

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

1. Introducción

1.1 Marco Normativo

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

La **Unión Europea** recoge la igualdad como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la **Constitución Española** de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La Ley reconoce la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, 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.

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 y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, incorporan cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007 en cuanto a la ampliación de empresas obligadas a realizar un plan de igualdad, precisando el contenido de los diagnóstico y planes, y estableciendo un registro obligatorio de planes de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad, así como al compromiso adquirido por la empresa en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrolla el presente Plan de Igualdad.

1.2 Conceptos básicos. Definiciones

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5)

Discriminación directa e indirecta

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. (Artículo 6.1)

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. (Artículo 6.2)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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. (Art. 7.1)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

Discriminación por embarazo maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8)

Indemnidad frente a represalias

Se considera 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. (Artículo 9)

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (Artículo 11.1)

Conciliación personal, familiar y laboral

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Derecho que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado 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. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

Planes de igualdad

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. (Artículo 46.1)

2. Principios generales del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** Está diseñado para el conjunto de la plantilla y afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.
- **Transversalidad:** Enfoque integral que implica a todas las áreas y niveles de gestión. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Dinamismo y flexibilidad:** Es progresivo y puede someterse a cambios en función de las necesidades surgidas a partir los procesos de seguimiento y evaluación.
- **Sensibilización y participación:** Aprobación y colaboración de toda la plantilla.
- **Prevención:** Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo en el seno de la organización.
- **Compromiso:** Parte de un compromiso de la Dirección que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

En base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el 13 de septiembre de 2022 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Limpiezas Antón, S.L., paritaria entre la parte empresarial y la parte social

4. Ámbito territorial, personal y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de Limpiezas Antón S.L. a **nivel nacional**. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras presten servicios en la entidad.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de **cuatro años** desde la fecha de aprobación y firma, **del 27 de octubre de 2023 al 26 de octubre de 2027**.

5. Diagnóstico de situación

Con carácter previo al diseño del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la empresa que ha permitido conocer tanto su situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres como su evolución en los últimos años.

7. Objetivos

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con el diagnóstico de situación y con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y demás normativa vigente, se establecen los siguientes objetivos de igualdad.

7.1 Objetivos generales a largo plazo:

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la entidad, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceras personas. Materializar el compromiso con la igualdad de género en la estrategia empresarial.
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, procedimientos y decisiones de la organización y, en especial, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.
- Garantizar en todas las áreas de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos de género.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.

7.2 Objetivos específicos a corto plazo:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción.
- Proyectar, tanto interna como externamente, una imagen plural y no sexista. Promover la utilización de un lenguaje igualitario y de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones de la entidad.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a la plantilla mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.
- Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Aplicar el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asegurar que la plantilla conoce dicho procedimiento.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género
- Garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.

8. Programa de actuación

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Acorde al diagnóstico de situación y los objetivos marcados, el Plan de Igualdad de Limpiezas Antón se estructura en doce áreas de actuación.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Medida a implantar:** Descripción esquemática de la acción positiva a llevar a cabo.
- **Planificación temporal / Plazo:** Periodo de ejecución de la acción.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuestas.
- **Personal responsable:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.
- **Prioridad:** Se establece un orden de prioridad en las medidas a implantar

ALTA	MEDIA	BAJA
------	-------	------

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.

Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A 0.1	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Inmediato tras la aprobación del Plan de Igualdad.	Nombre y formación de la persona designada como responsable de igualdad de trato y oportunidades.	Dirección
M E D I A 0.2	Habilitar un correo electrónico con acceso a los miembros de la Comisión de Seguimiento para dudas y litigios respecto al Plan de Igualdad. La persona responsable de igualdad será la encargada de gestionar el correo.	Inmediato tras la aprobación del Plan de Igualdad.	Correo habilitado y difundido.	Dirección

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A					
M E D I A	0.3	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (<i>feedback</i>) a la Comisión de Seguimiento	Inmediato tras la aprobación del Plan de Igualdad.	Nombramiento de las personas. 1 RLPT por cada sindicato firmante del plan 1 jornada al mes	Dirección

1. SELECCIÓN Y 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 con el fin de establecer procesos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A	1.1.1 Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	3 meses tras la aprobación del Plan de Igualdad.	Procedimiento revisado.	Recursos Humanos Calidad
M E D I A	1.1.2 Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº hijos/as, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.	3 meses tras la aprobación del Plan de Igualdad.	Análisis de un muestro. Guion de entrevistas elaborado.	Recursos Humanos Calidad
M E D	1.1.3 Revisar que en las ofertas de empleo la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo,	Desde el inicio y durante toda la vigencia del	Análisis de un muestro.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

I A		además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Plan de Igualdad.		
--------	--	--	-------------------	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2

Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puesto, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.

Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
B A J A	1.2.1	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Análisis de un muestro.	Recursos Humanos
M E D I A	1.2.2	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.	1 año tras la aprobación del Plan de Igualdad.	Análisis de un muestro.	Recursos Humanos Calidad
B A J A	1.2.3	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Fuentes empleadas.	Recursos Humanos
M E D I A	1.2.4	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que, al menos una, participe en el proceso de selección.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de hombres y de mujeres que participan en los procesos de selección.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

M E D I A	1.2.5	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Recursos Humanos
M E D I A	1.2.6	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa.	Recursos Humanos
B A J A	1.2.7	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Dirección Recursos Humanos

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la parcialidad y temporalidad de las trabajadoras.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
B A J A	1.3.1 Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Anual	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada,	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

				desagregados por sexo.	
A L T A	1.3.2	Reducir en un 5% el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres	A término de la vigencia del Plan de Igualdad.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial. Explicación justificativa en el caso de que no se haya producido reducción.	Recursos Humanos
M E D I A	1.3.3	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. Verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	Recursos Humanos
M E D I A	1.3.4	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa sea ésta la de menor número de horas.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Contrataciones realizadas por este procedimiento, desagregadas por sexo	Recursos Humanos
M E D I A	1.3.5	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.	Recursos Humanos
M E D I A	1.3.6	Tendencia a la conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	A término de la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

B A J A	1.3.7	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo; de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo; de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Anual	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo.	Recursos Humanos
B A J A	1.3.8	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Anual	Nº de candidaturas por sexo, nº de personas seleccionadas por sexo y nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turnos.. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turnos	Recursos Humanos

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1

Revisar los sistemas de clasificación profesional con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando 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.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A	2.1.1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	Recursos Humanos
M E D I A	2.1.2	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Seis meses desde la aprobación del Plan	Definiciones de los puestos de trabajo.	Recursos Humanos
M E D I A	2.1.3	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los Ministerios.	Bienal	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	Recursos Humanos
M E D I A	2.1.4	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Bienal	Informe explicativo. Nº de personas afectadas.	Recursos Humanos
A L T	2.1.5	Informe anual de esta área.	Anual	Informe.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A					
---	--	--	--	--	--

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género a la plantilla en general y, especialmente, 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.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A 3.1.1	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. Informar del contenido concreto a la Comisión de Seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	3 meses desde la aprobación del Plan	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo.	Recursos Humanos
A L T A 3.1.2	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	3 meses desde la aprobación del Plan	Contenidos de los cursos. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo.	Recursos Humanos
M E D I A 3.1.3	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones. Incluir un módulo de igualdad en la formación obligatoria.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

B A J A	3.1.4	Revisar en la Comisión de Seguimiento los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Anual	Revisión de contenidos.	Recursos Humanos
------------------	-------	---	-------	-------------------------	------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2

Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores a la formación planificada por la empresa.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	
A L T A	3.2.1	Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Revisión de los criterios. Nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	3.2.2	Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	Recursos Humanos
A L T A	3.2.3	Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de mujeres interesadas y nº de mujeres a las que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	3.2.4	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

M E D I A	3.2.5	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan tras la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
M E D I A	3.2.6	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 10% de participación de mujeres.	A término de vigencia del Plan de Igualdad.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación.	Recursos Humanos
B A J A	3.2.7	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla: plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Anual	Informe de formación.	Recursos Humanos

4. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1

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

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	
A L T	4.1.1	Revisar el procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados y que no	1 año desde la aprobación	Procedimiento revisado. Medios por los que se difunde.	Recursos Humanos Calidad

