

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5447 *Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Serveis Integrals Lafuente, SL.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Serveis Integrals Lafuente, S.L. (código de acuerdo número 90100852112017), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de abril de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE SERVEIS INTEGRALS LAFUENTE, S.L.

Prólogo

Serveis Integrals Lafuente, S.L., es una empresa valenciana con larga tradición e historia en el sector de los servicios a empresas y particulares. A lo largo de su historia ha visto como la sociedad española se ha ido transformando y como empresa moderna, pero con sólidas raíces, ha ido adaptándose a los cambios que la propia sociedad y el mercado le han ido exigiendo.

Hoy en día es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar sólo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida que beneficia a toda la plantilla y por ende a la propia empresa.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad con mayor calidad de vida y de tiempo personal. Las empresas están buscando medidas porque comienzan a comprender que su plantilla es más productiva si se articulan mecanismos que inciden en la calidad de vida de las personas.

El presente Plan de Igualdad es una nueva versión que modifica y sustituye al ya existente en la empresa, que fue firmado por las partes el pasado 29 de junio de 2015.

Las medidas introducidas en el Plan son tanto de tipo preventivo como de tipo reactivo, dependiendo del área de actuación y partiendo de la base de un dato tan paritario como es la holgada presencia femenina en la empresa.

Marco jurídico

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone la obligación a las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores de negociar un Plan de Igualdad. Como explica su Exposición de Motivos, La Ley de Igualdad se debe a que, pese a los importantes avances conseguidos en nuestro ordenamiento en materia de igualdad de género, la realidad demuestra que han sido insuficientes para asegurar la igualdad formal y sustancial entre hombres y mujeres.

La Ley de Igualdad tiene su base principal en el artículo 14 de la Constitución Española, que junto con el artículo 9.2, es citado en la Exposición de Motivos, ya mencionada.

La Ley de Igualdad supone la primera medida legislativa de amplio alcance a nivel nacional en esta materia ya que abarca todas las políticas públicas e incide en la relación entre particulares.

La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Intenta ser un estímulo para que la igualdad legal pase a ser una igualdad efectiva.

El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de hacer 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.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

El artículo 48 de la Ley dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la precitada Ley se han mantenido reuniones periódicas para desarrollar una serie de actuaciones encaminadas al cumplimiento de lo establecido en la misma.

En consecuencia, se ha constituido un grupo de trabajo que se plantea de inicio unos objetivos: abordar la responsabilidad que tiene la empresa en materia de igualdad y analizar las posibilidades de actuación en función del análisis de situación de la empresa Serveis Integrals Lafuente, SL.

Ámbito de aplicación

Este plan extiende su aplicación y vincula con ello a todas las trabajadoras y trabajadores de cualquiera de los centros de trabajo que la empresa Serveis Integrals Lafuente, SL, gestione o pueda gestionar en un futuro en España.

A modo informativo, vemos necesario añadir que la empresa está presente en el sector de la limpieza de edificios y locales y de servicios auxiliares por lo que los convenios colectivos de aplicación, según el centro de trabajo de que se trate, son:

- Convenios colectivos de limpieza de edificios y locales (provinciales)
- Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Lafuente, SL (servicios auxiliares) y sus trabajadores y trabajadoras.

Partes suscriptoras y compromiso

Las partes que suscriben el Plan de Igualdad son:

- La mercantil Serveis Integrals Lafuente, SL, que ha promovido la reelaboración del Plan de Igualdad.
- La totalidad de la plantilla de la empresa, que serán los destinatarios del Plan de Igualdad.

Como primer paso, se llevó a cabo la difusión del compromiso de la empresa de la implantación de un Plan de Igualdad, que fue publicado en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la empresa.

El documento de compromiso difundido se adjunta a continuación

Plan de igualdad-Compromiso Lafuente

Serveis Integrals Lafuente, SL, representada por el equipo directivo y el comité de empresa, ha tomado la decisión firme de reelaborar el Plan de Igualdad vigente y adaptarlo a las circunstancias reales de la sociedad y de la empresa en el contexto socioeconómico actual. Para ello manifiesta la firme voluntad de elaborar e integrar medidas dirigidas a eliminar y corregir las desigualdades que por razón de género existan en la empresa y propone la elaboración de este Plan como documento que sirva de referencia para fomentar las buenas prácticas en la empresa y orientar pautas de conducta éticas e igualitarias.

La elaboración de este documento implica el compromiso de respetar y aplicar los principios y reglas que se contienen en el mismo, con el fin de contribuir a mejorar al clima laboral y favorecer la imagen tanto dentro como fuera de la empresa siguiendo la línea de actuación propuesta en el anterior Plan de Igualdad y el código ético de la empresa.

Toda la organización de la empresa queda representada y participa del compromiso de elaborar este Plan de Igualdad y queda suscrito por: La dirección, el departamento de recursos humanos y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Serveis Integrals Lafuente, SL, asume para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad la fecha tope de 1 de Noviembre de 2016.

Es voluntad de la empresa el hacer público el compromiso y el Plan de Igualdad por lo que se insertará el mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, además de publicar una nota en la página web de la empresa.

En Valencia, a 1 de julio de 2016.–Vicente Arnau Vázquez, Gerente.

