



II Plan Igualdad
ISS Facility Services S.A.

2020-2023



PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ISS FACILITY SERVICES S.A

INDICE GENERAL:

1. INTRODUCCION
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. AMBITO DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA DEL PLAN
6. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
7. MEDIDAS E INDICADORES
8. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO
9. PROTOCOLO DE LA EMPRESA- VIOLENCIA DE GÉNERO Y AYUDA A LA VÍCTIMA.

INTRODUCCION

Tras un periodo de negociación de seis meses las partes negociadoras legitimadas y firmantes de este nuevo Plan de Igualdad de la empresa ISS Facility Services, S.A (en adelante la empresa) , han alcanzado un compromiso y un acuerdo de Empresa con el establecimiento y con el desarrollo de políticas que van a seguir integrando en la misma la igualdad de trato y oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores, para evitar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y para impulsar y fomentar activamente las medidas oportunas y necesarias para conseguir igualdad real y efectiva en la ámbito de esta Empresa.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge que la violencia de género es una manifestación de la discriminación. El art. 2 relativo a los principios rectores, dispone en el apartado d) que en la Ley se articulan un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar entre otros fines el garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género. El reciente Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha efectuado considerables modificaciones en la normativa que regulaba el anterior Plan de Igualdad de la Empresa (L.O 3/2007 22 de marzo), ampliando su contenido debiendo al menos, contener 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.

Analizada y compartida entre las partes negociadoras la esencia de esta nueva normativa legal para la elaboración de este Plan de Igualdad en la Empresa, ambas han seguido los siguientes pasos:

1.-Creación de una Comisión de Igualdad:

Dicha Comisión ha sido constituida y formada por personas la Representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, así como por la Dirección de la propia empleadora. Las actas de constitución de reuniones posteriores en el seno de esta comisión negociadora quedan custodiadas por ambas partes mediante duplicado ejemplar.

Esta comisión bipartita ha asumido todas las competencias referentes a la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan. La comisión negociadora asume directamente funciones de garante para que la empresa cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo, la comisión ha elaborado y aprobado posteriormente en la primera fase de la negociación el diagnóstico de situación de la Empresa en base a los datos reales facilitados por ésta, cotejados y analizados posteriormente por la RLT.

2.- Diagnóstico de situación actual en la empresa:

Posteriormente, las partes han efectuado el preceptivo el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la Empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la Empresa, así como su posterior análisis. En base a éste, el presente Plan de Igualdad se ha adaptado a la realidad de la empresa con el establecimiento de puntos comunes pactados por las partes negociadoras. Los puntos analizados han sido los nueve ya relacionados.

Los objetivos del diagnóstico efectuado han sido los de identificar las posibles prácticas discriminatorias que se pudieran producir en la empresa, definir los objetivos a conseguir y, por último, decidir las acciones a desarrollar. Por último, las partes han pactado las acciones positivas a realizar para corregir una situación de desigualdad detectada. Todos los datos entregados por parte de la empresa para el estudio y diagnóstico de la situación actual quedan custodiados por la propia Comisión de Igualdad.

3.- Negociación:

Una vez identificados los objetivos, las partes han fijado las propuestas de negociación mediante una serie de medidas y de actuaciones concretas a desarrollar para cumplir los objetivos, así como su propia negociación. Para llevar a cabo un correcto desarrollo del Plan de Igualdad Las partes han consensuado su previa comunicación a toda la plantilla (obligación bidireccional RLT/empresa) en lo que respecta a su existencia como a las propias acciones que lo forman.

La comisión negociadora se ha constituido, a su vez, como Comisión de Seguimiento, Evaluación y Control con el fin de obtener un conocimiento preciso sobre las medidas implantadas, tendente a la comprobación de que las mismas se están llevando a cabo en la dirección adecuada. Entre las funciones de esta comisión estarán las de detectar posibles errores en su implantación o las desviaciones respecto de los resultados buscados en la negociación y esperados posteriormente.

4.-Adaptación:

Con esta fase las partes pretenden una mejora constante tanto en los objetivos como en los medios utilizados para alcanzarlos, buscando siempre la consecución de una real igualdad. La comisión de seguimiento compete a la Empresa a tener un compromiso claro e inequívoco en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrollan las actividades de la Empresa desde la selección y la promoción profesional, 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 de la vida personal y familiar.

Las partes negociadoras manifiestan que con la elaboración de este Plan de Igualdad la empresa está en posición de asumir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, debiendo contar para ello con la representación legal de los trabajadores, no solo en el proceso de negociación colectiva ya desarrollado, sino en todo el proceso de desarrollo posterior, aplicación efectiva y seguimiento de este Plan de Igualdad.