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A		existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.	del Plan de Igualdad.		
A L T A	4.1.2	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Procedimiento establecido. Medios de difusión empleados.	Recursos Humanos Calidad
M E D I A	4.1.3	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Tres meses desde la aprobación del Plan	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Recursos Humanos
M E D I A	4.1.4	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del personal con jornada parcial o reducida.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Recursos Humanos
M E D I A	4.1.5	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo.	Recursos Humanos
M E D I A	4.1.6	Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de promociones internas en relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

				desagregadas por sexo y puesto.	
B A J A	4.1.7	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Anual	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Recursos Humanos

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2

Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A	4.2.1 En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.	Procedimiento revisado. Medios por los que se difunde.	Recursos Humanos
M E D I A	4.2.2 Garantizar una participación mínima de mujeres del 10% en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligados a las funciones de responsabilidad.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Procedimiento establecido. Medios de difusión empleados.	Recursos Humanos
M E D I A	4.2.3 A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 10%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa	A término de vigencia del Plan de Igualdad	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

M E D I A	4.2.4	Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 10% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Recursos Humanos
B A J A	4.2.5	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa, en caso de que se produzcan.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	Recursos Humanos
M E D I A	4.2.6	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada se realizará, cuando se descarte a las candidatas femeninas, un informe donde se indiquen las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas.	Recursos Humanos

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1

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

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
B A J A	5.1.1 Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la	Bienal	Informe de evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

		igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.			
A L T A	5.1.2	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la incorporación de mujeres.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Aplicación de la medida.	Recursos Humanos
M E D I A	5.1.3	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Seis meses desde la aprobación del Plan	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.	Recursos Humanos
B A J A	5.1.4	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.	Un año desde la firma del Plan	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	Recursos Humanos
M E D I A	5.1.5	Dentro del escrito de baja se le solicitará que voluntariamente expliquen causas de baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Recursos Humanos

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2

Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
----	--------------------	-------	-----------	-------------------

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

M E D I A	5.2.1	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Anual	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	Recursos Humanos
M E D I A	5.2.2	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 y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo.	Recursos Humanos
M E D I A	5.2.3	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.	Recursos Humanos

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, 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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
----	--------------------	-------	-----------	-------------------

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A L T A	6.1.1	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Anual	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Servicio Prevención Recursos Humanos
A L T A	6.1.2	Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Revisión y difusión del protocolo. Nº de difusiones.	Servicio Prevención Recursos Humanos
M E D I A	6.1.3	Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Anual	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.	Servicio Prevención Recursos Humanos
M E D I A	6.1.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Incorporación de la perspectiva de género.	Servicio Prevención Recursos Humanos
M E D I A	6.1.5	Traslado a los comités, en caso de que hubiese, los cambios con la introducción de la perspectiva de género.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de comités a los que se ha trasladado.	Servicio Prevención Recursos Humanos
B A J	6.1.6	Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos que realiza la empresa, teniendo en cuenta el puesto de trabajo que se va a desarrollar en el momento	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la	Servicio Prevención Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A				perspectiva de género.	
M E D I A	6.1.7	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Incorporación de la perspectiva de género	Recursos Humanos
M E D I A	6.1.8	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la Comisión de Seguimiento.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Informe a la Comisión de Seguimiento sobre las preguntas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.	Servicio Prevención Recursos Humanos
B A J A	6.1.9	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este. Solicitar por escrito al cliente que dichas circunstancias se cumplen en sus instalaciones.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Nº de espacios habilitados por centro.	Servicio Prevención Recursos Humanos
B A J A	6.1.10	Reunión con el Comité de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de Seguimiento.	Anual	Informe/Acta de reuniones.	Servicio Prevención Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1

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 las personas trabajadoras.

Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A	7.1.1	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, debidamente acreditadas.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida y nº de veces que se deniega y su motivación	Recursos Humanos
A L T A	7.1.2	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida y nº de veces que se deniega y su motivación	Recursos Humanos
M E D I A	7.1.3	Disponer de al menos 2 días laborables para la realización de control médico necesario del/la menor durante los 12 primeros meses de vida, sin minorar los acuerdos del convenio.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida y nº de veces que se deniega y su motivación	Recursos Humanos
M E D I A	7.1.4	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida y nº de veces que se deniega y su motivación	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

M E D I A	7.1.5	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios, sin perjuicio para el resto de personal y con las limitaciones establecidas por el cliente. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida y nº de veces que se deniega y su motivación.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.6	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, sin perjuicio para el resto de personal y con las limitaciones establecidas por el cliente. Será necesario acreditar la dependencia, sin que afecte a la legislación vigente.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida y nº de veces que se deniega y su motivación.	Recursos Humanos
M E D I A	7.1.7	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida y nº de veces que se deniega y su motivación	Recursos Humanos
B A J A	7.1.8	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado, con las limitaciones establecidas por el cliente. Se estudiará cada caso de manera individualizada.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida y nº de veces que se deniega y su motivación	Recursos Humanos
B A J A	7.1.9	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Nº de solicitudes y veces que se aplica. Nº de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

B A J A	7.1.10	Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada, con las limitaciones establecidas por el cliente y salvo servicios de guardia.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de solicitudes y veces que se aplica. Nº de solicitudes rechazadas y motivación.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.11	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar, justificando posteriormente la emergencia de la asistencia	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.12	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa y que coincidan en el mismo turno, el permiso solo podrá ser disfrutado por una de las dos personas. Se limitan a 2 tutorías por año.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.13	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas de la Seguridad Social a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, y/o tratamiento oncológico con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales para una jornada completa (Se hallará la proporción en función de la jornada). Superadas estas horas será permiso no retribuido o recuperable. Aplicable hasta parentesco de segundo grado.	Desde el inicio durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.14	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

B A J A	7.1.15	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.16	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.17	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa). Adjuntando convenio o sentencia. Las vacaciones se comunicarán lo antes posible por facilitar la organización interior.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.18	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 19 días naturales según convenio y/o normativa vigente.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.19	Unificar lactancia y vacaciones tras el permiso por nacimiento.		Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B A J	7.1.20	Mejoras de excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes, salvo en casos de subrogación. - De 3 a 3,5 años Cuidado de menores		Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A		- De 2 a 2,5 años Cuidados de personas dependientes			
B A J A	7.1.21	Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación	Recursos Humanos
B A J A	7.1.22	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.		Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B A J A	7.1.23	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Anual	Informe de seguimiento.	Recursos Humanos

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A	7.2.1 Posibilitar 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.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos
B	7.2.2 Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) a toda	Se realizará, al menos, una	Nº de campañas informativas y de	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A J A		la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes.	campaña al año	sensibilización realizadas.	
B A J A	7.2.3	Licencia retribuida a la pareja legalmente acreditada para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales de la Seguridad Social con un límite de 15 horas durante el embarazo	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Recursos Humanos

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1

Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	
M E D I A	8.1.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos del diagnóstico.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.	Recursos Humanos
A L T A	8.1.2	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Informe.	Recursos Humanos
M E D I A	8.1.3	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Entidades con las que se colabora. Ver las candidaturas de mujeres	Recursos Humanos
M	8.1.4	Posibilitar la incorporación de un 5 % de mujeres en puestos y áreas en los que	Desde el inicio y durante toda	Comparativa anual.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

E D I A		está infrarrepresentada durante la vigencia del plan.	la vigencia del Plan de Igualdad	Se justificará en caso de no alcanzar este porcentaje	
	8.1.5	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de candidaturas por sexo en la terna final	Recursos Humanos

9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1

Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
M E D I A	<p>Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.</p> <p>Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.</p>	<p>Registro: anual</p> <p>Auditoría: bienal</p>	<p>Registro Salarial.</p> <p>Auditoría salarial.</p> <p>Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.</p>	Recursos Humanos
	9.1.1			

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

M E D I A	9.1.2	En caso de detectarse desigualdades se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Puntual. En caso de detectarse desigualdades.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Recursos Humanos
M E D I A	9.1.3	Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Análisis de los complementos salariales.	Recursos Humanos
M E D I A	9.1.4	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Análisis de los conceptos salariales.	Recursos Humanos

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	
M E	10.1.1	Implantación y revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de	A la firma del Plan de Igualdad	Elaboración o revisión del protocolo.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