Vigencia y fecha de implantación

El documento, sujeto al requisito de visado en el organismo oportuno, tendrá una vigencia de dos años.

La previsión de fecha de inicio, dependiente en todo caso de la fecha de visado, es noviembre de 2016. Tratándose de una vigencia de dos años, la fecha de fin del Plan de Igualdad es noviembre de 2018.

Objetivos generales

- Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo y formación profesional, asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación y formación.
- Conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en las que se hallan menos representadas, promoviendo acciones que favorezcan el acceso o promoción a dichos puestos.
- Facilitar la inserción de víctimas de violencia de género y dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de este colectivo.

- Participación de la representación legal de los/as trabajadores y trabajadoras en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.
- Sensibilizar a la plantilla de la empresa de la necesidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Diagnóstico

Siendo conscientes de que el Plan de Igualdad debe diseñarse según las características de nuestra organización, hemos realizado una amplia labor de diagnóstico para detectar aspectos relevantes sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa que han sido recogidos en el Manual de Igualdad.

El sector de actividad de la empresa es el sector servicios.

El eslabón operativo dentro de la estructura de la compañía son los centros de trabajo, entendiendo por tales todas y cada uno de los contratos que nos han sido adjudicados.

La relación de estos centros con la empresa está vinculada a la duración del contrato suscrito con el cliente, lo que supone una continua fluctuación en cuanto al número de centros y el número de trabajadores y trabajadoras.

El sector de actividad donde prestamos nuestros servicios es el de la limpieza y servicios auxiliares.

La plantilla de la empresa está formada a 31 de Agosto de 2016 por 564 personas, que se dividen en personal técnico-administrativo, formado por 18 personas, (de las cuales el 73.91% son mujeres) y personal operario que conformaría el resto.

El personal operario en un porcentaje de un 98.32% está vinculado por normas convencionales derivadas de Convenios Colectivos del Sector que imponen la subrogación y, por lo tanto, no existe un proceso de selección previo a la contratación: la incorporación a la empresa viene impuesta por el mecanismo subrogatorio establecido en las normas sectoriales, salvo vacantes de nueva creación.

Igualmente, cabe decir que los convenios colectivos suelen establecer normas que imponen el acceso al empleo del personal o bien mediante la transformación a indefinidos de los contratos de carácter temporal, o estableciendo mecanismos por los que se dé cobertura a las vacantes a través de personal integrado en bolsas de empleo.

En cuanto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, la empresa se ajusta a lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación no presentando ninguna problemática al respecto.

En el caso de personal técnico/a-administrativo/a, los procesos de selección y acceso al empleo están regulados de acuerdo a un procedimiento interno, que constituye una normativa que integra las actuaciones apropiadas para una gestión eficaz de la plantilla: este procedimiento garantiza los principios de objetividad y no discriminación.

Durante los últimos doce meses (periodo Septiembre 2015-Agosto 2016) se han realizado 984 contrataciones siendo su distribución por categorías la siguiente:

CATEGORIA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	Total general	% HOMBRES CONTRATADOS POR CATEGORIA	% MUJERES CONTRATADAS POR CATEGORIA
BECARIA/O	3		3	100%	0%
ESPECIALISTA		1	1	0%	100%
GRUPO 1	35	525	560	6%	94%
GRUPO 2	6	27	33	18%	82%
GRUPO 3		5	5	0%	100%
LIMPIADOR-A	21	346	367	6%	94%
ORDENANZA	9		9	100%	0%
PEON ESPECIALIZADO	2		2	100%	0%
RESPONSABLE DE EQUIPO		1	1	0%	100%
TECNICO/A MEDIO		1	1	0%	100%
TECNICO/A SUPERIOR		2	2	0%	100%
Total general	76	908	984		

Del total de la plantilla a fecha 31 de Agosto de 2016 el 91.13 % de las personas contratadas son mujeres y un 8.87% son hombres.

Esta es su distribución por categorías:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
BECARIA/O	0	0%	1	100%	1
ENCARGADA/O GENERAL	1	50%	1	50%	2
ESPECIALISTA	1	25%	3	75%	4
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	0	0%	9	100%	9
GRUPO 1	94	94%	6	6%	100
GRUPO 2	3	100%	0	0%	3
GRUPO 3	5	100%	0	0%	5
JEFE/A PERSONAL	1	100%	0	0%	1
JEFE/A DE VENTAS	0	0%	1	100%	1
LIMPIADOR-A	391	96%	16	4%	407
ORDENANZA	1	13%	7	88%	8
PEON ESPECIALIZADO	0	0%	3	100%	3
RESPONSABLE DE EQUIPO	6	75%	2	25%	8
SUPERVISOR/A DE ZONA	2	100%	0	0%	2
SUPERVISOR/A DE SECTOR	0	0%	1	100%	1
OFIC.PRA.ADMINISTRVO	2	100%	0	0%	2
OFIC.SDA.ADMINISTRVO	5	100%	0	0%	5
TECNICO/A MEDIO	1	100%	0	0%	1
TECNICO/A SUPERIOR	1	100%	0	0%	1
	514	91,13%	50	8,87%	564

Los indicadores de partida son los siguientes:

AREA SELECCIÓN	
TOTAL CONTRATACIONES	984
CONTRATACIONES MUJERES	908
% MUJERES S/TOTAL	92,28%
CONTRACION HOMBRES	76
% HOMBRES S/TOTAL	7,72%
Nº OFERTAS LENGUAJE NEUTRO	10

