

Plan de Igualdad
Limpiezas Garayalde
2020 - 2024





ÍNDICE:

1. Contexto	3
2. Diagnóstico de Igualdad	7
3. Introducción	11
4. Ámbito de aplicación	12
5. Ámbito temporal	12
6. Objetivo general	12
7. Medidas	13
• Área de intervención 1: Selección, contratación, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina.	
• Área de intervención 2: Formación.	
• Área de intervención 3: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
• Área de intervención 4: Condiciones de trabajo y retribuciones.	
• Área de intervención 5: Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.	
8. Seguimiento y Evaluación	19
9. Plazo de Ejecución	23
10. Anexo. Definiciones	31



1. CONTEXTO:

Una de las novedades que en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la esfera laboral y en relación a los Planes de Igualdad fue el RD 6/2019 de 1 de Marzo que determina lo siguiente:

" Tras las modificaciones normativas realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 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, sobre el art. 45 de la LOI, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un P.I a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad. (art. 85 ET; arts. 45-49 LOI y art. 1 y DT12ª RD-ley 6/2019"

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 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 incluye estas medidas en materia de Planes de Igualdad:

1. Plan de igualdad en empresas de 50 o más trabajadores:

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Se amplía y modifica el contenido y alcance del Plan de Igualdad
Se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En concreto, sobre la ampliación del contenido, la redacción del artículo queda de esta manera:

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



Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

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

4

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

3. Creación de un Registro de Planes de Igualdad (obligatorio para las empresas registrar su Plan de Igualdad)

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

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

4. Medidas pendientes de desarrollo reglamentario

En el RD-Ley se establece que reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.



5. Entrada en vigor de las medidas en torno a los Planes de Igualdad

Se establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 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.

Especialmente, hay que tener en cuenta lo siguiente

1. Empresas de entre 151 y 250 trabajadores: contarán con un periodo de un año para aprobar el Plan de Igualdad.
2. Empresas de entre 101 y 150 trabajadores: contarán con un periodo de 2 años para aprobar el Plan de Igualdad
3. Empresas de 50 a 100 trabajadores: dispondrán de 3 años para aprobar el Plan de Igualdad.

Antecede la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres, que vino a implantar los Planes de Igualdad en las empresas y que supone un precedente en cuanto al planteamiento de políticas públicas activas basadas en el principio de igualdad. Gracias a esta Ley se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a hacer frente a la discriminación directa o indirecta por razón de sexo. La legislación en esta materia en España es una de las más avanzadas en cuanto al establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo una de las primeras en implantar planes de igualdad en el ámbito de la empresa.

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal (principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de Mayo de 1999 y el Tratado de Lisboa, el 1 de Diciembre de 2009) reconocido en múltiples textos internacionales sobre derechos humanos, caso de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y fue ratificada por España en 1983.



Son múltiples los referentes, caso de la Constitución Española de 1978, en vigor y que determina en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo

hondolara



2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD:

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad ha sido necesario un estudio detallado o Diagnóstico de partida en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Limpiezas Garayalde tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Este estudio diagnóstico, que en todo momento ha sido consensuado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ha permitido plantear las medidas en materia de igualdad que se adecúan a las necesidades reflejadas en el marco de la empresa y su plantilla; de su realidad en esta materia.

El análisis de partida permite evidenciar una realidad; focalizando las necesidades, definiendo los objetivos susceptibles de mejora y estableciendo los mecanismos que han posibilitado formular las propuestas integradas en el presente Plan.

De esta manera, el Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde se configura como un conjunto ordenado de medidas que de manera real y efectiva, permitirá avanzar en el camino al logro de los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres así como eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Contempla y desarrolla una serie de medidas negociadas por la Comisión, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de intervención bajo la perspectiva común de unos objetivos principales. Así, el presente Plan de Igualdad se configura como estrategia para obtener la igualdad real entre mujeres y hombres, logrando que todas las personas puedan estar presentes en la organización en términos igualitarios y en todas las áreas y niveles de la empresa.

Para obtener la información de del diagnóstico se han utilizado unas técnicas, fundamentalmente basadas en una revisión de documentos (Normativas de Igualdad, página web de la empresa, información proporcionada por el Departamento de RRHH de la empresa o el Convenio Colectivo) así como una serie de cuestionarios dirigidos tanto a la dirección y departamento de RRHH como a la plantilla y a su representación legal.