D I A		su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.			
M E D I A	10.1.2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	4º trimestre de 2023	Nº de cursos/horas y nº de participantes. Contenido de la formación.	Recursos Humanos
M E D I A	10.1.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Contenido y nº de veces que se ha incluido	Servicio Prevención Recursos Humanos
M E D I A	10.1.4	Formar a los delegados y delegadas y a la plantilla de la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género	Diciembre 2024	Nº de formaciones y nº de horas	Recursos Humanos
M E D I A	10.1.5	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	6 meses desde la firma del plan	Nº de cursos, nº de personas y contenidos.	Recursos Humanos

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1

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

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A	11.1.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Comunicaciones realizadas y medios utilizados.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.2 La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrá acreditarse mediante 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; o por cualquier otro título, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.3 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 en bases a la legislación vigente.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.4 La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A L T A	11.1.5	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.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. En caso de que no se cumpla se registre	Recursos Humanos
A L T A	11.1.6	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 de los 3 meses hasta 24 meses.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.7	Cuando la víctima de Violencia de Genero solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicios. prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidad	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.8	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.9	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la persona trabajadora a la empresa.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.10	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.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A L T A	11.1.11	Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.12	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.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.13	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, salvo que el puesto tenga un titular, en este caso la empresa buscaría otro centro de trabajo.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Recursos Humanos
A L T A	11.1.14	La empresa concederá una ayuda económica de 50 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a un centro de la empresa en otra provincia para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas.	Recursos Humanos
	1.1.15	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		Recursos Humanos

12.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1

Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
M E D I A	12.1.1	Informar al personal de la empresa externa encargada de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de formaciones realizadas y nº de personas formadas.	Marketing y Comunicación
M E D I A	12.1.2	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Marzo 2024	Publicación de la guía y nº de personas a las que se entrega.	Marketing y Comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
M E D I A	12.2.1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, estableciendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	1 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad	Creación de la sección y contenidos de la misma. Nº de personas alcanzadas	Marketing y Comunicación
M E D I A	12.2.2	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	1 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad	Creación del espacio y contenidos.	Marketing y Comunicación

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

A					
B A J A	12.2.3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Verificación de la aplicación de la medida. Canales utilizados.	Marketing y Comunicación
M E D I A	12.2.4	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Verificación de la aplicación de la medida. Canales utilizados.	Marketing y Comunicación
A L T A	12.2.5	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	3 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad	Diseño y difusión de la campaña.	Marketing y Comunicación
A L T A	12.2.6	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	1 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad	Verificación de la comunicación. Canales y medios utilizados.	Marketing y Comunicación
	12.2.7	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados	desde la aprobación del Plan de Igualdad	Informe anual de la memoria.	Marketing y comunicación
B A J A	12.2.8	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Verificación de la aplicación de la medida.	Marketing y Comunicación

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3

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

Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
M E D I A	12.3.1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Anual	Campaña y contenido.	Marketing y Comunicación
M E D I A	12.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Anual	Colaboraciones.	Marketing y Comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4

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

Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
M E D I A	12.4.1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Campaña y contenido. Medios de difusión utilizados.	Marketing y Comunicación
M E D I	12.4.2	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Anual	Colaboraciones.	Marketing y Comunicación

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

10. Prevención Acoso	10.1.1	X															
	10.1.2	X	X														
	10.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	10.1.4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11. Violencia de Género	11.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	11.1.17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12. Comunicación y sensibilización	12.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	12.1.2	X	X	X													
	12.2.1	X															
	12.2.2	X															
	12.2.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	12.2.4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	12.2.5	X															
	12.2.6	X															
	12.2.7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	12.3.1		X														
	12.3.2		X														
	12.4.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	12.4.2			X													

10. Medios y recursos

La empresa pondrá a disposición del Plan de Igualdad todos los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos que en él se recogen:

- Personal de los diferentes departamentos implicados en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Medios informáticos, materia de oficina e instalaciones de la empresa.
- Costes de personal, papelería y suministros.

Así, en el Programa de Actuación se asigna para cada una de las medidas al personal responsable de su ejecución y seguimiento. Y se establece, además, como medida prioritaria a realizar de manera inmediata tras la aprobación del Plan de Igualdad, la designación de una persona responsable de igualdad que se encargará de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

11. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos marcados en el mismo, se establece un sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación que permitirá cuantificar y valorar su repercusión en la organización, y que se articulará a través de una Comisión de Seguimiento.

