiento a familiares de primer grado o convivientes de segundo o tercer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en situación de accidente o enfermedad en las que se acredite documentalmente la necesidad de acompañamiento domiciliario. 						
---	--	--	--	--	--	--

114	<p>El Grupo se compromete a realizar un estudio pormenorizado por cada una de las empresas (al menos 5 centros al semestre), centros de trabajo y puestos que lo componen a efectos de este plan de igualdad en el que revisará la posibilidad de implementar una jornada intensiva/continua de verano. Se trasladará a la RLPT, en caso de existir en el centro de trabajo o, en su caso, a los sindicatos firmantes del plan de igualdad el resultado de dicho estudio para su información y consulta. En aquellos casos en los que sea posible la implementación de la medida, la misma deberá ejecutarse, en los términos en los que se pueda adoptar, en el calendario laboral del año inmediatamente siguiente al acordado. El estudio se iniciará en aquellos centros de trabajo y empresas en cuyos convenios colectivos ya se recoja esta medida.</p>	Realización de estudio/implementación de medida	Responsable RRHH	Implementar jornada intensiva/continuada	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
115	<p>Flexibilizar el permiso por matrimonio e inscripción como parejas de hecho durante todo el año y no necesariamente disfrutarlo inmediatamente después del acto.</p>	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable RRHH	Flexibilizar y mejorar permisos para realizar trámites relacionados con la vida familiar	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

9. RETRIBUCIONES							
OBJETIVO ESPECIFICO 9. Asegurar la objetividad de los conceptos retributivos							
	MEDIDAS	INDICADOR	RESPOSANBLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
116	Elaborar una auditoria retributiva por empresa, definiendo los conceptos retributivos, el origen y la naturaleza (según correspondan al convenio colectivo o a la empresa) de cada uno de los complementos salariales y no salariales, incluyendo los criterios para su percepción, criterios para la equiparación de salarios. Esta auditoria deberá ser revisada por la RLPT y por la comisión de seguimiento para verificar que no pueda producirse una discriminación salarial.	Entrega de informe de AR y plan de acción	Responsable RRHH	Evitar discriminación salarial	01/01/2025-31/12/2025	31/01/2026	MEDIA
117	Realizar un registro salarial anualmente, que englobará a toda la plantilla y analizará las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por empresa. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo: salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales y se tendrán que aportar los importes efectivos. Se entregará anualmente a la RLPT según establece el art 5 del RD 902/2020.	Entrega de informe de AR y plan de acción	Responsable RRHH	Evitar la discriminación salarial	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
118	Se entregará anualmente a la comisión de seguimiento, la evolución de la brecha de los Registros Retributivos efectivos y equiparados por agrupación de igual valor de cada una de las empresas.	Informe evolución brecha	Responsable RRHH	Evitar la discriminación salarial	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
119	Realizar una auditoría salarial del ejercicio 2024 ampliada por cada una de las empresas que conforman el Plan de Igualdad, en base al registro	AR 2024	Responsable RRHH	Evitar la discriminación salarial	01/05/2025-31/12/2025	01/02/2026	MEDIA

	retributivo y a las nuevas agrupaciones resultantes de la valoración de puestos.						
120	Realizar una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan de igualdad, que cumpla con los requisitos del RD 902/2020, pormenorizada por cada una de las empresas que conforman el Plan de Igualdad, en base al registro retributivo y a la agrupación resultante de la valoración de puestos.	Realización AR Informe de la AR realizada 2026	Responsable RRHH	Evitar la discriminación salarial	01/10/2024-31/07/2028	BIENAL Primera revisión/evaluación 31/12/2027	MEDIA
121	Cada nueva Auditoría Retributiva será entregada por agrupaciones trabajo y por puestos de igual valor, con salarios efectivos y equiparados, incluyendo cada concepto retributivo. Se analizará la brecha salarial de género y su evolución de forma anual, con especial revisión y explicación de aquellos que supongan una diferencia de 15% de cada agrupación de igual valor estableciendo, si es posible, un plan de actuación concreto para su reducción.	Realización AR Informe de la AR realizada 2024 y 2026	Responsable RRHH	Evitar la discriminación salarial	01/10/2024-31/07/2028	BIENAL Primera y segunda revisión/evaluación 01/02/2026, 31/12/2027	MEDIA
122	Garantizar que el Grupo Ortiz incluirá medios materiales con el fin de reducir la brecha salarial.	Informe medios	Responsable Igualdad	Evitar la discriminación salarial	01/10/2024-31/07/2028	BIENAL Primera revisión/evaluación 01/02/2026	MEDIA