5.- Resultado consensuado del diagnóstico previo:

La empresa tiene como actividad principal la prestación de servicios de limpieza, mantenimiento, jardinería, servicios auxiliares y restauración colectiva, así como la gestión integral de varios o de todos ellos en edificios de todo tipo, locales, plantas industriales, y en sus anexos pertenecientes a los clientes que desarrollan su actividad en diferentes sectores, siendo los más frecuentes los de oficinas y despachos, sanidad, educación, transportes e industria. De esta forma, la empresa aplica a las relaciones laborales de su plantilla los distintos convenios colectivos sectoriales, a nivel provincial, autonómico y estatal. La empresa y los trabajadores están afectados por un convenio de ámbito empresarial exclusivamente para los servicios auxiliares y complementarios de oficinas, locales y edificios con sus anexos que no presentan una regulación convencional a nivel sectorial. Así mismo, la empresa y parte de sus trabajadores y de sus trabajadoras (mano de obra indirecta o estructura) están afectadas y afectados por un convenio de ámbito de grupo empresarial mercantil, que transversalmente aplica a todo el personal de estructura de las empresas del Grupo mercantil ISS. La regulación convencional de todas las relaciones laborales en la empresa supone una garantía inicial de estabilidad y legalidad en todas las materias analizadas previamente en la fase de diagnóstico.

En la mayoría de estos convenios colectivos mencionados, se encuentran pactadas diferentes cláusulas de estabilidad en el empleo con la consiguiente subrogación de trabajadores y trabajadoras, para el caso de adjudicaciones sucesivas de los diferentes servicios a diferentes empresas contratistas. Todo ello supone que el acceso al empleo se hace mayoritariamente como consecuencia de la aplicación de estas cláusulas de subrogación de origen convencional quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las mismas condiciones laborales y salariales acreditadas.

El sistema de acceso al empleo para la mano de obra directa, previsto en algunas de estas normativas convencionales conlleva una dificultad para la empresa a la hora de cambiar tendencias en los porcentajes de contratación por categorías profesionales. Por otra parte, respecto al personal administrativo, gestor y técnico de la empresa, el acceso al empleo se hace mediante un sistema de promoción interna y contratación externa regulado en un procedimiento interno de empresa que garantiza la igualdad de oportunidades y no discriminación. Existe un convenio de Grupo empresarial que regula todas las condiciones laborales, sociales, económicas y sindicales del denominado personal de estructura o mano de obra indirecta, compuesto por ochocientos trabajadores y trabajadoras que están afectados y afectadas por el convenio colectivo del grupo mercantil.

Las condiciones laborales y retributivas en el acceso al empleo vienen reguladas e impuestas en los distintos convenios colectivos que garantizan la adquisición inicial y el posterior mantenimiento de las condiciones laborales. Respecto al personal administrativo y técnico de la empresa, los procedimientos de promoción y selección de personal garantizan la igualdad de oportunidades, en la propia normativa de aplicación a nivel empresa y respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, la empresa se ajusta a los distintos convenios colectivos, no presentando problemas al respecto.

La empresa ISS está formada en la actualidad por una plantilla contratada en España 29.838 trabajadores de la cual, el 80 % del total está compuesta por mujeres. Para la elaboración del diagnóstico previo y preceptivo, las partes negociadoras han partido del principio de presencia o composición equilibrada. Se han estudiado los porcentajes de presencia en los distintos grupos y niveles profesionales de la empresa. Los datos extraídos y analizados por las partes negociadoras, a petición previa de la parte social, se han agrupado en los siguientes bloques de materias:

- 1.- Estructura de la plantilla
- 2.- Contratación
- 3.- Promoción
- 4.- Formación profesional
- 5.- Retribuciones
- 6- Conciliación

Todos estos datos analizados, indican los puntos de actuación que deben seguir las partes negociadoras.

Las partes firmantes de este Acuerdo, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH), el Real Decreto Ley 6/2019 de uno de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en relación con lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación,

han negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, el III Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman el presente acuerdo:

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT – Sección sindical estatal de empresa

- CCOO de Construcción y Servicios- Sección Sindical estatal de empresa

- La empresa

2.- ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la empresa se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

Según lo expuesto en el apartado anterior, el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en las materias referidas en el mismo.

A modo de extracto, en el Diagnóstico se señalaba que:

La empresa está feminizada, debido a que su composición en un alto porcentaje (más de $\frac{3}{4}$ partes de la plantilla total) son mujeres, según el siguiente detalle:

Número de personas en plantilla:

Nº TOTAL DE PERSONAS EN PLANTILLA	Mujeres	Hombres
27.215	21.751	5.464

Distribución de la plantilla por grupos de edad:

Grupos de edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menos de 20 años	95	39	134
De 20 a 30 años	1.062	686	1.748
De 31 a 44 años	4.602	1.799	6.401
De 45 a 54 años	7.745	1.742	9.487
De 55 a 60 años	5.327	827	6.154
De 61 a 65 años	2.647	348	2.995
Más de 65 años	272	24	296

En ambos sexos, el 44 %del personal se encuentra en el intervalo de edad de 45 a 54 años. En el análisis de este apartado por parte de la Comisión negociadora de Igualdad, se determinó la necesidad de mantener actualizada la base de datos.

Con relación al tipo de contrato y jornada, si bien es cierto que el personal es mayoritariamente subrogado o subrogable, se detecta la necesidad por parte de la Comisión Negociadora de priorizar el género con mayor porcentaje en contratos a tiempo parcial, bien indefinidos bien temporales, de cara a posibles aumentos de jornada. Los datos en materia de contratación son claros:

Tipo de contrato	Año 2018		
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Indefinido a tiempo completo	299	222	521
Indefinido a tiempo parcial	451	49	500
Temporal a tiempo completo	1.447	1.492	2.939
Temporal a tiempo parcial	6.606	1.017	7.623
Prácticas	10	6	16
Formación	14	8	22
Contratos realizados a través de ETT	0	0	0
Otros (especificar)	0	0	0

Con relación a la distribución de la jornada y turno no se detecta ninguna situación con incidencia en el género. Los puestos de Supervisión (gestor/a de servicio, Área Manager y Facility Manager), y de responsables de servicio en el centro (Encargado/a y Responsable de equipo) se encuentran altamente feminizados, por el contrario, el puesto de Especialista y Conductor/Conductora de Limpieza están masculinizados. A su vez, la categoría de peón está altamente feminizada.