Los objetivos del sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar la igualdad, según el compromiso adquirido.

Se establecen las siguientes herramientas de seguimiento, revisión y evaluación:

- **Sistema de indicadores:** Para cada acción a desarrollar se ha establecido una serie de indicadores que permitirán medir su grado de implantación, así como su impacto en la organización.
- **Informes de seguimiento:** Basado en el análisis de los indicadores. Se realizará uno al año.
- **Informes de evaluación:** Se realizarán dos informes, uno a mitad de vigencia del Plan y otro al finalizar el mismo.

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación del Plan.

	PERIODOS			
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
Reuniones Comisión de Seguimiento: una al año.	X	X	X	X
Informes de seguimiento: uno al año.	X	X	X	X
Informe de evaluación: al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.		X		X

La primera reunión de seguimiento se producirá el 28 de octubre de 2024, de 10:00 a 12:00 horas.

12. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Se acuerda la creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que velará por el cumplimiento del mismo y ejercerá funciones de seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento se compone de manera paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Asimismo, la plantilla será puntualmente informada del contenido, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos del Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales internos de comunicación establecidos por la empresa para tal fin.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Designación de los miembros

La designación, revocación y sustitución de los miembros será libre y no sometida a más requisito que la notificación a tal efecto a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Limpiezas Antón, S.L.

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al Plan de Igualdad.

Funciones

La Comisión de Seguimiento recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad. Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades. Aprobar las posibles modificaciones del Plan de Igualdad.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido en el Plan de Igualdad.
- Solventar las posibles discrepancias o problemas que pudieran surgir en cualquiera de las fases del Plan de Igualdad (aplicación, seguimiento, evaluación o revisión).

Reuniones

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

De cada reunión se redactará un acta que deberá ser aprobada y firmada por todos los miembros.

Vigencia

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

La Comisión de Seguimiento y su régimen de funcionamiento tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad.

El régimen de funcionamiento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que la componen.

Cualquier disposición legal o reglamentaria que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Recursos

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en el caso de los/as delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión Negociadora, formación en materia de igualdad

13. Procedimiento de modificación

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, entre el 27 de octubre de 2023 y el 26 de octubre de 2027, salvo petición expresa de modificación presentada por la empresa o por la parte social.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión de Seguimiento, y aprobadas por mayoría de cada una de las partes.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptar el Plan de Igualdad vigente a la nueva normativa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de Igualdad.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anexará al Plan de Igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión de Seguimiento a través de los medios establecidos para tal fin. En este caso, será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o de esperar a la siguiente reunión según calendario.

Cualquier decisión se tomará por mayoría de cada una de las partes.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario modificar el Plan de Igualdad, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan en la medida necesaria.

Además, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos:

- Órganos de solución autónoma de conflictos. (SIMA)
- Comisión paritaria cuando hay conflicto en las interpretaciones de convenio.
- Inspección de trabajo si son faltas de interpretación del plan de igualdad o similares.

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

14. Información y difusión



PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

El contenido de este Plan de Igualdad será difundido internamente y dado a conocer a todo el personal presente y futuro de Limpiezas Antón, S.L., así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

En prueba de conformidad, firman los integrantes de la Comisión Negociadora, a 27 de octubre de 2023.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LIMPIEZAS ANTÓN

Índice de contenidos

1. Compromiso en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo	3
2. Características y etapas del protocolo	5
2.1. La tutela preventiva frente al acoso	5
2.1.1. Declaración de principios	5
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sex....	6
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	6
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	7
2.2. Procedimiento de actuación	10
2.2.1. Determinación de la comisión instructora	10
2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia	11
2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal	12
2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal	13
2.2.5. La resolución del expediente de acoso	14
2.2.6. Seguimiento	16
3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	16
Anexo I. Modelo de queja o denuncia	17

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

1. Compromiso en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con el presente protocolo, LIMPIEZAS ANTÓN manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, LIMPIEZAS ANTÓN quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, LIMPIEZAS ANTÓN asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en LIMPIEZAS ANTÓN. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, LIMPIEZAS ANTÓN no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde esta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, LIMPIEZAS ANTÓN al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(FECHA Y FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

2. Características y etapas del protocolo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa LIMPIEZAS ANTÓN implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1 La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1 Declaración de principios

LIMPIEZAS ANTÓN formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la empresa.