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO

OBJETIVO ESPECIFICO 1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y crear un entorno con tolerancia cero del acoso en la empresa

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPOSANBLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
123	Difundir el protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo y el anexo con los casos constitutivos de acoso, entre toda la plantilla a través de la intranet del Grupo Ortiz.	Difusión protocolo	Responsable de Igualdad	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	01/10/2024-31/12/2024	31/12/2024	ALTA

124	Seguimiento de las medidas de prevención de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.	Informe BIENAL	Responsable de Igualdad	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	01/10/2024-31/07/2028	BIENAL Primera revisión/evaluación 31/12/2026	MEDIA
125	Modificar la evaluación de riesgos laborales incluyendo los riesgos psicosociales, incluido el acoso digital y la violencia sexual como factor de riesgo.	Modificación ER	Responsable Prevención	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	01/01/2025-31/12/2026	31/12/2026	MEDIA

11. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 1. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud laboral.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
126	Informe anual con los datos de siniestralidad desagregando por sexo y relacionando el tipo de baja (EP, AT, EC..) con el puesto de trabajo. Este informe tendrá que incorporar el análisis que ha realizado la persona responsable de igualdad junto con el comité de seguridad y salud.	Informe de siniestralidad anual	Responsable de PRL	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud laboral	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
127	Realizar un análisis pormenorizado de los accidentes de trabajo añadiendo la perspectiva de género, para verificar si la variable "sexo" expone más a ese sexo a sufrir un riesgo laboral y poder prevenirlo.	Informe de siniestralidad anual	Responsable de PRL	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud laboral	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
128	Trasladar al Servicio de Prevención interno, al comité de seguridad y salud y al Servicio de	Comunicaciones servicio prevención	Responsable de PRL	Incorporar la perspectiva de	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL	MEDIA

	Prevención Ajeno, de la importancia de tener una perspectiva de género en las distintas actuaciones realizadas tanto en materia de prevención de riesgos laborales como en la vigilancia de la salud, desagregando y analizando según sexo.			género en la política de prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud laboral		Primera revisión/evaluación 31/12/2025	
--	---	--	--	---	--	--	--

11. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 2. Garantizar unas condiciones laborales que se adapten a la prevención de riesgos laborales sin atender a estereotipos.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
129	La uniformidad será unisex para toda la plantilla, y en caso de no ser posible se contará con un uniforme con disponibilidad de patronaje femenino o masculino, atendiendo únicamente a la fisionomía de la persona, sin que responda a estereotipos de género ni atente contra su dignidad, es decir, teniendo únicamente en cuenta la adaptación para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.	Documentos uniformidad	Responsable de PRL	Garantizar unas condiciones laborales que se adapten a la prevención de riesgos laborales sin atender a estereotipos	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	BAJA
130	Los EPIS tendrán que adaptarse a la fisionomía de la persona para una correcta prevención de los riesgos laborales.	Documentos EPIS	Responsable de PRL	Garantizar unas condiciones laborales que se adapten a la prevención de riesgos laborales sin atender a estereotipos	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	BAJA

11. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales asociados al embarazo y a la lactancia

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
131	Se realizará y se difundirá a toda la plantilla el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Realización y difusión protocolo	Responsable de PRL	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales asociados al embarazo y a la lactancia	01/04/2025-31/07/2025	30/09/2025	MEDIA
132	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Informe BIENAL		Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales asociados al embarazo y a la lactancia	01/01/2025-31/07/2028	BIENAL Primera revisión/evaluación 31/12/2026	MEDIA