AREA FORMACION	
TOTAL TRAB. FORMADOS	223
MUJERES FORMADAS	140
% MUJERES S/TOTAL	62,78%
HOMBRES FORMADOS	83
% HOMBRES S/TOTAL	37,22%

AREA SALUD LABORAL CONCILIACION	
CONTRATOS VVG	2
PROTOCOLOS ACOSO ABIERTOS	0
MEDIDAS DE CONCILIACION	0
Reducciones Jornada por cuidado hijo/a	0
Excedencia cuidado hijo/a	0
Vacaciones acumuladas año anterior	0
Lactancia	0
Cuidado menores enfermos graves	0
Paternidad	0

Medios y recursos para su puesta en marcha

Personas implicadas en la puesta en marcha.

La metodología de trabajo necesaria para la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Serveis Integrals Lafuente SL requiere la participación de los siguientes medios humanos:

- Promotor/a del Plan de Igualdad.

Recae sobre la figura del director operativo de la empresa y es la figura responsable de toda la creación, visado, coordinación, dinamización y puesta en marcha del Plan de Igualdad.

- Equipo de trabajo encargado de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Está compuesto por las dos personas pertenecientes a la plantilla de la empresa que se encargan de la elaboración e implantación de material correspondiente al plan. Su tarea principal será apoyar y seguir las directrices del/la Promotor/a del Plan de Igualdad.

- Comisión de seguimiento.

Está compuesto por 5 miembros de la plantilla de la empresa. Tres de los componentes de este Comité son miembros del Comité de Empresa, todos ellos adscritos a Centros de trabajo diferentes. Además, otros dos son personas con puestos de dirección, una en el departamento de RRHH, y otra en Departamento de Administración de la empresa. En la elección de cada una de los miembros se ha tenido en cuenta el criterio de equiparación tanto en categoría profesional como en género.

Objetivos por áreas.

Para la consecución de los objetivos generales descritos anteriormente se concretan las siguientes áreas de actuación:

- Acceso al empleo.
- Conciliación.
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

En cada una de las áreas se perseguirán los siguientes objetivos específicos:

Área de acceso al empleo

Objetivo 1: «Sensibilización de las personas responsables de los procesos de selección por medio de acciones formativas».

Una vez realizado el diagnóstico, las cifras nos muestran una realidad de empresa especial donde no es necesario fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres, dado que ya existe. De hecho, las cifras demuestran el tanto por cien elevadísimo de mujeres respecto a los hombres, en casi todos los puestos existentes y a todos los niveles. Por tanto, no es necesario aumentar la participación en puestos de representación, pero Serveis Integrals Lafuente SL, se ha decidido marcar como objetivo en esta área, la sensibilización de las personas responsables de los procesos de selección, en un intento de analizar porque los hombres no tienen presencia en el sector empresarial en el que estamos incluidos, y para que en los procesos de selección estén siempre garantizada la ausencia de barreras que discriminen a los/as candidatos/as por razón de sexo.

Objetivo 2: «Fomentar el acceso y promoción de la mujer en los sectores y categorías profesionales menos representados»

Según los datos de nuestro diagnóstico, la mujer está subrepresentada porcentualmente en las categorías profesionales «conductor/a-limpiador/a» y «peón especializado» y «especialista», por lo que la empresa buscará formas de acceso de las mujeres en plantilla a cursos relacionados con estas temáticas, para su posible promoción profesional.

Objetivo 3: «Promover la sensibilización de la plantilla contra la violencia de género, facilitando la inserción laboral de víctimas y organizando acciones formativas e informativas sobre los derechos laborales de este colectivo y su realidad».

Área de conciliación

Objetivo 1: «Potenciar el avance de un nuevo estándar de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

Objetivo 2: «Flexibilizar la reincorporación tras la maternidad».

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Respecto a la clasificación profesional, Serveis Integrals Lafuente cuenta con una detallada descripción de los puestos de trabajo y sus competencias en los diferentes convenios colectivos de aplicación.

Respecto a la promoción profesional, nuestro objetivo será:

«Velar por el mantenimiento de la cultura empresarial que fomenta la promoción interna y la comunicación abierta sobre la disponibilidad de puestos.»

Respecto a la formación el objetivo en este ámbito será:

«Velar por una planificación de la formación que facilite la asistencia de toda la plantilla y suponga una mejora profesional para las mujeres en las categorías menos representadas.»

Área de retribuciones

En esta área Serveis Integrals Lafuente, SL, mantiene un perfecto equilibrio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así pues, podemos concluir que no es necesario marcarse un objetivo de fomento de la igualdad salarial de las mujeres, dado que existe en la actualidad y que no hay barreras para el empleo femenino. No obstante, y dada la necesaria sensibilización del total de la plantilla en todo este asunto, sí vemos oportuno marcarnos un objetivo claro encaminado a sensibilizar y a mantener en el tiempo el logro que en la actualidad hemos alcanzando, evitando riesgos en el futuro. Así, en esta área el objetivo será:

«Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en la empresa.»

Área de salud laboral

Objetivo 1: «Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley 31/1995 –adaptación cambio del puesto de trabajo–) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo».