Hay que tener en cuenta, que la mayor parte del personal pasa subrogado a la empresa, generándose en pocas ocasiones vacantes que puedan generar equilibrar dichas situaciones. Desde la comisión de igualdad se plantean medidas de acción positiva que permitan aumentar la presencia del género en las categorías donde este infrarrepresentado.

En los puestos más altos se aprecian diferencias en los grupos de técnicos y de profesionales de nivel. En la actualidad la brecha existente se sitúa entre un 16% y un 14%, respectivamente.

Todo ello supone la necesidad de establecer planes dinámicos de implantación y concienciación de políticas de igualdad, formación permanente de cuadros intermedios que se incorporan con las nuevas plantillas y a su vez pérdidas de activos entre las personas destinadas a la aplicación efectiva de las medidas contempladas en los planes.

En determinadas situaciones pueden surgir necesidades de adaptación entre las políticas aplicadas por las empresas de origen de las nuevas plantillas y las implantadas en la empresa. Es evidente que en los sectores donde se contempla esta subrogación de plantillas, la deseable homogeneidad de las medidas de igualdad que deben disfrutar las personas trabajadoras deberá venir de la mano de regulaciones establecidas en los convenios colectivos sectoriales de aplicación. Pero en la concepción de los planes de igualdad de empresa es imprescindible tomar en consideración la necesidad de realizar revisiones periódicas de los objetivos marcados. Debemos partir de la base de que la evolución de las medidas establecidas en el plan no será lineal y que en los momentos de modificación de plantillas se producirán variaciones que hemos de evaluar. Por este motivo, existe la necesidad de chequear la incidencia en el plan en el momento en que se produzcan nuevas incorporaciones,

analizando las necesidades de las plantillas incorporadas y calibrando la necesidad de modificaciones si fuese necesario.

Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las áreas de mejora detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan

A través de las personas designadas por cada parte (Comisión de Seguimiento) que recogerá la información sobre su grado de realización, los resultados y su impacto en la empresa. El seguimiento se realizará a través de una ficha de trabajo que se confeccionará por cada acción que se realice (Anexo II), acompañada de la documentación que se determina en las medidas, al objeto de poder ser evaluado por la Comisión de Seguimiento de este Plan de Igualdad.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

-La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

-La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación se estructura en:

-OBJETIVOS GENERALES

-OBJETIVOS CONCRETOS ESPECÍFICOS

-MEDIDAS E INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

-PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

- Nombramiento una persona suplente del Responsable de Igualdad.
- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de Género
- Comunicación y sensibilización.

3.- DEFINICIONES

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 (Art.11 de la LOIEMH)

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. Se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa del derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de género se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art.7 LOIEMH).

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 discriminatorio el acoso sexual. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art.7 LOIEMH).

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.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

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

Corresponsabilidad

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos progenitores sea igual.

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, en su caso, la discriminación.

Diagnóstico de situación

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo

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

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. (LOIEMH, Art. 6.2)

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.

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. Son los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de remuneración por razón de sexo

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación a 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 discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Estatuto de los Trabajadores (ET), Art. 28)

Igualdad de trato 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 (LOIEMH, Art.3).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (LOIEMH, Art.5).

Igualdad efectiva

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

Indemnización frente a represalias

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres ((LOIEMH, Art.9).

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 la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIOEMH, Art.43).

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 (LOIEMH, Art.46).

Segregación horizontal

Concentración de mujeres u hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

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

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 (ET, art. 28).

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1)

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.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo de la empresa en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- así como a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa. Se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas, uniones temporales de empresa presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, informando de la composición de dichas mercantiles, siempre y cuando en estos casos exista una adhesión expresa al Plan de Igualdad de la empresa.

5.- VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia a contar desde el día 1 de enero de 2020, hasta el día 31 de diciembre de 2023.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes legitimadas constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite de nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. A tal efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará formada de

forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y dentro la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

6.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

OBJETIVOS GENERALES:

- 1.- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional
- 2.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.
- 3.- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- 5.- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- 6.- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- 7.- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- 8.- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- 9.- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- 10.- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- 11.- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- 12.-Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

0.- Nombrar una persona titular y otra suplente como responsables de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

1.- Proceso de selección y contratación

1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

1.2.- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados

1.3.- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.

1.4.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

2.- Clasificación Profesional:

2.1.- Garantizar que 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

2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /niveles/ puestos profesionales

3.- Formación:

3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

3.2.-Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.

4.- Promoción Profesional:

4.1.-Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada.

5.- Condiciones de trabajo:

5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

5.2.- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.