LIMPIEZAS ANTÓN al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de LIMPIEZAS ANTÓN., no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, LIMPIEZAS ANTÓN, sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

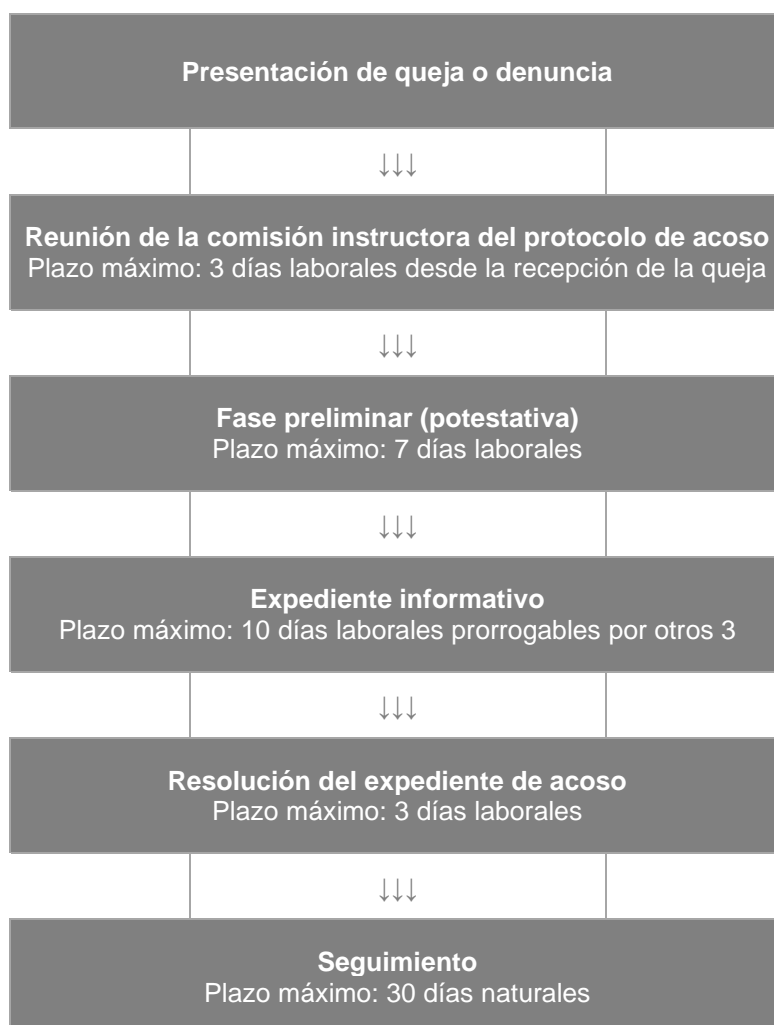
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2 Procedimiento de actuación

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por 4 personas, siendo dos de ellas de la parte empresarial y por la parte social se designarán 2 personas pertenecientes a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

La persona encargada gestionará y tramitará cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de LIMPIEZAS ANTÓN deben saber que, salvo engaño o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. Si bien, LIMPIEZAS ANTÓN garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, se habilita la cuenta de correo electrónico igualdad@grupo-anton.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3 La fase preliminar o procedimiento informal

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Asimismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4 El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de LIMPIEZAS ANTÓN adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5 La resolución del expediente de acoso

La dirección de LIMPIEZAS ANTÓN una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTÓN

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- c) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- d) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de LIMPIEZAS ANTÓN adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6 Seguimiento

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor tras la aprobación y firma del plan de igualdad de LIMPIEZAS ANTÓN S.L., o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante 4 años. El protocolo de acoso tendrá una vigencia desde el 27 de octubre de 2023 hasta el 26 de octubre de 2027. Este protocolo aplicará a todas las personas pertenecientes a la empresa Limpiezas Antón S.L.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

Anexo I. Modelo de queja o denuncia

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:

- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

PLAN IGUALDAD LIMPIEZAS ANTON

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en LIMPIEZAS ANTÓN S.L.