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

Objetivo 2: «Generar vías de comunicación claras para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso sexual».

La elaboración y puesta en marcha de un protocolo de acoso laboral y otro de acoso sexual o por razón de sexo tiene como finalidad adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales y legales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo: «Fomentar la utilización de un lenguaje neutro».

ACCIONES – MEDIDAS

<i>Ficha de Acción</i>	<i>nº</i>	<i>1</i>
Área	Acceso al empleo	
Denominación	Formación en igualdad	
Objetivos	"Sensibilización de las personas responsables de los procesos de selección por medio de acciones formativas."	
Descripción/procedimiento	Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que intervienen y/o participan en el proceso de selección de personal	
Destinatarios	Depto de selección / Comisión Seguimiento	
Responsable	Jefa de personal	
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Nº de hombres y mujeres contratadas en relación al personal en la empresa, por diferentes categorías y la evolución de su contratación	
Fecha de inicio	Diciembre 2016	
Fecha de fin	Diciembre 2016	
Recursos necesarios	Curso formativo (media jornada laboral diaria)	

Ficha de Acción	nº	2	
Área	Acceso al empleo		
Denominación	Combatir la subrepresentación de la mujer		
Objetivos	"Fomentar el acceso y promoción de la mujer en los sectores y categorías profesionales menos representados"		
Descripción/procedimiento	Atendiendo a los resultados del diagnóstico, se definirán en el procedimiento correspondiente al proceso de selección de personal de las categorías "especialista", "peón especialista" y "conductor/limpiador/a", las indicaciones correspondientes para efectuar petición expresa de mujeres.		
Destinatarios	Toda la plantilla		
Responsable	Departamento de RRHH		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Nº de hombres y mujeres contratadas en relación al personal en la empresa, por diferentes categorías y la evolución de su contratación		
Fecha de inicio	En curso		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Personal de rrhh		

Ficha de Acción	nº	3	
Área	Acceso al empleo		
Denominación	Combatir la violencia de género		
Objetivos	"Promover la sensibilización de la plantilla contra la violencia de género, facilitando la inserción laboral de víctimas y organizando acciones formativas e informativas sobre los derechos laborales de este colectivo y su realidad".		
Descripción/procedimiento	A través de convenios de colaboración con Entidades y Organismos públicos y privados se facilitará la incorporación de víctimas de violencia de género al mundo laboral a la plantilla de la empresa. Así mismo se colaborará en foros y se organizarán jornadas de sensibilización externa e interna		
Destinatarios	Toda la plantilla		
Responsable	Departamento de RRHH		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Nº de víctimas de VG contratadas y la evolución de su contratación(categorías, duración, etc..)		
Fecha de inicio	En curso		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Personal de rrhh		

Ficha de Acción	nº	4	
Área	Conciliación		
Denominación	Fomentar el uso de permisos de paternidad		
Objetivos	"Potenciar el avance de un nuevo estándar de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral"		
Descripción/procedimiento	Mediante esta medida la comisión de seguimiento de igualdad evaluará, fomentará e impulsará el acceso de los hombres a los permisos de paternidad.		
Destinatarios	Toda la plantilla masculina		
Responsable	Comisión de seguimiento y departamento de rrhh		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Dada la escasa presencia de los hombres en plantilla, la comunicación será directa con los trabajadores, informando y mostrando a los mismos el compromiso de la entidad de garantizar y fomentar estos permisos.		
Fecha de inicio	Enero 2017		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Personal de rrhh		

Ficha de Acción	nº	5	
Área	Conciliación		
Denominación	Mejora de derechos		
Objetivos	"Flexibilizar la reincorporación tras la maternidad"		
Descripción/procedimiento	Se pretende mejorar los derechos por excedencia por cuidado de menores, incrementando la duración de este permiso no retribuido en 1 año. Así mismo se permitirá y facilitará la asistencia a cursos de formación y reciclaje aún estando en situación de excedencia voluntaria		
Destinatarios	Toda la plantilla		
Responsable	Comisión de seguimiento y departamento de rrhh		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Seguimiento de días acumulados. Seguimiento excedencia solicitadas. Cuestionarios de satisfacción. Asistencia a cursos		
Fecha de inicio	Enero 2017		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Personal de rrhh		

Ficha de Acción	nº	6	
Área	Clasificación profesional, promoción y formación		
Denominación	Promoción profesional		
Objetivos	"Velar por el mantenimiento de la cultura empresarial que fomenta la promoción interna y la comunicación abierta sobre la disponibilidad de puestos."		
Descripción/procedimiento	Se establece la igualdad en las posibilidades de promoción al personal contratado a tiempo parcial como el contratado a tiempo completo. Además se valorará la posibilidad de promoción interna en el mismo u otros departamentos, no existiendo discriminación alguna por razón de sexo, ya que se evalúa el perfil competencial. Las vacantes de personal se harán públicas y estableceremos un protocolo junto con el Comité de Empresa que garantice que los puestos son ocupados por los/as candidatos/as con mayor puntuación basándonos en criterios objetivos y conocidos por todos los/as aspirantes.		
Destinatarios	En general a toda la plantilla.		
Responsable	Comisión de seguimiento y departamento de rrhh		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Tablones de anuncio de los centros de trabajo; Comunicación vía correo electrónico; Sesiones presenciales de debate; Buzón de sugerencias		
Fecha de inicio	Enero 2017		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Personal de rrhh		