6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral:

6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

7.- Infrarrepresentación femenina:

7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

8.- Retribuciones:

8.1.- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género

9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

10.- Violencia de género:

10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

11.- Comunicación y sensibilización:

11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

7.- MEDIDAS E INDICADORES

0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Nombrar a dos personas (titular y suplente), responsables de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), al objeto de que siempre esté presente la figura de Responsable de Igualdad en la empresa.	Nombramiento de la persona responsable de igualdad	Ricardo Villasante/ Eulalia Devesa	Vigencia Plan

1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y DE CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar, procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Revisión	Área Desarrollo/Relaciones Laborales	SEIS MESES
2. Revisar las prácticas (canales) de comunicación existentes (web, tablones de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) llegarán por igual a hombres y mujeres.	Canales de comunicación empleados y personas a las que llegan por sexo.	Área Marketing/Área Desarrollo	ANUAL
3. Revisión del uso de un lenguaje neutro, no sexista e inclusivo en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.	Lenguaje empleado en un muestreo. Analizar y actualizar. Numero de formaciones internas realizadas: mujeres y hombres.	Área Desarrollo/ Área relaciones Laborales	ANUAL
4. Revisar que, en los anuncios de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación del puesto en masculino y femenino o neutro.	Análisis de un muestro.	Área Desarrollo/ Área relaciones Laborales	VIGENCIA DEL PLAN
5. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas	Área Desarrollo/ Área relaciones Laborales	ANUAL

6. Eliminar de los documentos de los procesos de selección las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo (estado civil, nº de hijos/as, etc) y sustituir la mención a vehículo propio por tenencia o no del carnet de conducir	Muestreo	Área Desarrollo/ Área relaciones Laborales	ANUAL
7. Reducir la brecha en la contratación y empleo en los grupos de oficiales de primera y de segunda y en el grupo de ayudantes no titulados. Los niveles profesionales afectados están directamente relacionados con la actividad de mantenimiento de edificios y locales y con el nivel de especialistas en el sector de la limpieza de edificios y locales. El primer año la brecha quedará reducida en los términos pactados	Nº de veces que se aplica esta medida en selección y contratación. Siempre hombre/mujer	Gerentes de Unidades de Negocio afectadas	ANUAL
8.-Implantar nuevos sistemas objetivos para el reclutamiento y la selección para el empleo del personal operativo (mano de obra directa) en los que quede garantizada plenamente la no discriminación de las mujeres, en las funciones y categorías de subrepresentación ya comentadas. Estos procesos de selección deberán ser en cualquier caso transparentes para que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional. A su vez, los procesos diseñados deben superar cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar.	Muestreo	Área Desarrollo	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Muestreo sobre las ofertas realizadas, así como de las incorporaciones que se han producido.	Área Desarrollo	ANUAL
2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro	Muestreo	Área Desarrollo	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se seleccionará para el puesto vacante a una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados en la empresa.	Distribución de hombres y mujeres seleccionados según área profesional y puesto (Informe de resultado de incorporación por género)	Área Desarrollo/Relaciones Laborales	ANUAL
2. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Información facilitada: Fuentes de reclutamiento, asociaciones, posible problemática en la contratación. Informe de incorporaciones por género que se hayan producido.	Área Desarrollo/ Área relaciones Laborales	ANUAL
3. 3.-Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional en los grupos de oficiales de primera y de segunda de mantenimiento y de especialistas en el sector de limpieza. Para ello, cada unidad de negocio de las divisiones de mantenimiento de edificios y de limpieza, en cada delegación establecerá una previsión anual del número de puesto de trabajo afectados que serán cubiertos con mujeres. Partiendo de las necesidades de cada unidad de negocio.	Número de vacantes y número de mujeres y hombres seleccionados. Informe por género sobre incorporaciones.	Directores de División/Gerente U.N afectadas	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Número de contratos indefinidos y temporales por sexo	Directores de División/Gerente U.N afectadas	ANUAL

2. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a: a) La transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo. b) La transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo. c) Los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial, hasta alcanzar el 0,5% durante la vigencia del plan. d) Número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y a quienes que finalmente han aumentado de jornada	Informe sobre a cuantas personas se les ha aplicado la medida. Mujer/hombre	Áreas de Administración Personal/RR.LL	ANUAL/PUNTO C) FIN VIGENCIA PLAN
3. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado. A excepción de aquellos convenios colectivos o acuerdos de centro en el que legalmente ya este establecido otro sistema de cobertura de vacantes o aumento de jornada.	Número de mujeres y hombres informados. Informe sobre a cuantas personas se les ha aplicado la medida.	Gerentes U.N	ANUAL
4. Cubrir los puestos de mayor jornada de forma escalonada, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas, A excepción de aquellos convenios colectivos o acuerdos de centro en el que legalmente ya este establecido otro sistema de cobertura de vacantes o aumento de jornada.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo Explicación si no se han producido	Gerentes U.N	ANUAL
5. Mantener en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género con mayor número de contrataciones a tiempo parcial	Incorporar este principio a los procesos y número de personas: hombres y mujeres.	Gerentes U.N	ANUAL
6. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Informe del número de personas desagregadas por sexo y grupo profesional que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y nº de vacantes	Área Administración Personal/Gerentes U.N	ANUAL

	publicadas		
7. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está subrepresentada, en el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento o informe explicativo	U.N afectadas	ANUAL
8. Cuando se produzca una plaza vacante, se dará publicidad de su cobertura y se seguirán los procedimientos de promoción profesional regulados en los convenios colectivos. Del proceso de cobertura se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores. Para reducir la brecha detectada, La empresa deberá incorporar a 3 trabajadoras al año con categoría de especialista en el sector de limpieza y a 1 trabajadoras al año como oficiales de mantenimiento, con el fin de reducir la brecha en la contratación.	Nº de personas hombre / mujer	Directores de División/Gerentes U.N afectadas	