Información proporcionada por el Departamento de RRHH y desagregado por sexo a fecha 31 de Diciembre de 2019:

ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Datos generales de la empresa
- Características de la RLT
- Características de la Plantilla

Información proporcionada por la Dirección y el Departamento de RRHH:

ANÁLISIS CUALITATIVO

- Cultura de la empresa
- Responsabilidad Social Corporativa
- Selección
- Formación
- Promoción
- Política Salarial
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- Comunicación
- Política Social, ayudas y bonificaciones
- Representatividad
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Riesgos laborales y salud laboral
- Mujeres en situación o riesgo de exclusión

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA

Habiéndose realizado petición de participación al 100% de las personas que tienen representación sindical en la empresa Limpiezas Garayalde Cantabria, se obtuvo respuesta del 100% por lo que no existe error muestral siendo el nivel de confianza del 100%.

Con la finalidad de garantizar el anonimato de los cuestionarios y la objetividad de las respuestas de cada una de las personas que han participado, no se ha tenido en cuenta ni el sexo de la persona encuestada, ni el sindicato que ésta representa.

Información cualitativa:

- En cuanto a la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa se considera que se va en buena dirección.



- Las dificultades más frecuentes a las que se enfrenta la plantilla son las relativas a la conciliación.
- En relación a la formación interna se destaca la formación en Igualdad impartida por la empresa.
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres preocupa a la plantilla.
- La empresa mantiene procesos de comunicación periódicos a través de canales de comunicación como las visitas o telefónicamente.

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

La población real que ha sido objeto de estudio (N) es de 317 personas, éstas configuran la plantilla de la empresa Limpiezas Garayalde Cantabria, de las cuales el 88,96% representa a mujeres y el 11,04% a hombres, según los datos aportados por el Departamento de RR.HH a fecha 31 de Diciembre de 2019.

En la encuesta han participado el 27% del total de la plantilla, representado por la población muestral (n) de 86 personas.

Se ha esbozado un cuestionario de opinión consensuado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad donde recoger la opinión de la plantilla de Limpiezas Garayalde Cantabria. A través de esta herramienta se consigue la agrupación de respuestas y analizar tendencias de situación y opinión en un conjunto de población. En las sucesivas reuniones celebradas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde se consensuaron los cuestionarios planteados. Este Diagnóstico indica la situación de partida en las materias a las que se refiere el RD 6/2019 de 1 de Marzo:

- 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.*



El documento de Diagnóstico aprobado puede ser solicitado por todo el personal en el área de RRHH de la empresa.



3. INTRODUCCIÓN:

La empresa Limpiezas Garayalde está constituida por un equipo profesional que aúna cualificación, experiencia y vocación de servicio. Estos son los objetivos y filosofía de la empresa, que la acompaña, desde su origen hasta la actualidad. El compromiso y la responsabilidad tanto hacia sus clientes como hacia las personas contratadas son valores que porta, y es inherentes en su cultura del trabajo tanto el esfuerzo como el compromiso.

11

Su experiencia acumulada la permite acometer con éxito nuevos retos para preservar las condiciones higiénicas de cualquier edificio o instalación. Un conocimiento exhaustivo de los procesos de limpieza, el empleo de los productos más adecuados y la incorporación de cualquier innovación los ha posicionado como referente destacado en el sector de la Limpieza de Cantabria. Como empresa integral, ofrece un amplio abanico de servicios en diversos ámbitos de actividad demostrando versatilidad y compromiso.

Suscribe el Pacto de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible. Este pacto consta de 10 principios fundamentales para la protección de los derechos humanos y el medio ambiente entre otros.

En relación a los derechos humanos este pacto determina lo siguiente:

Derechos Humanos

- *Principio 1: "Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia".*
- *Principio 2: "Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos".*

El Convenio Colectivo de aplicación es el Convenio Colectivo del sector de la Limpieza de Edificios, Locales y Limpieza Industrial para Cantabria, para el periodo 2018-2020. Para todas aquellas cuestiones referentes a la organización se actuará, según lo previsto por el articulado del Convenio y en aquellas cuestiones que no se recojan en el serán de aplicación las medidas y acciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.



El Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde pretende establecer en la empresa los mecanismos que conlleven garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, propiciado que todas las personas puedan estar presentes en la organización empresarial en términos igualitarios y en todas las áreas y niveles.

12

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a la totalidad de las personas de la plantilla de la empresa Limpiezas Garayalde.

5. ÁMBITO TEMPORAL:

La duración de este Plan de Igualdad de Oportunidades será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación, el 26 de Febrero de 2020 hasta el 25 de Febrero de 2024, fecha en la que se deberá negociar el siguiente Plan. Se entenderá prorrogado el Plan hasta la aprobación del siguiente.

A lo largo de la vigencia de este Plan y con una periodicidad anual, se irán realizando las revisiones, actualizaciones y el seguimiento oportuno y necesario.

6. OBJETIVO GENERAL:

Los objetivos fundamentales del Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde se esbozan a través de las siguientes premisas:

- **Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- **Facilitar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la política de Recursos Humanos de la empresa.**



7. MEDIDAS:

OBJETIVO GENERAL:

Facilitar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la política de recursos humanos de la empresa

13

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1:

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

En el diagnóstico de partida se detecta la necesidad de favorecer la incorporación de mujeres a las categorías de "encargada de zona, "peón especialista" y "especialista" fomentando la capacitación profesional mediante acciones formativas respecto de estas categorías.

Destaca la clara feminización de la plantilla (88,96%).

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Favorecer la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y promoción profesional.
- Facilitar el equilibrio entre los dos sexos en todas las categorías profesionales.

Medidas:

- Nombramiento de una persona responsable de igualdad en la empresa.
- La empresa favorecerá que en caso de necesidad de contratación a jornada completa o aumento de jornada se dé preferencia a las personas trabajadoras de la empresa, siendo decisión empresarial la persona contratada.



- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de los datos de contratación desagregados por sexo y categoría.
- La empresa favorecerá la adopción de medidas para que en el caso de igualdad de méritos y capacidad se contrate o promocióne a la persona del sexo infrarrepresentado, siendo decisión empresarial la persona contratada.
- En casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio de hombres y mujeres, dar prioridad a la contratación del sexo menos representado.
- Favorecer la toma de acciones positivas enfocadas a facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinos.
- Favorecer el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones, etc

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2:

FORMACIÓN:

La formación es fundamento para el desarrollo profesional de ambos sexos en la empresa y respeta el principio de igualdad de oportunidades.

El diagnóstico de partida determina que proporcionalmente, existe un mayor % de hombres que de mujeres que han acudido a las formaciones en igualdad, evidenciando su interés por la materia y que un pequeño % de la plantilla ha recibido formación en términos genéricos.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Facilitar la formación en igualdad a toda la plantilla



Medidas:

- Formación en igualdad para las personas responsables de RRHH.
- La empresa promocionará la formación en igualdad de todas las personas trabajadoras.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las personas participantes en la formación desagregadas por sexo.
- Favorecer el acceso a la formación en igualdad al personal que se encuentre en situación de permiso por nacimiento o excedencia por motivo de conciliación
- Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y favorecer que la información llega a toda la plantilla, con especial atención a los medios digitales.
- La empresa favorecerá el conocimiento por parte del personal del plan de igualdad difundiendo el mismo en la web de la empresa

15

ÁREA DE INTERVENCIÓN 3:

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

El Plan de Igualdad debe ser una oportunidad para negociar medidas de conciliación que mejoren la ley y el convenio colectivo del sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral entre las personas que integran la plantilla de Limpiezas Garayalde
- Contribuir a favorecer la corresponsabilidad entre la plantilla de Limpiezas Garayalde.



Medidas:

- La empresa favorecerá el uso del permiso retribuido por el tiempo indispensable a consultas médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad previa acreditación de la cita médica y su posterior justificación.
- Facilitar a las personas trabajadoras el acceso, en caso de no ser suficiente el permiso legalmente establecido por fallecimiento u hospitalización de familiar de primer grado, o permiso de nacimiento al periodo vacacional pendiente.
- Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años.
- La empresa, favorecerá siempre que no exista una imposición fija del cliente, la adaptación horaria para las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de edad, en caso de custodia compartida establecida judicialmente.
- Aumentar a tres años el periodo de excedencia por cuidado de familiares legalmente establecida con reserva del puesto durante los tres años, debiendo el trabajador/a solicitarlo con fecha de inicio y término, o en caso de ser imposible este último señalando el hecho causante que dé lugar a su finalización.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de conciliación solicitadas desagregadas por sexo
- Licencia no retribuida para acompañar al cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial para atender a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, si no puede tener lugar fuera de la jornada laboral.
- Licencias no retribuidas de hasta 20 días naturales para trámites de adopción nacional, y de hasta 40 días naturales para trámites de adopción internacional, en ambos casos no es necesario que sean continuados con preaviso a la empresa al menos 10 días antes.
- Excedencia de hasta 1 mes, con reserva de puesto de trabajo, por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, o cónyuge, acumulable a otros derechos.



ÁREA DE INTERVENCIÓN 4:

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES:

Se debe aprovechar el Plan de Igualdad para establecer un sistema de información clara y accesible respecto a la política retributiva de la empresa.