Ficha de Acción	nº	7	
Área	Clasificación profesional, promoción y formación		
Denominación	Formación		
Objetivos	"Velar por una planificación de la formación que facilite la asistencia de toda la plantilla y suponga una mejora profesional para las mujeres en las categorías menos representadas".		
Descripción/procedimiento	Mediante el mecanismo de detección de necesidades formativas con el que actualmente cuenta la empresa, se detectó que en la formación impartida se han logrado muy pocas acciones formativas dirigidas a las mujeres que ocupan puestos de conductor/a-limpiador/a y/o especialista. Bajo la pretensión de promocionar a las mujeres a puestos donde están subrepresentadas, se les hará una o dos acciones formativas transversales. Los horarios del curso serán siempre dentro de la jornada laboral.		
Destinatarios	Mujeres con categoría laboral de limpiadora		
Responsable	Responsable de formación		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Reuniones de seguimiento del comité de igualdad con la responsable de formación		
Fecha de inicio	Enero 2017		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Docentes y sala de formación		

<i>Ficha de Acción</i>	nº	8	
Área	Retribuciones		
Denominación	Sensibilización		
Objetivos	"Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en la empresa."		
Descripción/procedimiento	<p>Esta medida pretende detectar posibles diferencias salariales justificadas únicamente en base a criterios de género. Aunque el diagnóstico arroja un resultado tranquilizador, no hay que perder de vista que las personas que llevan a cabo la dirección de personas, deben estar siempre informadas y sensibilizadas con la temática de igualdad de oportunidades. Todo ello será nuestra base para evitar situaciones futuras que se pudieran originar. Es necesario que entiendan y asuman que es norma de la empresa que los complementos salariales deben ir aparejados a criterios claros y objetivos, que siempre habrá una regulación coordinada entre jornada y salario.</p>		
Destinatarios	Departamento de Operaciones		
Responsable	Comité de igualdad		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>El comité de igualdad hará revisiones periódicas de los salarios, comparando los salarios de los hombres y mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.</p>		
Fecha de inicio	Enero 2017		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Sala de reuniones		

<i>Ficha de Acción</i>	nº	9	
Área	Salud laboral		
Denominación	Cumplimiento LPRL		
Objetivos	"Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley 31/1995 -adaptación cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo".		
Descripción/procedimiento	<p>La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.</p> <p>La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.</p>		
Destinatarios	En general a toda la plantilla.		
Responsable	Comisión de seguimiento y departamento de prl		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Charlas y reuniones realizadas y recogida de opiniones y datos de valoración personal		
Fecha de inicio	Enero 2017		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Personal de rrhh		

Ficha de Acción	nº	10	
Área	Salud laboral		
Denominación	Protocolos acoso		
Objetivos	"Generar vías de comunicación claras para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso sexual".		
Descripción/procedimiento	La elaboración y puesta en marcha de un protocolo de acoso laboral y otro de acoso sexual o por razón de sexo tiene como finalidad adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales y legales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Para ello, entre otras cosas se insertará un cartel en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo.		
Destinatarios	En general a toda la plantilla.		
Responsable	Comisión de seguimiento y departamento de rrhh		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Charlas y reuniones realizadas y recogida de opiniones y datos de valoración personal.		
Fecha de inicio	Enero 2017		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Personal de rrhh		

<i>Ficha de Acción</i>	nº	11	
Área	Comunicación y lenguaje no sexista		
Denominación	Guía de comunicación		
Objetivos	"Fomentar la utilización de un lenguaje neutro".		
Descripción/procedimiento	<p>Mediante esta acción se persigue la creación de un manual o guía que aglutine todas las normas de comunicación no sexista. La elaboración de esta guía corre a cargo del equipo de trabajo encargado de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, si bien es cierto que para su confección, deberán nutrirse de las ideas y opiniones de las direcciones de los diferentes departamentos. Una primera propuesta de manual, así como la propia propuesta, será presentada al comité de seguimiento, el cual emitirá su opinión y visto bueno para seguir o no adelante. El documento definitivo será difundido por medio del departamento de rrhh a todos los empleados de la plantilla. Una vez creado el manual, el departamento de rrhh deberá revisar y corregir todos los documentos de uso interno de la empresa. Las modificaciones serán difundidas a toda la plantilla.</p>		
Destinatarios	En general a toda la plantilla.		
Responsable	Comisión de seguimiento y departamento de rrhh		
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Evaluación y previa y seguimiento de la comisión de seguimiento y del departamento de rrhh		
Fecha de inicio	Enero 2017		
Fecha de fin	Último trimestre vigencia Plan		
Recursos necesarios	Personal de rrhh		

Evaluación del plan de igualdad

Justificación.

La evaluación constituye una parte fundamental del Plan de Igualdad de nuestra empresa. En este proceso reflexivo participa el conjunto de la Organización desde los diferentes ámbitos.

La evaluación permite disponer de información continua, para conocer la situación del Plan; permite valorar, tomar las decisiones adecuadas para continuar con los objetivos con el fin de mejorarlos, así como el seguimiento de los resultados.