12. VIOLENCIA DE GENERO

OBJETIVO ESPECIFICO 1. Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
133	Elaborar una guía que recoja todos los derechos que tienen reconocidas las víctimas de violencia de género y mantenerla actualizada como documento vivo para aquellas medidas de mejora que sean aprobadas en comisión de seguimiento del plan de igualdad, convenios colectivos o en el seno de la empresa. La guía incluirá el procedimiento de actuación para solicitar las mejoras.	Elaboración de guía. Copia de la guía.	Responsable Igualdad	Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para mujeres VIOGEN	01/04/2025-31/07/2025	30/09/2025	MEDIA
134	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género el día 25 de noviembre.	Campaña realizada	Responsable de Igualdad	Visibilizar a las víctimas de violencia de género.	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	BAJA
135	Llevar un registro de mujeres víctimas de violencia de género manteniendo el anonimato de las mujeres. La dirección deberá informar a la RLPT y a la comisión de seguimiento el número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.	Nº de personas VIOGEN que prestan servicios en la Empresa y lo han comunicado	Responsable PRL	Registrar los casos de VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
136	Estudiar la posibilidad de establecer convenios de colaboración con asociaciones e instituciones mujeres de víctimas de violencia de género y violencia sexual, para promover su empleabilidad en la empresa	Estudio de convenios de colaboración	Responsable Igualdad	Mejorar las condiciones de las VIOGEN	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
137	Elaboración de un procedimiento de acompañamiento a las trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género.	Elaboración procedimiento	Responsable Igualdad	Mejorar las condiciones de las VIOGEN	01/03/2025-30/06/2025	31/07/2025	MEDIA
138	Si la empresa alegara la imposibilidad de conceder cualquiera de las medidas que contenga la guía, esta deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT de forma inmediata y a la comisión de seguimiento de forma anual.	Nº de solicitudes Vs. Nº de denegaciones + Información RLPT	Responsable Igualdad	Mejorar las condiciones de las VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

12. VIOLENCIA DE GENERO

OBJETIVO ESPECIFICO 2. Mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
139	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se contratará para el puesto vacante a aquellas mujeres que durante el proceso de selección comuniquen su condición de víctimas de violencia de género (incluir en el guion de preguntas este extremo)	Nº de solicitudes Vs. Nº de contrataciones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	ALTA
140	La Empresa valorará ayudar económicamente a la mujer víctima de violencia de género de la plantilla (si la hubiese) para paliar gastos urgentes como traslado de enseres o constitución de fianza para alquiler de vivienda. La Empresa valorará facilitar un anticipo de sueldo reintegrable a medio o largo plazo, considerando la situación contractual de la trabajadora.	Reuniones Empresa	Responsable igualdad + Dirección	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024-31/12/2027	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
141	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de solicitudes Vs. Nº de concesiones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
142	Siempre que sea posible se procederá al aumento de la jornada a petición de la mujer VVG en caso de estar en situación de jornada parcial, priorizando su candidatura.	Nº de solicitudes Vs. Nº de concesiones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
143	Siempre que sea posible se procederá a ofrecer la transformación de contratos de duración determinada a contratos indefinidos a las víctimas de violencia de género y violencia sexual, siempre que se genere una vacante.	Nº de solicitudes Vs. Nº de concesiones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
144	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.	Nº de ausencias justificadas	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
145	Respecto a la excedencia por razón de violencia de género. La mujer víctima de violencia de género, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo	Nº de solicitudes Vs. Nº de concesiones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL	MEDIA

	de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Así mismo, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.					Primera revisión/evaluación 31/12/2025	
146	En el caso de que una víctima se vea obligada a tener que abandonar su puesto de trabajo se buscará siempre que sea posible su recolocación en otra empresa del Grupo Ortiz, incluso en aquellos casos en los que la víctima de violencia de género necesite un traslado de localidad. Por un lado, tendrá derecho a un puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional o como mínimo se respetarán sus retribuciones del trabajo origen, y por otro lado tendrá una reserva de su puesto original durante 18 meses.	Nº de solicitudes Vs. Nº de concesiones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024- 31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
147	La Empresa ayudará económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla con al menos un año de antigüedad en la empresa facilitando un anticipo de 3 meses de sueldo reintegrable a medio o largo plazo, considerando la situación contractual de la trabajadora	Nº de solicitudes Vs. Nº de concesiones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024- 31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
148	Siempre que sea mejor para la protección de la víctima de violencia de género, si es posible, se priorizarán sus periodos vacacionales, así como se le facilitará la posibilidad de trabajo a distancia o teletrabajo.	Nº de solicitudes Vs. Nº de concesiones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024- 31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
149	En los casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la protección integral, necesite realizar un cambio de domicilio, se establece un permiso retribuido de 5 días laborables para facilitar la búsqueda de nuevo domicilio y el traslado al mismo.	Nº de solicitudes Vs. Nº de concesiones	Responsable Igualdad	Mejorar los derechos de VIOGEN	01/10/2024- 31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

13. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 1. El Grupo Ortiz difundirá pondrá en conocimiento de todas las personas trabajadoras, las herramientas que tiene a disposición para que tengan acceso y puedan contribuir a generar una igualdad real entre hombres y mujeres y crear un entorno laboral libre de sesgos inconscientes, violencia, discriminación y acoso.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPOSANBLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
150	Comunicación y difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad inmediatamente tras la firma del Plan.	Remisión a la plantilla del plan de igualdad.	Responsable de Igualdad	Conocimiento por parte de la plantilla del plan de igualdad	01/10/2024-31/12/2024	31/01/2025	ALTA
151	Difusión del Canal de denuncias, haciendo especial atención a la correcta gestión de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Difusión de protocolo de acoso	Responsable de Igualdad	Conocimiento por parte de la plantilla de los protocolos de acoso	01/10/2024-31/12/2024	31/01/2025	MEDIA
152	Añadir en la publicación de vacantes (selección, contratación, promoción) el compromiso de la empresa con la igualdad.	Inclusión de compromiso	Responsable de Igualdad	Conocimiento por parte de terceros del compromiso con la igualdad	01/10/2024-31/12/2024	31/01/2025	MEDIA
153	Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la empresa en materia de igualdad con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.	Revisión formaciones + comunicación a terceros	Responsable de formación/igualdad	Materiales formativos idóneos	01/10/2024-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
154	Todos los contratos de terceros deberán incluir el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras, y la tolerancia cero contra la discriminación, el acoso y la violencia, además tendrá que incluir las herramientas que la empresa tiene desarrolladas para garantizarlo: código ético, plan de igualdad, protocolo de prevención y actuación de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Inclusión de compromiso	Responsable de Igualdad	Conocimiento por parte de terceros del compromiso con la igualdad	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
155	Se tendrá como punto positivo la contratación y acuerdos con terceros (empresas auxiliares, proveedores) el disponer de un plan de igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Valorar existencia de plan de igualdad en empresas colaboradoras	Responsable de Igualdad	Compromiso con la igualdad	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA

156	Colgar en la intranet del Grupo la guía de violencia de género en el momento que esté aprobada por la comisión de seguimiento.	Colgar guía en la intranet	Responsable de Igualdad	Conocimiento por parte de la plantilla de la guía de VIOGEN	30/09/2025	30/09/2025	MEDIA
-----	--	----------------------------	-------------------------	---	------------	------------	-------

13. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 2. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva la igualdad entre mujeres y hombres, y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPOSANBLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
157	Realización de una guía de lenguaje neutro y no sexista, así como de un tríptico para su difusión a la plantilla.	Realización de guía	Responsable de Igualdad + Responsable comunicación	Comunicaciones no sexistas	01/04/2025-30/06/2025	31/12/2025	MEDIA
158	Revisar la terminología utilizada en los documentos internos, y corregirlos si fuese necesario, para que atiendan a criterios neutros o inclusivos y /o haciendo uso de los colectivos en la denominación y clasificación profesional.	Revisión documentos internos	Responsable comunicación	Comunicaciones no sexistas	01/04/2025-31/12/2025	31/01/2026	MEDIA
159	Se estudiará crear un sistema de sensibilización basado en píldoras formativas destinado a toda la plantilla para fomentar una constancia con el compromiso de la igualdad real en el ámbito de la empresa a todos los niveles.	Estudio de posibilidad de implementación de píldoras formativas	Responsable de formación	Existencia de constancia en el compromiso con la igualdad	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	MEDIA
160	Se realizarán campañas de sensibilización para toda la plantilla, podrán coincidir con días clave como: 22/02, 08/03, 23/03/, 25/11,	Realización campañas	Responsable Igualdad + Responsable Comunicación	Compromiso con la igualdad	01/01/2025-31/07/2028	ANUAL Primera revisión/evaluación 31/12/2025	BAJA
161	Incluir en la web corporativas imágenes y artículos que visibilicen a las mujeres en la empresa, especialmente en los puestos masculinizados.	Inclusión de imágenes	Responsable Igualdad + Responsable Comunicación	Compromiso con la igualdad	01/01/2025-31/07/2025	31/12/2025	MEDIA

13. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Contar en la empresa con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	RESULTADO ESTIMADO	CALENDARIO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PRIORIDAD
162	Designar una persona responsable y una suplente, dentro del organigrama del Grupo Ortiz, cuyas funciones serán: velar por la igualdad de trato y oportunidades, hacer el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad y participar en su implementación, desarrollar y supervisar los contenidos de los protocolos y procesos de los recursos humanos de la empresa, unificando los criterios con perspectiva de género y será la interlocutora designada entre Empresa y Comisión de Seguimiento.	Designación de Responsable	Responsable RRHH	Existencia de una persona trabajadora que vele por la igualdad	31/07/2024-30/09/2024	30/10/2024	ALTA
163	La persona responsable de igualdad y su suplente, estará dotada por la empresa de capacidad suficiente de decisión sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades y con las áreas que se trabajan en el plan de igualdad. Se creará un correo electrónico de igualdad que gestionará dicha persona.	Creación de documento de responsabilidades de los responsables de igualdad + creación de correo electrónico	Responsable RRHH	Posibilidad de que las personas responsables de igualdad puedan adoptar decisiones vinculadas con esta	31/07/2024-30/09/2024	30/10/2024	MEDIA
164	La persona responsable de igualdad y su suplente recibirán formación específica en igualdad de trato y oportunidades y en género o similar, en horario laboral y a cargo de la empresa.	Formación responsables igualdad	Responsable formación	Responsables de Igualdad formados en Igualdad	01/01/2025-31/12/2025	31/01/2025	MEDIA

7.3 MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican los distintos responsables internos y recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos internos y externos que resulten necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan durante la vigencia del mismo.

El Plan de Igualdad podrá financiarse también con las ayudas y subvenciones que se establezcan por las autoridades y cualesquiera entidades públicas y privadas cumpliendo con los requisitos que a tal efecto se establezcan por la Ley en cada caso. Estas ayudas y subvenciones irán íntegramente destinadas a los objetivos y fines del plan de igualdad, de ello se informará en la comisión de seguimiento.

7.4 SISTEMA DE EVALUACION, SEGUIMIENTO Y REVISION PERIODICA

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que 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.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar la implementación de cada una de ellas, salvo que se haya establecido una periodicidad diferente en la propia medida.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe en el que se evaluará la implantación de las medidas.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

COMISION DE SEGUIMIENTO

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con las personas responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, interpretación, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

1. Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria (entre la parte del Grupo y la parte social), por DOCE miembros: seis por parte de la representación de los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad (tres miembros por parte de CCOO y tres miembros por partes de UGT) y seis por parte de la representación del Grupo.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas internas o externas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz pero no voto.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en cualquier empresa del Grupo.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los 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.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la Dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente, desde el punto de vista de la igualdad, el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente, desde el punto de vista de la igualdad, las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo 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 desde el punto de vista de la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en el Grupo y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.

- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla. Para ello La empresa facilitará la forma en que la parte social informará y recogerá información de la plantilla sobre la marcha del plan de igualdad.

3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos, manifestaciones de parte y desacuerdos.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

MECANISMOS DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan, el contenido del mismo deberá ser revisado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 901/2020 del 13 de octubre de 2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipuladas dentro del propio plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g) Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En todo caso, el presente plan de acción contará con una evaluación intermedia (a los dos años) y una final, que se llevará acabo con al menos seis meses de antelación a su finalización. Todo ello, con el objetivo de asegurar su despliegue e impacto dentro de la compañía.

En el caso de posibles discrepancias en la Comisión de Seguimiento sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, las partes acuerdan su adhesión a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA)

8 GLOSARIO DE TÉRMINOS

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 de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

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 representación de la empresa y representación de los trabajadores.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Es el concepto con el que se designa el conjunto de políticas, medidas o iniciativas orientadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, concepto con el que se define el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres. En relación a las políticas, 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.

Desagregación de datos 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, visibilizando la discriminación.

Desigualdad de género: Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.

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. La legislación sobre los planes de igualdad establece que:

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.» (RD6/2019).

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.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

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.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

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).

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Igualdad legal La igualdad jurídica responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas

efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

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.

Perspectiva de género: Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.

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). Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Salud laboral con perspectiva de género: Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: En el marco laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleo o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.

Trabajo de igual valor: Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Transversalidad: supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

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. No ha de ser confundida con el concepto de violencia doméstica o intrafamiliar.