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar que 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género.	Área de Desarrollo	SEIS MESES
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino. Se respetará siempre la nomenclatura del convenio colectivo vigente.	Denominaciones neutras	Área de Desarrollo/Relaciones Laborales	ANUAL

3. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos, limitar la movilidad funcional, así como para prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones	Área de Desarrollo	ANUAL
---	--------------	--------------------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas.	Área de Desarrollo	ANUAL

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto, de la estrategia y de los calendarios de impartición de los cursos a la comisión de seguimiento.	Nº de horas. Nº de personas formadas y horario de formación presencial/ on line	Área de Formación	ANUAL
2. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de directivos, mandos, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos. Nº de horas impartidas. Nº de personas formadas. Horarios y tipo de formación: on line o presencial.	Área de Formación	VIGENCIA DEL PLAN

3. Revisar los módulos de igualdad en la formación incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de veces que se incluye	Área de Formación	VIGENCIA DEL PLAN
4. Incluir módulos de igualdad en la formación transversal de la empresa.	Nº de veces que se incluye	Área de formación	ANUAL
5. Informar a la comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, cuadros, responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Nº de horas impartidas. Nº de personas formadas.	Área de Formación	ANUAL
6. Revisar en la Comisión de seguimiento y modificar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisiones: Ver cursos y módulos.	Comisión de seguimiento	ANUAL
7. Área de Formación de la empresa diseñará y ejecutará los cursos especializados para las citadas categorías profesionales. La representación legal de los trabajadores participará en la elaboración de los contenidos de los citados cursos. Asimismo, se dará publicidad y difusión suficiente a los cursos para que participen las mujeres. Cuando se produzca una plaza vacante, se dará publicidad de su cobertura y se seguirán los procedimientos de promoción profesional regulados en los convenios colectivos. Del proceso de cobertura se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores. Para reducir la brecha detectada, La empresa deberá incorporar a 5 trabajadoras al año con categoría de especialista en el sector de limpieza y a 2 trabajadoras al año como oficiales de mantenimiento, con el fin de reducir la brecha en la contratación.	Nº de mujeres y hombres que se les aplica la medida	Área de Formación	

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Nº de veces que se aplica	Área de Formación	VIGENCIA DEL PLAN

2. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº de formaciones fuera y dentro de la jornada	Área de Formación/ U.N afectadas	ANUAL
3. Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según el grupo profesional, departamento y puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Área de Formación	ANUAL
4. Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.	Desarrollo del programa	Área de Desarrollo/U.N afectadas	ANUAL
5. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva. Se garantizará que al menos el 50% del alumnado esté formado por mujeres.	Nº de veces que se aplica y número de interesados e interesadas en realizarla.	Área Formación/Marketing	ANUAL
6. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de formaciones relacionado con cada supuesto.	Área de formación/gerentes y gestores laborales U.N afectadas	ANUAL
7. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Nº de colaboraciones, descripción de las mismas y resultados	Área de Integración Laboral/RR.LL	ANUAL
8. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se aplica	Área de Formación/Gestores laborales	ANUAL

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar, en el caso de que el convenio colectivo de aplicación establezca otro sistema, se aplicará este.	Procedimiento elaborado	Gerentes U.N afectadas	ANUAL
2. Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar	Comunicación de la posibilidad y formulario donde la empleada o empleado pueda expresar sus deseos de promocionar	Área de Desarrollo/ Gerentes U.N afectadas	VIGENCIA DEL PLAN
3. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para los/las que han surgido vacantes de promoción desagregado por sexo, puesto y grupo profesional.	Área de Desarrollo/Relaciones Laborales	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2. Garantizar la participación en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan	Área Formación /U.N afectadas	ANUAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	U.N afectadas	ANUAL
2. En el caso de vacante, cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Relaciones laborales/Área Desarrollo	ANUAL
3. Reservar el puesto de trabajo durante el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares) según convenio colectivo de grupo empresarial ISS.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Área Desarrollo	ANUAL
4. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previo acuerdo entre trabajador/a interesado y empresa.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Área Desarrollo/Relaciones Laborales	ANUAL
5. Establecer un permiso retribuido de ocho horas anuales para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Área Desarrollo/Relaciones Laborales	ANUAL
6. Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.	Estudio e inclusión de medidas en el caso de detectarlas	Área Desarrollo/Relaciones Laborales	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.	A través de la nómina trimestralmente. Número de acciones (Campañas, jornadas...)	Área de Marketing	ANUAL
2. Intentar siempre que la organización y la producción del servicio así lo permitieran, la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. Facilitar la negociación para la adaptación de jornada laboral en los casos que sean requeridos por la plantilla o por sus RLT frente a la reducción de jornada	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Área Desarrollo Relaciones Laborales	ANUAL

6.RETRIBUCIONES**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar un estudio salarial periódico de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, en grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio realizado Anexo 4	Área Administración Personal	SEIS MESES
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Área de Desarrollo/Relaciones Laborales	SEIS MESES
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Comité Ejecutivo	SEIS MESES