17

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Facilitar al personal la igualdad retributiva evitando discriminaciones por razón de género.
- Mejorar los derechos legales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Medidas:

- Favorecer acciones específicas, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, intentando implicar a la plantilla y dándole difusión.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la adaptación de su jornada o el cambio de turno.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y preferencia del disfrute frente al resto de trabajadores/as.
- No computar como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a la necesidad, de asistencia a juzgados, comisaria, servicios de asistencia, médicos o psicólogos tanto de la víctima como de sus hijos/as menores, conforme a lo dispuesto legalmente y con la debida justificación
- La empresa siempre que sea posible, facilitara una oportunidad laboral para los hijos e hijas mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.



- Establecer una licencia de 2 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio, previa justificación
- Informar anualmente al Comité de Seguridad de las bajas por incapacidad temporal o de accidentes de trabajo desagregadas por sexo y categorías
- Nombramiento rotativo de un coordinador/a de igualdad entre la RLT

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5:

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A través del Plan de Igualdad se negociará con la RLT un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECIFICO:

- Propiciar un entorno de trabajo saludable libre de acoso sexual, laboral, por razón de sexo.

Medidas:

- Negociar con la RLT un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Sensibilización y formación para toda la plantilla en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades, formado por representantes de la empresa así como de las personas que trabajan en esta, se configura el 2 de Octubre de 2019, siendo esta Comisión la responsable tanto de la implantación como del impulso del Plan.

19

Son funciones de esta Comisión Negociadora (*):

2. Funciones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

2.1. Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

2.2. Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (Compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).

2.3. Análisis de los datos facilitados por la empresa (año 2019) para validar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa y en las siguientes áreas de intervención, según indica el R.D Ley 6/2019 de 1 de Marzo, asegurando la igualdad de trato y oportunidades en:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación Profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria 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.

2.4. Aprobar el Diagnóstico. A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLT la información



desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en cada una de las reuniones.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa y la RLT negociarán y, en su caso, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir, si las hubiere, las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

2.5. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad. Una vez aprobado por la partes el Plan de Igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

2.6 Interpretación del plan de igualdad y conocimiento de los conflictos derivados de la aplicación del plan de igualdad.

2.7 Ser informada de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo"

() Del Reglamento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde.*



Objetivos del Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- Recopilar información estadística desagregada por sexo respecto de las medidas a implantar.
- Elaborar informes de seguimiento y de evaluación de todas las medidas puestas en marcha.
- Conocer el impacto de las medidas realizadas.

21

Para ello, se aplicarán los siguientes Indicadores:

Indicadores para el Área de Intervención 1:

- Acta de nombramiento de responsable de igualdad de la empresa
- Nº de veces que se ha aplicado la medida
- Informe anual con datos de contratación por sexo y categoría
- Datos de contratación de personas con discapacidad
- Nº documentos, comunicaciones internas revisadas

Indicadores para el Área de Intervención 2:

- Informe de la formación realizada desagregada por sexo
- Difusión del plan de igualdad en la web de la empresa
- Nº de veces que se ha aplicado la medida

Indicadores para el Área de Intervención 3:

- Informe anual de las solicitudes de conciliación desagregadas por sexo
- Nº de veces que se ha aplicado la mejora de conciliación



Indicadores para el Área de Intervención 4:

- Acta de nombramiento de coordinador/a de igualdad
- Nº de veces que se aplican las mejoras de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Actividades realizadas en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre

22

Indicadores para el Área de Intervención 5:

- Documento firmado de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

Una vez aprobado por la partes el Plan de Igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Se realizarán seguimientos anuales de la aplicación del plan de igualdad, así como una evaluación final del mismo. Para llevar a cabo tanto el seguimiento como la evaluación, la empresa facilitará la información necesaria:

- Nº de acciones realizadas.
- Nº de acciones pendientes.
- Nº personas desagregadas por sexo participantes en las acciones.
- Nº de materiales realizados y difundidos.
- Nº de personas desagregadas por sexo que solicitan y disfrutan medidas de conciliación.
- Nº de informes de seguimiento realizados.
- Nº de materiales y /o campañas realizadas.

En la evaluación final se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de objetivos y de acciones, así como las dificultades surgidas.