Se creará una Comisión de Seguimiento que realizará las evaluaciones oportunas para evaluar el grado de cumplimiento y consecución de objetivos integrados en el plan de igualdad; esta comisión estará integrada por representantes designados por la empresa y dos representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, uno por cada sindicato mayoritario.

La Comisión de Igualdad está constituida por trabajadores/as de Serveis Integrals Lafuente, SL; dichos representantes tendrán la responsabilidad de mantener la interlocución adecuada con las organizaciones sindicales dentro de su ámbito geográfico, con el objetivo de asegurar la correcta aplicación del Plan de Igualdad y constatar los progresos realizados en esta materia.

La Comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del plan de Igualdad, analizar el impacto de las medidas introducidas en el presente Plan de Igualdad y, en su caso, proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias a seguir.

La Comisión recogerá las sugerencias y quejas de la plantilla, de la representación legal de la misma y de la dirección de la empresa a fin de analizar y proponer soluciones.

La evaluación será de dos tipos:

- Continua y permanente, para conocer la evolución de todo el proceso. Permite conocer los objetivos que aún están por conseguir y permite tomar decisiones a tiempo para reforzar o reformular líneas de actuación.
- Final: trata de valorar los resultados y reflexionar en torno a lo alcanzado.

Se facilitará al Comité de Seguimiento la información relativa al diagnóstico de la situación de la plantilla comprometiéndose ésta a tratarla con la confidencialidad que merece y a utilizarla única y exclusivamente en la implantación de este Plan.

Las actividades que se promuevan y realicen en atención a este Plan de Igualdad, se difundirán por los medios utilizados habitualmente (correo electrónico, tablón de anuncios, Intranet).

Seguimiento del Plan en el área de Selección.

Estableceremos los siguientes indicadores, que pueden modificarse en función de las necesidades:

- Número de personas contratadas en el último año por sexo y porcentaje comparativo de mujeres-hombres.
- % de mujeres contratadas por categorías profesionales.
- Número de ofertas de empleo realizadas con lenguaje neutro.

Seguimiento del Plan en el área de la Formación.

Estableceremos los siguientes indicadores, que pueden modificarse en función de las necesidades:

- Número de trabajadores/as que han recibido formación al año (% de hombres y mujeres).

Seguimiento del Plan en el área de Promoción.

Se garantizará que los procesos que aplica la empresa para cubrir un puesto de trabajo es igual entre hombres y mujeres, en este sentido se establecen los siguientes indicadores:

- Número de personas en cada categoría profesional, según sexo y % comparativo mujeres y hombres.

Seguimiento del Plan en el área de la Conciliación.

El objetivo es comprobar que en todos los ámbitos, categorías y niveles de la empresa, tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Se establecen los siguientes indicadores:

- Número de trabajadores/as por sexo que han usado medidas de conciliación
- Número de trabajadores/as que se han acogido a derechos de cuidado de hijos y % comparativo entre mujeres y hombres
- Número de trabajadores/as acogidos al RD 1148/2011, por el que se regula prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y comparativa mujeres-hombres.

Seguimiento del Plan en el área de Acoso Laboral, Sexual y por razón de sexo.

Se establecerán los siguientes indicadores:

- Número de protocolos abiertos en el año y su conclusión.
- Número de trabajadores/as que han recibido formación sobre protocolos y comparativa entre mujeres y hombres.

Seguimiento del Plan en el área de víctimas de violencia de género.

Se establecerán los siguientes indicadores:

- Número de víctimas de violencia de género contratadas

Anexos:

- I. Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo.
- II. Protocolo de Acoso Laboral.
- III. Cartel explicativo a colgar en los centros de trabajo.



AFUENTE

SERVEIS INTEGRALS



¿QUÉ ES?



¿CÓMO COMUNICO
QUE ME SIENTO
ACOSADO/A?



¿QUÉ HARÁ
LA EMPRESA?



PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN
EN CASO

DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Diciembre 2015

Concepto y marco normativo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

El presente protocolo tiene como objetivo articular las actuaciones necesarias para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

En este sentido, se establece, tal y como viene regulado por la normativa, el concepto de acoso, cuáles son los derechos de las personas trabajadoras así como el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución del caso.

Que es acoso sexual¹.

Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.1 La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

¹ Este grupo ha optado por seguir los criterios establecidos en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Es importante destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Qué es acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

Artículo 7.2 La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

Asimismo, el trabajador o tercera persona que comunique los hechos de manera verbal se le informará de la necesidad de comunicar por escrito la situación; siendo esta actuación de la empresa un procedimiento informal previo al inicio del protocolo que se expone a continuación.

Protocolo de actuación.

En base a lo expuesto anteriormente, si la persona trabajadora considera que está siendo objeto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo deberá seguir los pasos que se detallan a continuación.

La activación del protocolo de acoso no impide que el trabajador afectado pueda solicitar la adopción de otras medidas legales a instancias judiciales y/o administrativas (Inspección de Trabajo).