7.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	Área Relaciones Laborales	ANUAL
2. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Área Formación	ANUAL
3. El departamento de RR.LL presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Área de Relaciones Laborales	ANUAL
4. Formar a la comisión de seguimiento de igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Nº de formaciones y nº de horas	Área de Formación	ANUAL
5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Área de Formación	ANUAL

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género en la legislación y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el presente Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	Área Marketing	ANUAL
2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como dicta el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica y medio por el que se acredita.	N/A	ANUAL

3. 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 veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerentes U/N	ANUAL
4. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, circunstancia ésta que tendrá que ser posible, atendiendo a la actividad de la empresa. Así mismo , la empresa compensará los gastos de traslado de la víctima por una única vez con una mensualidad de su salario.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerentes U.N	ANUAL
5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir desde 3 hasta 24 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerentes U.N	ANUAL
6. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización adicional de un mes de salario completo incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias en una única vez.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerentes U.N	ANUAL
7. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 24 MESES con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerentes U.N	ANUAL
8. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivada de su situación de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.	Aplicación de la medida	Área RR.LL	ANUAL
9. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Gerentes U.N	ANUAL

10. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Área Relaciones Laborales/Directores División/gerentes U.N	ANUAL
11. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerentes U.N	ANUAL
12. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerentes U.N	ANUAL
13. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos...para la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género.	Colaboraciones	Responsables de integración Laboral	ANUAL

9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	Área Formación/Marketing	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Área Marketing	ANUAL
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Área I.T/Marketing	VIGENCIA DEL PLAN
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Área Marketing/Área Comercial	VIGENCIA DEL PLAN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Diseño de la campaña	Área Marketing/R.C	ANUAL
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Área R.C	ANUAL
3. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones	Área R.C/Integración Laboral	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Área R.C/Marketing	ANUAL
2. Difundir de forma cíclica en el tiempo de la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Área R.C/Marketing	ANUAL
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	R.C/Marketing	ANUAL
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Área Marketing	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Área Marketing/RR.LL/R.C	ANUAL
2. . Negociación obligatoria en la empresa para adaptar la jornada laboral y su distribución para la efectividad de este derecho, según normativa aplicable.	Folleto y nº de personas informadas	Área Desarrollo/Área de RR.LL/Gerentes U.N	ANUAL
3. Difusión del protocolo de acoso y derechos de las víctimas de violencia de género.	Folleto y nº de personas informadas.	Área Marketing/RR.LL/R.C	ANUAL

8.- PROTOCOLO DE LA EMPRESA DE ACTUACIÓN-ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que la empresa debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad las partes negociadoras elaboran, acuerdan, ratifican y firman el presente protocolo. La totalidad de la empresa (sociedades y UTES) y la representación sindical se comprometen a regular en el ámbito de cada una de las empresas del Grupo ISS, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles conductas de acoso en el trabajo. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo de la que tenga conocimiento en el ámbito empresarial

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la empresa manifiesta su rechazo todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito. Todas y cada una de las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. En el caso de producirse, deberá quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita. Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el **acoso sexual** como el **acoso por razón de sexo**:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. 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.”*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Por su parte, se entiende por **acoso ambiental** el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. (Por ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...)

La **agresión sexual** se considera un delito y está tipificado en el Código Penal. En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel y de la naturaleza de la relación laboral.

El acoso sexual o por razón de sexo se manifiesta de diversas maneras. A modo enunciativo y no limitativo a continuación se relacionan las más comunes:

- *El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- *Los comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- *Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- *La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- *La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- *Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad a indemnidad sexual.

*las preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

*Las Peticiones de favores sexuales, incluidos los que se asocien con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.

*Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

1.- Se publicará este protocolo en la intranet de las empresas y en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

2.- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

4.- Se impartirá la formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se comenzará por aquellos colectivos en los que, por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso, y por las personas que van a dar apoyo a la víctima.

5.- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

Diligencia, inmediatez y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas

responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público. La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

*La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

*Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

*La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

*Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia, a estos efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada bien por escrito, o bien a la dirección de correo electrónico que el trabajador o la trabajadora tenga de la empresa para que, a su vez, internamente sea remitida al/la gerente de Relaciones Laborales de la zona.

El/la gerente de RR.LL, en su calidad de instructor/a del procedimiento, en contacto con el Director de Relaciones Laborales iniciará el procedimiento en un plazo no superior a 7 días laborables. Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, El/la instructor/a lo pondrá en conocimiento por escrito a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento. En caso de existir indicios de acoso, el /la instructor/a comenzarán la fase de investigación.

2.- Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes el Equipo de Atención al Acoso.

2.A Procedimiento abreviado:

La finalidad de este procedimiento es la actuación inmediata por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada. Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria. El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o por su representante expresamente designado, mediante la cumplimentación del formulario anexo a este protocolo (a disposición de toda la plantilla a través del Área de Relaciones Laborales, de la Comisión de Igualdad, del responsable de igualdad y de la RLT de la empresa y en la intranet de la empresa de forma visible).

2.A.1. Apertura del procedimiento

El/la instructor/a abrirá expediente de procedimiento abreviado y citara a las partes involucradas y a aquellas otras personas que puedan aportar información relevante. La citación se llevará a cabo en un plazo no mayor de 5 días laborables contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia, para una entrevista/reunión con levantamiento de acta, cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos denunciados.

2.A.2 Informe previo

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días laborables el /la Instructor/a, deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y las conclusiones ejecutivas. El proceso podrá continuar pasando a la segunda fase en el procedimiento extendido, o quedará cerrado a criterio del /de la instructor/a. En todo caso, la empresa tomará medidas (en caso de ser necesarias) con el fin de alejar a la persona acosada y así evitar su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente al procedimiento extendido se protegerá a la presunta víctima, evitando en la medida de las posibilidades del / de la instructor/a efectuar más entrevistas y declaraciones a la persona denunciante. El informe de conclusiones deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el propio informe se expresarán las medidas propuestas cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura, comunicándose a las mismas partes que aparecen en el procedimiento extendido, finalizando de esta manera las actuaciones instructoras y el procedimiento.

2. Procedimiento extendido. Continuación de la instrucción.

Según la gravedad de los hechos, el/ la instructor/a podrá imponer a la gerencia de la Unidad de Negocio a la que pertenece el /la trabajador/a la adopción de medidas cautelares. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y a los testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el/la presunto acosador/a, en la que pueda defenderse y/o alegar lo que en su derecho considere oportuno respecto de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En el mismo acto, podrá ir acompañado/a de la persona que considere más adecuada para sus intereses.

Una vez continuada la investigación dentro de este procedimiento extendido y siempre que la posible víctima así lo solicite, la relación directa con ella corresponderá exclusivamente a el/la instructor/a, garantizando en todo caso su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por su representación legal en la empresa (delegados sindicales/ comité de empresa/delegados de personal). En todo momento se respetará la presunción de inocencia de la presunta persona denunciada.

3. Finalización del proceso instructor.

La instrucción del procedimiento estará siempre orientada y encaminada a comprobar y a averiguar los hechos y no durará más de 30 días naturales. Finalizada la instrucción y en el plazo de 10 días laborales, el/la instructor/a emitirá el informe de conclusiones definitivo en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración proponiendo, en su caso, las medidas correctoras e incluso sancionadoras que procedan. Este Informe será remitido a la dirección de Relaciones Laborales, al gerente de la U.N afectada y a su director de División, así como la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la dirección de Relaciones Laborales la validación de la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora, que serán ejecutadas en su caso por los/las responsables de Relaciones Laborales de la zona geográfica donde trabaje la víctima y, a su vez, darán traslado a la RLT correspondiente de las medidas adoptadas en el caso.

La gerencia de Relaciones Laborales / jefes de personal de la zona, coordinará el seguimiento de las medidas adoptadas y de su ejecución, al efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado tales situaciones de acoso.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
☐	Persona afectada:	☐	Comunicado a:
☐		☐	En su calidad de:
☐	Departamento de la persona afectada (indicar):		
☐	Otros (indicar):		
TIPO DE ACOSO			
☐	Acoso sexual	☐	Acoso por razón de sexo
☐		☐	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono	
Sexo		email	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS	☐	SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	☐	SÍ	NO
En caso afirmativo detallar			
SOLICITUD			
☐ Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y fecha:		Firma de la persona solicitante.	

Este documento se entrega a D./D^a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX , mediante (correo electrónico, por escrito en mano, en recepción de la oficina de ISS).

9.- PROTOCOLO DE EMPRESA- VIOLENCIA DE GÉNERO Y AYUDA A LA VÍCTIMA

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género tiene como finalidad principal prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia y también prestar asistencia a sus víctimas (mujeres, sus hijos que no hayan alcanzado la mayoría de edad, menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia)

La violencia de género queda definida como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que se ejerce sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Los insultos también entran en esta definición.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre recoge que los poderes públicos han de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, incluyéndose al colectivo de las mujeres víctimas de violencia de género, entre los beneficiarios de medidas de acción positiva.

Las víctimas son las destinatarias de medidas laborales para su protección y asistencia a través de disposiciones incorporadas en la normativa legal fijada en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley General de la seguridad Social y en su normativa específica de desarrollo. El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica es la norma de referencia a nivel supra nacional.

En base a este marco jurídico la empresa ISS Facility Services, S.A ha desarrollado su segundo protocolo que sustituye al anterior en los siguientes términos:

1. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

A los efectos del reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, deberá ser acreditado por la interesada o por sus representantes ante la empresa por cualquiera de las siguientes maneras:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima;
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género;
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente;
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Grupo ISS quiere ir más lejos de su obligación legal y de manera negociada y pactada con sus secciones sindicales de empresa de los sindicatos más representativos con implantación mayoritaria en la misma, ha diseñado este protocolo que aplicará a los posibles casos no deseados que se pudieran presentar en la empresa, reconociendo y aplicando en su caso, cada uno de los siguientes derechos que asistirán a la víctima en la empresa:

1. Derecho a la contratación preferente en la empresa.
2. Derecho a la reducción de la jornada laboral.
3. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
4. Derecho a la movilidad geográfica bajo el protocolo interno de la empresa para estos casos, que preserve la confidencialidad y da preferencia al empleo de iguales características al del lugar de origen. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
5. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud, no computan como faltas de asistencia, por lo que no dan lugar al despido objetivo.
6. Las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo como causa de despido disciplinario. Las trabajadoras víctimas de violencia de género cuentan con el beneficio de que las ausencias o faltas de puntualidad que puedan cometer derivadas de su situación física o psicológica tienen la consideración de justificada, sin que el empresario pueda esgrimir las para proceder a su despido disciplinario.
7. La nulidad del despido que tenga su causa en el ejercicio, por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, ha de ser declarado nulo. En caso de nulidad la trabajadora puede optar por extinguir la relación laboral con el abono de la indemnización y salarios de tramitación correspondientes.
8. La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora. Las trabajadoras pueden verse obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de la violencia de género, siendo consideradas en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes y puede dar lugar a la jubilación anticipada en la empresa
9. La indemnización por despido. Si alguna empleada necesitara reducir su jornada de trabajo por ser víctima de violencia de género acreditada, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido es el que correspondería a la trabajadora sin tener en cuenta la reducción de jornada, siempre que no haya transcurrido el plazo de dicha reducción.
10. La situación de violencia de género interrumpe el cómputo de la duración de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje y también interrumpirá el cómputo del periodo de prueba
11. La trabajadora víctima de violencia de género podrá abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

12. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la empresa para ser destinatarias de las acciones de formación en demanda relacionada con la actividad de la empresa con carácter prioritario

2. MEDIDAS LA PARA ACCION PREVENTIVA EN LA EMPRESA.

Es el principal propósito de las partes firmantes el evitar que surjan situaciones de este tipo en trabajadoras de la plantilla de ISS. Para ello fijamos como aspectos básicos en la empresa, la formación y el asesoramiento interno y preventivo para la detección temprana del problema y búsqueda de solución. Para ello, se diseñarán de manera bipartita y consensuada cursos específicos de información de los derechos laborales y otros específicos que ayuden a las empleadas a detectar situaciones de riesgo y saber encauzar sus posteriores acciones para combatirlas.

También se pondrán en práctica sesiones de autoestima y entrenamiento hacia la persona, para que sepa distinguir los comportamientos y los hechos que deben repelerse desde el inicio. A su vez, se podrán en práctica sesiones informativas para concienciar al personal contratado en la resolución pacífica y negociada de los conflictos sentimentales y domésticos.

Se pretende con este bloque fundamentalmente, aumentar la atención y concienciación de la plantilla, reforzar los mecanismos de protección, instruir en unos mínimos necesarios para detectar y repeler y conseguir la máxima inhibición de los agresores. Los cursos y los calendarios serán planificados adecuadamente por las áreas encargadas de este campo.

Las gestoras y los gestores de integración de cada zona serán los responsables de activar y poner en práctica estas medidas preventivas.

Atención especial pondrá la empresa en las posibles amenazas que en este caso derivan del uso intensivo de dispositivos móviles, internet, redes sociales y servicios como mensajería instantánea o geolocalización. La extensión del acoso laboral a través de medios digitales es una realidad no cuantificada por las administraciones. Los marcos normativos que servirán de referencia para perseguir el ciberacoso son los de prevención de riesgos laborales y los de la obligación de incluir protocolos contra el acoso dentro de los planes de igualdad en el entorno laboral. Toda la plantilla de la empresa tiene derecho a una protección de materia de seguridad y salud en el trabajo y que las empresas deben garantizarla por lo que este tipo de situaciones han quedado incluidas dentro del protocolo contra el acoso laboral, concretamente en el apartado “indicadores de acoso-la comunicación y la información” relacionado con esta materia e incluido en el anexo I de este plan de igualdad.

3. MEDIDAS PARA LA AYUDA DIRECTA A LAS VÍCTIMAS.

Partiendo del respecto a la intimidad de la víctima, por lo tanto, no se producirán actuaciones que no hayan sido solicitadas por ella. Cualquier actuación empresarial de ayuda y acompañamiento a la víctima se desarrollará con el sigilo y con la confidencialidad debida.

La empresa tiene un procedimiento interno para que de una manera rápida, confidencial y eficaz se pueda reubicar en otro puesto de trabajo de igual o de similares características. así como en otra provincia, si llegara el caso, a la trabajadora víctima de una agresión de género. Este mecanismo ha sido explicado a la RLT firmante, que lo conocen y lo ha validado.

A su vez empresa y la RLT pondrán a disposición a sus servicios jurídicos para la orientación de la víctima en un primer momento, hasta que ésta pueda valerse de servicios jurídicos ajenos bien privados, bien designados por el turno de oficio.

La empresa y la RLT ayudarán a la víctima en todos los demás aspectos y dentro de sus posibilidades, para conseguir que se desactive la situación hostil de la trabajadora. A título enunciativo, acompañarán e informarán a la víctima de la ayuda en atención psicológica y servicios sociales.

Las actuaciones de los representantes legales de los trabajadores en acompañamiento y ayuda a las víctimas de violencia de género tendrán la consideración de horas sindicales hasta un máximo de 10 horas mensuales.

La RLT sindical de la empresa (secciones sindicales de ámbito estatal) podrán nombrar a un representante que tenga la condición de miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Este representante tendrá una formación específica a cargo de sus sindicatos para ejercer actuaciones de acompañamiento y ayuda a la víctima de violencia de género.

Las partes firmantes del presente texto se comprometen a difundir por todos los canales posibles, la existencia de este protocolo.