9. PLAZO DE EJECUCIÓN

Área de Intervención 1

23

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Medidas

- Nombramiento de una persona responsable de igualdad en la empresa.
- La empresa favorecerá que en caso de necesidad de contratación a jornada completa o aumento de jornada se dé preferencia a las personas trabajadoras de la empresa, siendo decisión empresarial la persona contratada.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de los datos de contratación desagregados por sexo y categoría.
- La empresa favorecerá la adopción de medidas para que en el caso de igualdad de méritos y capacidad se contrate o promocióne a la persona del sexo infrarrepresentado, siendo decisión empresarial la persona contratada.
- En casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio de hombres y mujeres, dar prioridad a la contratación del sexo menos representado.
- Favorecer la toma de acciones positivas enfocadas a facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinos.
- Favorecer el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones, etc



Año

2020

2021

2022

2023

2024

Primera medida del Plan puesta en marcha en el 1º Trimestre de 2020

Resto ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024

24



Área de Intervención 2

FORMACIÓN

25

Medidas

- Formación en igualdad para las personas responsables de RRHH.
- La empresa promocionará la formación en igualdad de todas las personas trabajadoras.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las personas participantes en la formación desagregadas por sexo.
- Favorecer el acceso a la formación en igualdad al personal que se encuentre en situación de permiso por nacimiento o excedencia por motivo de conciliación
- Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y favorecer que la información llega a toda la plantilla, con especial atención a los medios digitales.
- La empresa favorecerá el conocimiento por parte del personal del plan de igualdad difundiendo el mismo en la web de la empresa.

Año

2020

2021

2022

2023

2024

A ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



Área de Intervención 3

EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

26

Medidas

- La empresa favorecerá el uso del permiso retribuido por el tiempo indispensable a consultas médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad previa acreditación de la cita médica y su posterior justificación.
- Facilitar a las personas trabajadoras el acceso, en caso de no ser suficiente el permiso legalmente establecido por fallecimiento u hospitalización de familiar de primer grado, o permiso de nacimiento al periodo vacacional pendiente.
- Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años.
- La empresa, favorecerá siempre que no exista una imposición fija del cliente, la adaptación horaria para las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de edad, en caso de custodia compartida establecida judicialmente.
- Aumentar a tres años el periodo de excedencia por cuidado de familiares legalmente establecida con reserva del puesto durante los tres años, debiendo el trabajador/a solicitarlo con fecha de inicio y término, o en caso de ser imposible este último señalando el hecho causante que dé lugar a su finalización.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de conciliación solicitadas desagregadas por sexo
- Licencia no retribuida para acompañar al cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial para atender a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, si no puede tener lugar fuera de la jornada laboral.



- Licencias no retribuidas de hasta 20 días naturales para trámites de adopción nacional, y de hasta 40 días naturales para trámites de adopción internacional, en ambos casos no es necesario que sean continuados con preaviso a la empresa al menos 10 días antes.
- Excedencia de hasta 1 mes, con reserva de puesto de trabajo, por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, o cónyuge, acumulable a otros derechos.

Año	2020	2021	2022	2023	2024
-----	------	------	------	------	------

A ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



Área de Intervención 4

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

28

Medidas

- Favorecer acciones específicas, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, intentando implicar a la plantilla y dándole difusión.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la adaptación de su jornada o el cambio de turno.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y preferencia del disfrute frente al resto de trabajadores/as.
- No computar como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a la necesidad, de asistencia a juzgados, comisaria, servicios de asistencia, médicos o psicólogos tanto de la víctima como de sus hijos/as menores, conforme a lo dispuesto legalmente y con la debida justificación
- La empresa siempre que sea posible, facilitara una oportunidad laboral para los hijos e hijas mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Establecer una licencia de 2 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio, previa justificación
- Informar anualmente al Comité de Seguridad de las bajas por incapacidad temporal o de accidentes de trabajo desagregadas por sexo y categorías



- Nombramiento rotativo de un coordinador/a de igualdad entre la RLT

Año	2020	2021	2022	2023	2024
-----	------	------	------	------	------

A ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



Área de Intervención 5

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medidas

- Negociar con la RLT un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Sensibilización y formación para toda la plantilla en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

Año	2020	2021	2022	2023	2024
-----	------	------	------	------	------

A ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



10. ANEXO. Definiciones

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art 3 LOIMH)

31

El principio de 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.

Discriminación directa e indirecta (art 6 LOIMH)

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.

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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art 7 LOIMH)

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.



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.

32

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias. (Art 9 LOIMH)

También 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 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.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (Art 48 LOIMH)

Las empresas deberán 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de Buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras



frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlo.

~~Handwritten signature~~
Mardonsky

~~Handwritten signature~~

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



Y estando todas las partes de acuerdo en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades, lo firma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Limpiezas Garayalde en,

Santander, a 26 de Febrero de 2020

Fdo. Representación Legal de la Empresa

Fdo. RLT de CCOO

Fdo. RLT de UGT

Fdo. RLT de USO