	<p>¿QUÉ PUEDE HACER EL TRABAJADOR/A QUE SE SIENTE ACOSADO/A?</p>	<p>Ponerlo en conocimiento de la empresa, de los representantes de los trabajadores o de las autoridades laborales o judiciales.</p> <p>La activación del protocolo garantizará la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.</p>
 	<p>¿CÓMO?</p>	<p>El trabajador/a o tercera persona puede escoger el canal que quiere utilizar para denunciar los hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denuncia ante los superiores jerárquicos del trabajador/a afectado/a. • Por comunicación de whatsapp en el teléfono 646 27 27 00 • Denuncia vía canal habilitado por la empresa: canaldenuncias@grupoclece.com
	<p>¿EXISTE ALGÚN DOCUMENTO?</p>	<p>Sí, el formato que se encuentra en los tabloneros informativos de la empresa.</p>
	<p>¿QUÉ HARÁ LA EMPRESA?</p>	<p>En caso de acoso, activar el protocolo de acoso laboral siempre que se den las condiciones para ello.</p>
<p>fase 1:</p>  <p>detección y prevención</p> <p>fase 2:</p>  <p>entrevistas</p> <p>fase 3:</p>  <p>resolución</p>	<p>¿EN QUÉ CONSISTE EL PROTOCOLO?</p>	<p>Es un procedimiento que se activa cuando se recibe la denuncia del trabajador/a afectado y en el que participan distintas áreas de la empresa.</p> <p>Tiene distintas fases, investigar los hechos, entrevistar a los trabajadores y aprobar medidas para corregir la situación.</p> <p>Toda la información será confidencial.</p>



**¿PODRÁ
INTERVENIR
EL TRABAJADOR/A?**

Sí, la empresa contactará con el trabajador/a para conocer su versión de los hechos.



**¿QUIÉN MÁS
INTERVENDRÁ
EN EL PROCESO?**

La empresa también escuchará la versión de los hechos de la persona que ha sido denunciada así como de los superiores jerárquicos, parte aleatoria de la plantilla, testigos o terceras personas relevantes para el proceso, e igualmente de los representantes del comité de seguridad y salud si procediera.



**¿CÓMO FINALIZARÁ
EL PROCESO?**

Con una resolución de la empresa declarando la existencia o no de acoso y las medidas que se van a llevar a cabo.



**¿Y SI AL FINAL NO
ES ACOSO?**

La empresa decidirá las medidas que considere oportunas para corregir la situación denunciada y para evitar futuras denuncias falsas.

COMUNICACIÓN DE HECHOS

(datos a cumplimentar por la empresa)

Unidad de negocio

Centro de Trabajo/Provincia

Responsable del centro

(datos a cumplimentar por el trabajador)

Nombre y apellidos

DNI

Categoría profesional

Puesto

Jornada laboral/Turno/Horario

HECHOS

En cumplimiento de la normativa de protección de datos, Ley 15/99, de 13 diciembre, le informamos de que sus datos personales forman parte de un fichero propiedad de CLECE, S.A y son tratados con las limitaciones y derechos que recoge la Ley. Usted puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación y oposición dirigiéndose a CLECE SA Parque Vía Norte C/ Quintanavides 19 Bloque 4 28050. CLECE, S.A ha adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad e integridad de los datos, así como para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.



AFUENTE

SERVEIS INTEGRALS



¿QUÉ ES?



¿CÓMO COMUNICO
QUE ME SIENTO
ACOSADO/A?



¿QUÉ HARÁ
LA EMPRESA?



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO **DE ACOSO LABORAL**

Diciembre 2015

Concepto y marco normativo del acoso laboral.

El presente protocolo tiene como objetivo articular las actuaciones necesarias para prevenir y abordar el acoso laboral.

En este sentido, se establece, tal y como viene regulado por la normativa, el concepto de acoso, cuáles son los derechos de las personas trabajadoras así como el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución del caso.

Qué es acoso laboral.

La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica.

Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral, en el lugar de trabajo y supone un riesgo importante para la salud.

Las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben producirse de forma reiterada y sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado –más de seis meses– sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Nota técnica de Prevención 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso laboral objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

Qué no es acoso laboral.

- La mera situación de tensión o mal clima laboral.
- Los hechos aislados como conflictos puntuales entre trabajadores.
- Las conductas que se dan entre trabajadores y que suceden exclusivamente en la esfera de la vida privada.
- Las acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- Las críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- La supervisión y el control así como el ejercicio de la autoridad, siempre que se ejerza con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos excesivamente autoritarios y arbitrarios que afectan al colectivo.

Se deberá evitar en todo momento solicitar la activación de este protocolo en las situaciones no consideradas de acoso laboral descritas anteriormente.

En caso contrario, la empresa adoptará las medidas que considere oportunas con el objetivo de asegurar la eficiencia del protocolo. En este sentido, y en los casos que se estime oportuno, se activará el correspondiente procedimiento sancionador con el objetivo de determinar la gravedad de la infracción laboral cometida así como ejecutar las sanciones que correspondan.

Protocolo de actuación.

En base a lo expuesto anteriormente, si la persona trabajadora considera que está siendo objeto de acoso laboral deberá seguir los pasos que se detallan a continuación.

La activación del protocolo de acoso no impide que el trabajador afectado pueda solicitar la adopción de otras medidas legales a instancias judiciales y/o administrativas (Inspección de Trabajo).

	¿QUÉ PUEDE HACER EL TRABAJADOR/A QUE SE SIENTE ACOSADO/A?	<p>Ponerlo en conocimiento de la empresa, de los representantes de los trabajadores o de las autoridades laborales o judiciales.</p> <p>La activación del protocolo garantizará la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.</p>
	¿CÓMO?	<p>El trabajador/a o tercera persona puede escoger el canal que quiere utilizar para denunciar por escrito los hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denuncia ante los superiores jerárquicos del trabajador/a afectado/a. • Por comunicación de whatsapp en el teléfono 646 27 27 00 • Vía canal habilitado por la empresa: canaldenuncias@grupoclece.com
	¿EXISTE ALGÚN DOCUMENTO?	<p>Sí, el formulario de comunicación de hechos que se encuentra en los tabloneros informativos de la empresa.</p>
	¿QUÉ HARÁ LA EMPRESA?	<p>En caso de acoso, activar el protocolo de acoso laboral siempre y cuando se den las condiciones para ello.</p>
 fase 1: detección y prevención	¿EN QUÉ CONSISTE EL PROTOCOLO?	<p>Es un procedimiento que se activa cuando se recibe la denuncia del trabajador/a afectado y en el que participan distintas áreas de la empresa.</p>
 fase 2: entrevistas		<p>Tiene distintas fases, investigar los hechos, entrevistar a los trabajadores y aprobar medidas para corregir la situación. Toda la información será confidencial.</p>
 fase 3: resolución	¿PODRÁ INTERVENIR EL TRABAJADOR/A?	<p>Sí, la empresa contactará con el trabajador/a para conocer su versión de los hechos.</p>
	¿QUIÉN MÁS INTERVENDRÁ EN EL PROCESO?	<p>La empresa también escuchará la versión de los hechos de la persona que ha sido denunciada así como de los superiores jerárquicos, parte aleatoria de la plantilla, testigos o terceras personas relevantes para el proceso, e igualmente de los representantes del comité de seguridad y salud si procediera.</p>
	¿CÓMO FINALIZARÁ EL PROCESO?	<p>Con una resolución de la empresa declarando la existencia o no de acoso y las medidas que se van a llevar a cabo.</p>
	¿Y SI AL FINAL NO ES ACOSO?	<p>La empresa decidirá las medidas que considere oportunas para corregir la situación denunciada y para evitar futuras denuncias falsas.</p>

COMUNICACIÓN DE HECHOS

(datos a cumplimentar por la empresa)

Unidad de negocio

Centro de Trabajo/Provincia

Responsable del centro

(datos a cumplimentar por el trabajador)

Nombre y apellidos

DNI

Categoría profesional

Puesto

Jornada laboral/Turno/Horario

HECHOS

En cumplimiento de la normativa de protección de datos, Ley 15/99, de 13 diciembre, le informamos de que sus datos personales forman parte de un fichero propiedad de CLECE, S.A y son tratados con las limitaciones y derechos que recoge la Ley. Usted puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación y oposición dirigiéndose a CLECE SA Parque Vía Norte C/ Quintanavides 19 Bloque 4 28050. CLECE, S.A ha adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad e integridad de los datos, así como para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

¿QUÉ ES EL ACOSO?

¿CÓMO COMUNICO QUE ME SIENTO ACOSADO/A?

¿QUÉ HARÁ LA EMPRESA?



¿QUÉ ES EL ACOSO?

ACOSO LABORAL

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a ella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral, en el lugar de trabajo y supone un riesgo importante para la salud", como mínimo una vez a la semana durante seis meses.

ACOSO SEXUAL

"Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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".

No es acoso laboral:

- * La mera situación de **tensión o mal clima laboral**.
- * Los hechos aislados como **conflictos puntuales** entre trabajadores.
- * Las conductas que se dan entre trabajadores y que suceden exclusivamente en la esfera de la **vida privada**.
- * Las acciones **irregulares organizativas** que afectan al colectivo.
- * Las **críticas** constructivas, explícitas y justificadas.
- * La **supervisión y el control** así como el ejercicio de la autoridad, siempre que se ejerza con el debido respeto interpersonal.
- * Los **comportamientos excesivamente autoritarios** y arbitrarios que afectan al colectivo.

¿CÓMO COMUNICO QUE ME SIENTO ACOSADO/A?

• Comunícate con el Área de Igualdad enviando un **Whatsapp** a este número: **646 27 27 00**

• Comunícate vía canal denuncia habilitado por la empresa: **canaldenuncias@grupoclece.com**

• Comunícate a través de tus **superiores jerárquicos** o ante el **departamento de personal o jurídico**.

Se recomienda utilizar el **formulario de comunicación** de hechos que encontrarás en los tableros informativos de la empresa.

Se deberá **evitar solicitar la activación del protocolo en las situaciones no consideradas de acoso** descritas anteriormente, pudiéndose originar por ello un expediente sancionador

¿QUÉ HARÁ LA EMPRESA?

En caso de denuncia por escrito de acoso, activar el protocolo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo cumpliendo con la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo.

Procedimiento específico para dar respuesta a las denuncias o reclamaciones recibidas y que articula la:

- ✗ La **detección y prevención** del acoso.
- La **intervención, comunicación y coordinación** interdepartamental.
- Las **entrevistas** con los trabajadores implicados y actores involucrados en el caso.
- La **resolución y aprobación** de medidas correctoras de la situación.

AFUENTE
SERVEIS INTEGRALS

LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO GARANTIZARÁ LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS TEMAS TRATADOS ASÍ COMO DE LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN