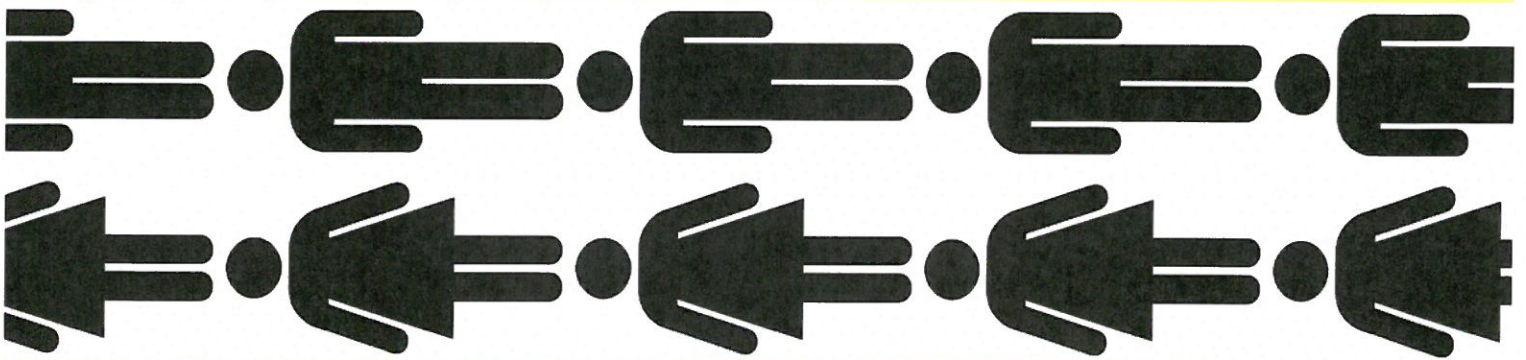


II Plan de Igualdad



Grupo
Soldene



A. INTRODUCCIÓN

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA. CONTEXTO DE NEGOCIO

SOLDENE es una empresa de servicios que desarrolla su actividad en el sector de la limpieza y mantenimiento de edificios. Fundada en 1996 por profesionales del sector que aglutinan más de 3 décadas de experiencia y conocimiento del mercado nacional e internacional. Tras más de 15 años en el sector, Soldene cuenta con más de 3.000 empleados en el territorio nacional una cartera de más de 200 clientes y una facturación consolidada.

Gracias a nuestra red de más de 1.000 centros de trabajo, damos servicio a todo el territorio nacional, teniendo delegaciones en Sevilla, Valencia, Vigo y Zaragoza y las oficinas centrales en Madrid.

NUESTRA FILOSOFÍA. Trabajamos con una dedicación exclusiva a nuestro negocio, por tanto queremos dotar al cliente de las herramientas necesarias a través de nuestro servicio para que se concentre en su actividad principal y confíe plenamente en nuestra gestión de la limpieza y el mantenimiento.

OBJETIVOS EMPRESARIALES:

Colaborar con el cliente para mejorar en todos los aspectos del servicio e incrementar el nivel de satisfacción, entendiendo sus necesidades y aprendiendo a poner los medios oportunos para abordarlas.

Ofrecer a nuestros trabajadores-as continua formación, posibilidades de mejora de su puesto de trabajo y una alta calidad en el trabajo respetando el medio ambiente.

2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. El principio de la igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido ya en numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

A. INTRODUCCIÓN

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA. CONTEXTO DE NEGOCIO
2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD
3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SOLDENE
4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD
5. DEFINICIONES
6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN. MEDIOS. VIGENCIA DEL PLAN

B. FASE DE DIAGNÓSTICO

C. ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SOLDENE

1. OBJETIVO PRINCIPAL
2. ACTUACIONES A ALCANZAR
 1. Selección y promoción
 2. Formación
 3. Retribución
 4. Conciliación de la vida laboral y familiar
 5. Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo
 6. Comunicación
 7. Violencia de Género
 8. Salud laboral

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

E. PROTOCOLO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO A LAS MUJERES POR PARTE DE LA PAREJA O EXPAREJA.

F. ACTA DE FIRMA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SOLDENE

4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL II PLAN DE IGUALDAD DE SOLDENE

Nuestro plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores, y que se rige por los siguientes principios:

1. Diseñado para todas las personas que trabajan en SOLDENE, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
2. Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
3. De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
5. Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
7. Usar un lenguaje igualitario, pretendiendo fomentar una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere.



respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada. El plan de igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más 250 Trabajadores/as.

Es, pues, por lo que Soldene, aborda este tema, por segunda vez, así como el compromiso adquirido por todas las partes, representación de los trabajadores, y representación empresarial, en la mejora continua en temas de igualdad.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SOLDENE.

El primer Plan de Igualdad de la Empresa, se firmó el 13 de noviembre de 2009 Por nuestro compromiso y afán se comienza el proceso de elaboración de este II Plan de igualdad, que ha seguido los siguientes procesos:

El 03 de Noviembre de 2015 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades en la que están representada la Empresa y los sindicatos existentes en la Empresa:

- FES-UGT
- CC.OO. Construcciones y Servicios
- CGT
- USO
- Co.Bas

Dicha Comisión se crea para la aprobación del Plan de Igualdad, estando presentes en todo el proceso de desarrollo y evaluación del mismo, incluido el Informe diagnóstico. Esta Comisión ha tenido varias reuniones en las cuales:

- Se presentó el Informe Diagnóstico de la Empresa, junto con los cuestionarios de los trabajadores, respecto al año 2015.
- Al dilatarse en el tiempo la negociación se volvió a reunir y se presentó nuevo Informe Diagnóstico con los datos respecto al año 2016, y con los datos absolutos.
- El 18 de septiembre de 2017 se cierra el Informe Diagnóstico, con los datos aportados en las diferentes reuniones.
- Se comienza el proceso de negociación del propio Plan de Igualdad, que se cierra en la fecha de elaboración de este informe.

5. DEFINICIONES.

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente. Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3. Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

Discriminación directa e indirecta. Art.6. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7 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. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

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

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

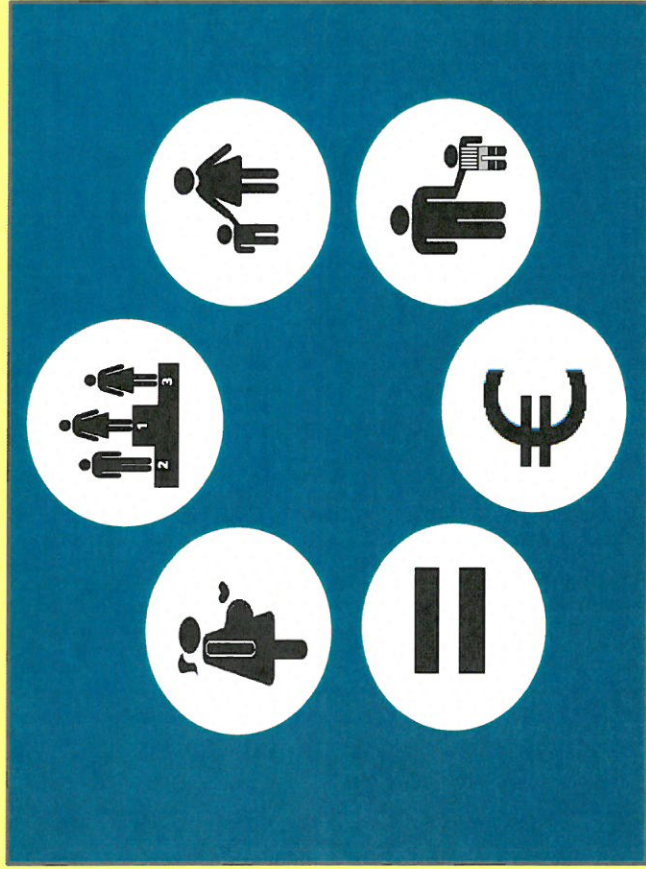
Acciones positivas. Art.11 Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva. Art.12 Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

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

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores. 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



6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La cultura de SOLDENE está impregnada entre otros muchos principios del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente. De hecho SOLDENE apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y siendo una Empresa que subroga a trabajadores y trabajadoras en los que no es partícipe de los procesos de selección, y fieles a nuestro compromiso con nuestra cultura y valores de empresa, de crear un día a día mejor para las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN. MEDIOS Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Soldene se aplicará a todos-as los trabajadores y trabajadoras de Soldene que presten sus servicios en los centros de la Empresa (incluyendo el personal de estructura) así como los que se incorporen durante la vigencia del mismo.

Para ello Soldene pondrá al servicio de del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. La empresa es la principal responsable de la ejecución del plan.

El II Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años (Hasta Enero del 2022) En septiembre de 2021 se convocará a la Mesa Negociadora del III Plan de Igualdad que determinará los periodos de prórroga hasta la firma definitiva.

B. FASE DE DIAGNÓSTICO

Los resultados obtenidos tras analizar los mismos derivados de la información extraída de los años 2015 y 2016, referida a los campos de:

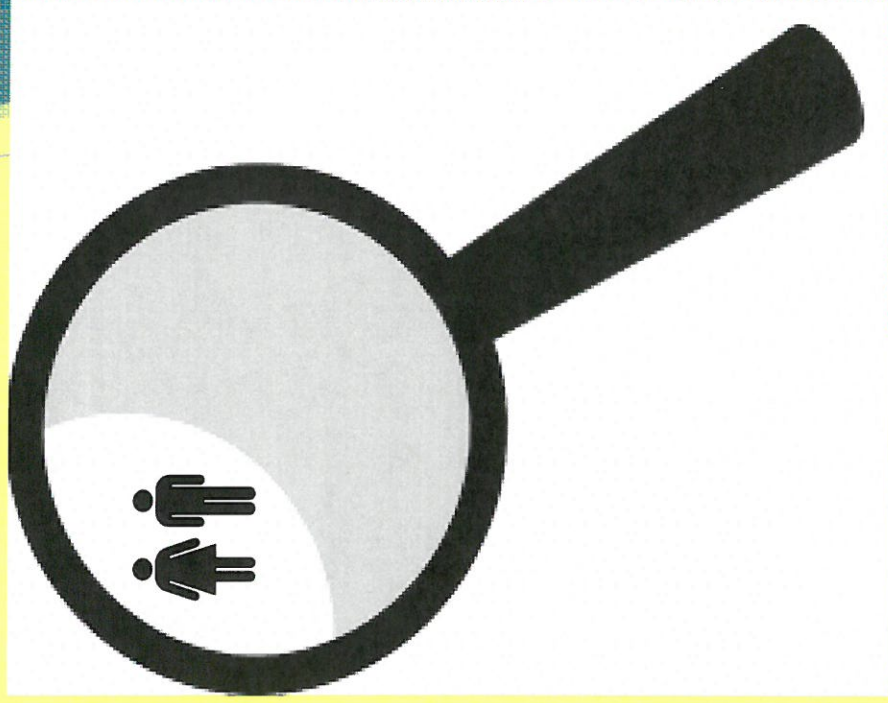
- Distribución de la plantilla:
 - ✓ Por Sexo
 - ✓ Por edad
 - ✓ Según su nivel de estudios
 - ✓ Por antigüedad
 - ✓ Por tipo de contrato
 - ✓ Por grupos y categorías profesionales
 - ✓ Por retribución de grupos y categorías profesionales
- Incorporación de la plantilla en el último año (sin contabilizar las subrogaciones)
- Extinción de contrato (sin contabilizar las No Adjudicaciones)
- Promociones en el último año
- Formación
- Conciliación Familiar:
 - ✓ Permisos Retribuidos y No Retribuidos
- Salud Laboral desde la perspectiva de género
- Representación Legal de los Trabajadores

Además se amplía el diagnóstico con un Análisis Cualitativo, con un cuestionario que trata los siguientes ITEMS:

- Cultura de la Empresa
- Reclutamiento y selección de personal
- Formación
- Promoción
- Política Salarial
- Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación
- Comunicación
- Ayudas, Bonificación y Política Social
- Representatividad
- Prevención del Acoso Sexual, y por razones de sexo
- Salud Laboral desde la perspectiva de género
- Mujeres en situación o riesgo de exclusión
- Convenios Colectivos

Los resultados obtenidos tras analizar los mismos permiten afirmar que Soldene aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los resultados obtenidos tras analizar los mismos permiten afirmar que Soldene aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, algunos de los resultados obtenidos deberían dar lugar a ciertas medidas de mejora, con el fin de incrementar el aprovechamiento de las capacidades de todos sus recursos humanos, especialmente de las mujeres que forman parte de su plantilla; alcanza un mayor grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de ese modo, concurrir a las medidas de promoción y reconocimiento previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 9/2003 de 2 de Abril



C. ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SOLDENE

1

OBJETIVO FUNDAMENTAL

El Objetivo fundamental de este II Plan de igualdad se centra en conseguir la plena igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Soldene. Para ello, se establecen una serie de acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres y hombres en aquellas categorías profesionales en las que se hallan infrarrepresentadas-os, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres. En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

Este II Plan de igualdad persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en Soldene a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

Soldene considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y por ello FIRMA con un Protocolo renovado.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las trabajadoras y trabajadores de Soldene conozcan este Plan y se concienten de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de comunicación, formación y sensibilización en materia de igualdad de Oportunidades, marcando en este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de comunicación, sensibilización y concienciación en pro de la igualdad. Así como el asegurar la ausencia de discriminación por razón de género.

2

CAMPOS DE ACTUACIÓN

Se plantean 8 apartados:

1. Selección y promoción
2. Formación
3. Retribución
4. Conciliación de la vida laboral y familiar
5. Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo
6. Comunicación
7. Violencia de Género
8. Salud laboral

De cada uno de ellos se establece un Objetivo General y Objetivos Específicos. Para llevar a cabo los mismos se acuerdan Medidas/ Acciones, y de cada una de ellas van con indicadores y los Responsables y Plazos de cada una de ellas

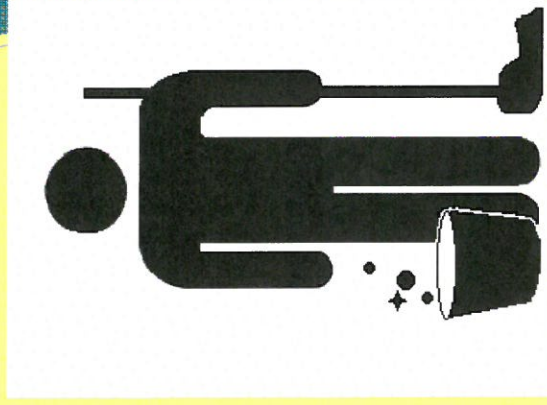
1. SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar en los procesos de selección/promoción la igualdad de oportunidades y potenciar el acceso de sexo menos representado en aquellas categorías en las que exista una sub-representación.
- AUMENTO EN UN 5% DE MUJERES EN EL GRUPO 3 (MANDOS INTERMEDIOS)
- AUMENTO EN UN 5% DE MUJERES EN LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE ESPECIALISTA, PEÓN ESPECIALIZADO-A Y CONDUCTOR-A LIMPIADOR-A
- AUMENTO EN UN 5% DE HOMBRES EN LA CATEGORÍA DE LIMPIADOR-A



	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1.1	<p>Establecer el principio general que para la cobertura de vacantes, antes de acudir a la contratación externa, se procurará la promoción interna, en la que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto el candidato del sexo menos representado en la categoría profesional correspondiente.</p> <p>En el Grupo profesional 5 se favorecerá- priorizará la entrada del sexo femenino en la categoría profesional de especialista, peón especializado y conductor limpiador.</p> <p>Y se favorecerá la entrada del sexo masculino en la categoría de limpiador/a</p> <p>En el Grupo 3 (Mandos Intermedios) se favorecerá la entrada del sexo femenino</p>	<p>Inclusión del criterio en los procesos de selección</p> <p>Número de vacantes ofertadas</p> <p>Número de mujeres y hombres presentados a la oferta</p> <p>Número de contrataciones internas realizadas (Nº de mujeres/ Nº de hombres y categoría profesional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de selección • Inmediato

<p>1.2</p>	<p>Establecer el principio general que para la cobertura de vacantes procedente de contratación externa, en condiciones equivalentes de competencia, accederá al puesto el candidato del sexo menos representado en la categoría profesional correspondiente.</p> <p>En el Grupo profesional 5 se favorecerá- priorizará la entrada del sexo femenino en la categoría profesional de especialista, peón especializado y conductor limpiador.</p> <p>Y se favorecerá la entrada del sexo masculino en la categoría de limpiador/a</p> <p>En el Grupo 3 (Mandos Intermedios) se favorecerá- priorizará la entrada del sexo femenino</p>	<p>Inclusión del criterio en los procesos de selección</p> <p>Número de vacantes ofertadas</p> <p>Número de mujeres y hombres presentados a la oferta</p> <p>Número de contrataciones externas realizadas (Nº de mujeres/ Nº de hombres y categoría profesional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de selección • Inmediato • contrataciones internas realizadas (Nº de mujeres/ Nº de hombres y categoría profesional)
<p>1.3</p>	<p>Se confeccionarán anuncios en las ofertas de empleo sin sesgos ni preferencias por uno u otro sexo. Las convocatorias de empleo estarán basadas en los datos y condiciones objetivas de los puestos de trabajo, evitándose el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales</p>	<p>Ofertas y solicitudes de empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de selección • Inmediato
<p>1.4</p>	<p>Específicamente para la contratación indefinida en las categorías con sub representación se establecerá un protocolo de contratación a efecto de comprobar la aplicación de los principios generales de selección y promoción igualitaria.</p>	<p>Protocolo de selección- contratación (interna y Externa)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de relaciones laborales y de explotación. Encargados generales. • Seis meses (para la elaboración del protocolo y difusión del mismo entre TODA la plantilla)
<p>1.5</p>	<p>Que la oferta de puesto vacante para la promoción de forma interna llegue a TODA la plantilla: Cuando exista un puesto en el que promocionar se DEBE comunicar a toda la plantilla</p>	<p>En el protocolo de selección- contratación se especificará el apartado de promoción interna para ver cómo llega a la plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de relaciones laborales y de explotación. Encargados generales. • Seis meses (para la elaboración del protocolo y difusión del mismo entre TODA la plantilla) • TIEMPO (para comunicación a la plantilla del puesto ofertado)
<p>1.6</p>	<p>Compromiso de la empresa para unificar la uniformidad sin distinciones de sexo y por categorías, empezando por las nuevas contrataciones y completando para el resto de la plantilla</p>	<p>Procedimiento de implantación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seis meses • Responsable de compras

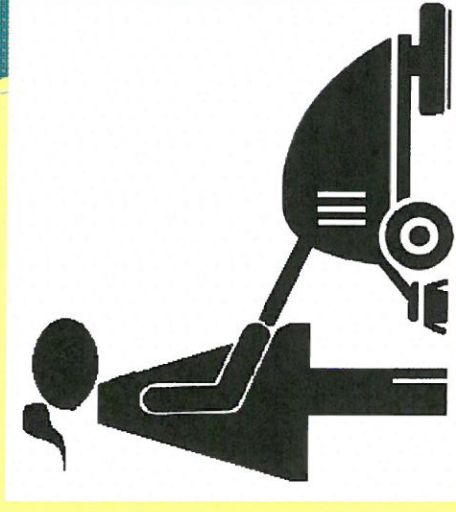
2. FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Formar al personal relacionado con la dirección y organización de la empresa (Dirección y Mandos Intermedios que participan en los procesos de selección) en materia de igualdad.
- Asegurar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.
- Favorecer mediante la formación la promoción del personal sobre-representado.



	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
2.1	Elaboración del plan anual de formación sin connotaciones sexistas o estereotipos que puedan influir en la plantilla para la elección de los cursos de formación	Plan de formación revisado	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Formación • Anual.
2.2	Incluir módulos de igualdad y género en la formación dirigida a la plantilla y en aquella formación específica que imparta la empresa.	Módulo incluido en plan anual de formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Selección • Anual.

2.3	<p>Formar a los mandos intermedios de la empresa y a todas aquellas personas que tengan personas a su cargo, especialmente los afectados por la ejecución de las medidas/acciones del Plan de Igualdad.</p> <p>Formación en Igualdad, Acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia de género, riesgo laboral en el embarazo y lactancia.</p>	<p>Plan específico de formación SOLDENE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Formación. • Anual.
2.4	<p>Potenciar la formación en técnicas de especialista, peón especializado y conductor limpiador para el personal femenino. (para la creación de bolsa de trabajo interna para aquellas mujeres que quieran promocionar). Y en todos los cursos de igualdad</p> <p>Esta formación será en horario laboral.</p> <p>Potenciar la formación en Organización de Mandos</p>	<p>Número de mujeres apuntadas y número de hombres apuntados y formados en los cursos y número de hombres formados en los cursos de limpieza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Formación • Anual.
2.5	<p>Fiscalizar la ejecución del plan de formación anual para asegurar la prioridad de acceso del personal femenino a los cursos que permitan la promoción.</p>	<p>Informe de aplicación del plan de formación: difusión de ofertas, solicitudes por sexos y acceso a los cursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Formación • Anual.
2.6	<p>En los cursos de formación las horas presenciales respecto a las horas de on line, tienen que tener un porcentaje igual o superior.</p>	<p>Plan específico de formación SOLDENE</p> <p>Número de horas presenciales y horas on line hechas por mujeres y número de horas presenciales y horas on line hechas por hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Formación • Anual.
2.7	<p>Añadir e impartir al Plan de Formación cursos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alfabetización - Nuevas tecnologías - Salud/ Empoderamiento 	<p>Plan específico de formación SOLDENE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Formación • Anual

3. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la claridad del sistema retributivo de la empresa y la adecuación al principio de igualdad retributiva para los mismos puestos de trabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Revisar la estructura salarial atendiendo a las desviaciones motivadas por la diferente estructura salarial de los convenios de aplicación (mayor o menor masa salarial) y los complementos variables abonados por la empresa



	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
3.1	Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y del origen de la cuantías en función de los puestos de trabajo, diferenciando por convenios colectivos al efecto de evitar desviaciones estadísticas.	Informe anual de estructura salarial.	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de RRLL• Anual.
3.2	Informar a la Comisión de Seguimiento mediante la entrega del informe.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de RRLL• Anual.

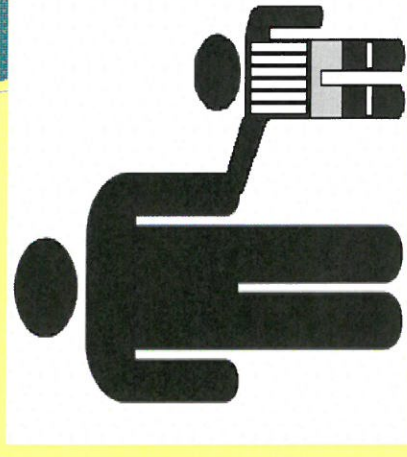
4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar el conocimiento, acceso y ejercicio de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Difundir las medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
- Mejorar en las medidas de conciliación en función de la plantilla



	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
4.1	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación vigentes, insistiendo en la posibilidad de disfrute por la plantilla masculina.	Canales utilizados	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de RRLL• Inmediato
4.2	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas sobre la corresponsabilidad y reparto de tareas.	Campañas realizadas	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de RRLL• Durante la vigencia del Plan.
4.3	Mejorar el control y registro para conocer el disfrute de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Registro creado.	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de RRLL• Desde la firma del Plan.

4.4	Flexibilizar la adaptación de la jornada en función de disminuir el porcentaje existente en la empresa que la plantilla que tiene un contrato indefinido a tiempo parcial son mujeres para conseguir el tiempo completo	Porcentaje de mujeres con contrato indefinido a tiempo completo/ a tiempo parcial	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Toda la vigencia del Plan
4.5	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a los menores y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 15 horas anuales para menores o personas dependientes o mayores de 65 años. Superadas estas horas será permiso no retribuido o recuperable.	Permisos retribuidos solicitados (Nº de mujeres/ Nº de hombres)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Desde la firma del Plan.
4.6	Establecer un permiso retribuido de 10 horas (añadido al existente en el convenio) o recuperables por el tiempo necesario para los trabajadores/as con menores a su cargo o personas mayores o dependientes que exijan su presencia, justificándolo debidamente.	Permisos retribuidos solicitados(Nº de mujeres/ Nº de hombres)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Desde la firma del Plan. Revisable la medida en 6 meses
4.7	Se aumentará la duración de la excedencia que se podrá solicitar para el cuidado de familiares dependientes hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad hasta que cese la causa o hasta un máximo de 5 años. La persona trabajadora tendrá reserva del puesto de trabajos según la legislación vigente. (el mismo puesto 1 año, y en los siguientes de "afinidad")	Excedencias para el cuidado de familiares dependientes (Nº de mujeres/ Nº de hombres)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Desde la firma del Plan.
4.9	Se concederán permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras (y pareja legal acompañante) en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del trabajo	Nº de solicitudes de permisos para tratamiento de técnicas de reproducción asistida	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Desde la firma del Plan.
4.10	Tendrán preferencia en la movilidad geográfica los trabajadores y trabajadoras por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad que sean dependientes.	Nº de solicitudes de movilidad geográfica por motivos de cuidado de menores y familiares (Nº de mujeres/ Nº de hombres)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Desde la firma del Plan.

4.11	Se garantizarán los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo todos los días de permiso remunerado, siempre y cuando se acredite documentalmente la situación de pareja de hecho conforme a la normativa vigente	Nº de solicitudes de permisos por ser pareja de hecho (Nº de mujeres/ Nº de hombres)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Desde la firma del Plan.
4.12	Los trabajadores que teniendo hijos o hijas menores de 18 años o mayores discapacitados y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/As en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario y siempre que exista un convenio regulador aprobado judicialmente. Añadiendo a esta medida los casos de viudedad y familias monoparentales	Nº de solicitudes (Nº de mujeres/ Nº de hombres)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Desde la firma del Plan.
4.13	La acumulación del permiso de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 15 días naturales.	Nº de solicitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Desde la firma del Plan.

5. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO GENERAL:

Eliminación en la empresa de todo forma de acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo



	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
5.1	Elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo específico e independiente del protocolo de acoso laboral.	Protocolo elaborado.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL y responsable de PRL • Seis meses.
5.2	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de formación y PRL • Un año.
5.3	Difusión del protocolo de acoso a todos los niveles.	Medios de difusión utilizados	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL y mandos intermedios. • Inmediato desde la elaboración.
5.4	Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro.	Comisión informada: número de acosos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL • Anual en las reuniones.

6. COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Comunicar el compromiso de SOLDENE con la igualdad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Informar a la plantilla del compromiso adoptado con la igualdad de oportunidades mediante la difusión del Plan de Igualdad
- Dar visibilidad, con el lenguaje, a las mujeres
- Hacer un uso no discriminatorio de la lengua



	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
6.1	Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad mediante la elaboración de un tríptico de sensibilización en materia de igualdad que incluya las medidas adoptadas	Elaboración del instrumento de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL y PRL • Seis meses
6.2	Difusión a la plantilla de la vacante ofertada para poder favorecer la promoción interna	Elaboración del instrumento de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL y PRL • 1 mes máximo desde la aparición de la vacante
6.3	Crear el "Agente de igualdad" y difundir entre la plantilla que existe una persona responsable en materia de igualdad dentro de la Empresa, con los datos para comunicarse con dicha persona	Nombramiento de Agente de Igualdad Comunicación a Toda la plantilla (a través de la nómina)	<ul style="list-style-type: none"> • Inmediata • Periódicamente recordatorio
6.4	Manual de comunicación No Sexista: Revisar y corregir el lenguaje sexista en las comunicaciones internas/ externas	Comunicación a la Plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Inmediata • Periódicamente recordatorio

6.5	Realizar campañas en los días señalados: 08 de Marzo "Día internacional de la Mujer" y 25 de Noviembre "Día Contra la Violencia Machista"	Logos en los emails Píldoras en las nóminas	<ul style="list-style-type: none"> • 2 veces al año (08 de Marzo y 25 de Noviembre) • 2 veces al año (Febrero y Octubre)
6.6	Añadir en la página web de la Empresa el Plan de igualdad y el procedimiento de Acoso sexual y/o por razón de sexo, y comunicar este hecho a la plantilla	Página web Comunicación a Toda la plantilla (A través de la nómina)	<ul style="list-style-type: none"> • Inmediata • Periódicamente recordatorio
6.7	Realizar una campaña informativa con todas las medidas que existen en SOLDENE a favor de la conciliación personal, familiar y laboral	Elaboración del triptico y difusión entre la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL y PRL • Seis meses en la elaboración y en su envío • Periódicamente recordatorio
6.8	Desarrollar acciones que fomenten la Co-responsabilidad entre trabajadores y trabajadoras	Elaboración del triptico y difusión entre la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL y PRL • Seis meses en la elaboración • Periódicamente recordatorio
6.9	Usar término genérico siempre que sea posible <ul style="list-style-type: none"> • Usar el desdoblamiento de géneros • Indeterminar el sustantivo: el sustantivo sin artículo • Utilización pronombres "quién" o "quienes" • Frases en impersonal o pasiva 	Comunicación a la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Periódicamente recordatorio • Responsable de RRLL • Toda la vigencia del plan

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL:

Divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Difundir a la plantilla las medidas previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Difundir a la plantilla las medidas adicionales anexadas a este Plan de Igualdad



	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
7.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Número de comunicaciones.	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de RRLL• Toda la vigencia del plan.
7.2	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.	Información a la Comisión verificada en el acta de la reunión.	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de RRLL• Anual en la reuniones

8. SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
6.1	Recibir el informe anual en relación al cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.	Informe	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable PRL • Una año
6.2	Impulsar políticas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia o enfermedades relacionadas con la menopausia)	Procedimientos de trabajo de cada uno de los aspectos	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de RRLL y PRL • 1 año
6.3	La identificación, evaluación, y prevención de riesgos laborales, deberá definir las tareas y puestos de trabajo que pueden suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en período de lactancia natural y deberá establecerse las medidas preventivas necesarias para la eliminación o control bajo condiciones inocuas.	Número de casos Procedimientos de trabajo de cada uno de los aspectos	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de PRL • Seis meses
6.4	Estudio y valoración de la realización de reconocimientos ginecológicos y urológicos a la plantilla con menos de 50 años.	Informe con duración de contratos, permanencia en la empresa del personal afectado y coste de los reconocimientos correspondientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RRLL • Seis meses

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de SOLDENE.

Esta comisión se constituirá en los dos meses siguientes a la firma del mismo.

COMPOSICIÓN La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de SOLDENE será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo
La Composición del mismo (en números y Sindicatos) será acordada en la primera reunión

FUNCIONES

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
2. Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este Plan, donde no será preceptiva su intervención.
- Conocimiento semestral, o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
 - Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
 - Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.
 - Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a los 24 meses desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia.
- En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se hubieran acordado emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El aumento del grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Con base a la Evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.
- MEDIOS:** Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
 - Material preciso para ellas.
 - Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente

E. PROTOCOLO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. OBJETIVO
2. REFERENCIAS
3. DIFUSIÓN
4. DEFINICIONES
5. PLAN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
7. REGISTRO

1. OBJETIVO

Recoger la información y actuaciones necesarias para saber cómo actuar por parte de los distintos organismos que conforman la Empresa antes supuestos casos de trabajadoras que sean víctimas de Violencia de Género en el ámbito de la pareja o ex pareja

2. REFERENCIAS

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Jefatura del Estado «BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 2004 Referencia: BOE-A-2004-21760 TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 6 de octubre de 2015
Convenio Estambul 2011
DIFUSIÓN

Por parte de la Empresa se dará a conocer a TODO el personal este PROTOCOLO para que TODA la plantilla sea conocedora del mismo.

3. DEFINICIONES:

Violencia de Género: Según la Ley orgánica 1/2004: todo acto ejercido hacia la mujer que pueda causar violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de

Según el Convenio de Estambul 2011 por “violencia contra las mujeres” se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres (mayores o menores de edad), y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada

En el Artículo 23 “Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras”. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
También podrá ser acreditado por Servicios Sociales especializados.

PLAN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Por parte de la Empresa, se realizará un PLAN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Será específico para cada mujer, en función de las casuísticas de cada una, especificando entre otras:

Los derechos laborales y de Seguridad Social que dicta la Ley Orgánica 1/2004 en su artículo 21 de:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo en el cual siempre se encontrarán acompañados, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y desempleo.

Las Empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir trabajadoras a víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible.

El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados. La empresa y los sindicatos firmantes ayudarán a la víctima en todos los aspectos laborales y dentro de sus posibilidades, para conseguir que se desactive la situación hostil de la trabajadora. Así mismo proporcionarán a la víctima, información de interés en relación con atención psicológica y servicios sociales.

OTRAS MEDIDAS AÑADIDAS:

- Se pondrán en marcha los mecanismos de seguridad con los que cuente la empresa para asegurar su protección durante la jornada laboral.
- Si la trabajadora, así lo solicitase, se procurará que a su salida del trabajo sea acompañada por otros miembros de la Empresa, en la medida de lo posible
- Si la trabajadora, así lo solicitase, se procurará que durante la jornada laboral, esté siempre acompañada de otros miembros de la empresa, en la medida de lo posible
- Flexibilidad, siempre que sea posible, de hora de entrada y salida del trabajo con el fin que el presunto agresor no conozca sus rutinas horarias.
- Se le ayudará a ponerse en contacto con asociaciones que se dedican a ello (Con Servicios Sociales especializados)
- Asistencia sanitaria y psicológica: Se solicitará a los servicios médicos de la empresa que faciliten a la víctima la asistencia médica o psicológica que consideren necesaria, para superar o disminuir los efectos de la violencia de género
- Las salidas durante la jornada de trabajo a comisaría, servicios asistenciales tendrán la consideración de permisos retribuidos (siempre justificados)
- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá al abono de una ayuda directa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes (alquiler medio en ese momento en la localidad a residir)
- Si la trabajadora víctima de violencia de género solicita cambio de centro de trabajo, se priorizará su solicitud frente a otras.
- Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género

6 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN:

CONOCIMIENTO DEL HECHO

Existen distintas vías por las que la empresa puede conocer una supuesta situación de violencia de género por parte de la pareja o ex pareja:

Conocimiento Indirecto:

Comunicación por parte de una tercera persona que ha sido testigo de una supuesta situación de violencia de género por parte de la pareja o ex pareja.
Cargos directivos que sean testigo de actos de acoso o coacción por parte de la pareja o ex pareja.
Cualquier otro modo que evidencie una situación de violencia por parte de la pareja o ex pareja.

Ante este conocimiento indirecto de una supuesta situación de violencia de género por parte de la pareja o ex pareja, se procederá a hablar de forma privada con la supuesta víctima para conocer la situación en la que se encuentra y ofrecerle el apoyo necesario desde la empresa para apoyarla en la toma de decisiones y la puesta en marcha de este protocolo.

Conocimiento Directo:

Por testimonio explícito de la víctima a la empresa (superiores jerárquicos, RRHH, mandos intermedios, etc..)
Por denuncia de la víctima ante los representantes legales de los/as trabajadores/as, quienes con el consentimiento de la mujer lo pondrá en conocimiento de los responsables de la Empresa.
Por denuncia Judicial de la víctima ante los Juzgados especializados en Violencia de Género y posterior comunicación de la misma a la Empresa.
Por contratación directa de mujeres víctimas de Violencia de Género

Las comunicaciones serán a:

La Dirección de RRHH y al Agente de Igualdad:
Calle Emilio Muñoz número 7, 3ª planta- Madrid
Email: patriciasoto@soldene.es

Ante dicho conocimiento y conformidad explícita de la víctima se pondrá en marcha este protocolo para garantizar su protección y derechos como víctima.

Puesta en Marcha del Protocolo

Tras conocer por parte de la Empresa un supuesto caso violencia de género por parte de la pareja o ex pareja y siempre con el consentimiento de la mujer, se procederá a poner en marcha el plan de seguridad en el trabajo específico de dicha trabajadora con el fin de proteger y facilitar su continuidad con la actividad laboral.

REGISTRO

Se realizará un documento registro de las mujeres con las que se ha activado el protocolo, el cual tendrá el más alto nivel de Protección de Datos, recogido en la LOPD, con el fin de conocer las medidas puestas en marcha



**PROCEDIMIENTO DE
PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO
DE SITUACIONES DE ACOSO
SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO EN EL TRABAJO DE
LA EMPRESA SOLDENE**

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SOLDENE, S.A.

La dirección de SOLDENE, S.A. y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de SOLDENE, S.A. , conforme a las siguientes disposiciones:

INTRODUCCIÓN

La legislación vigente manda a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.
- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.
- Este tipo de conductas, además de ser calificadas como muy graves, y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o trabajadora acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la confidencialidad y la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso sexual.-

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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 y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo.-

Según el artículo 7.2 de la LO 3/2007, 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.

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. Establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- Se enviará copia del presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de comunicación internos de la empresa. TRÍPTICOS y página web
- Se realizará un folleto a modo de resumen sobre las distintas definiciones de acoso y los medios de los que se dispone para denunciar al mismo.
- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación al objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece, con independencia de la acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

CONOCIMIENTO DEL HECHO:

Existen distintas vías por las que la empresa puede conocer una supuesta situación acoso Sexual y por razón de Sexo:

- Conocimiento Indirecto:

- o Comunicación por parte de una tercera persona que ha sido testigo de una supuesta situación acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- o Cargos directivos que sean testigo de actos de acoso o coacción sexual por parte de compañeros/as, superiores, mandos intermedios, etc
- o Cualquier otro modo que evidencie una situación de acoso sexual o por razón de sexo..

Ante este conocimiento indirecto de una supuesta situación de acoso sexual o por razón de sexo, se procederá a hablar de forma privada con la supuesta víctima para conocer la situación en la que se encuentra y ofrecerle el apoyo necesario desde la empresa para apoyarla en la toma de decisiones y la puesta en marcha de este protocolo.

- Conocimiento Directo:

- o Por testimonio explícito de la víctima a la empresa (superiores jerárquicos, RRHH, mandos intermedios, etc..)
- o Por denuncia de la víctima ante los representantes legales de los/as trabajadores/as, quienes con el consentimiento de la mujer lo pondrá en conocimiento de los responsables de la Empresa.
- o Por denuncia Judicial de la víctima ante los Juzgados especializados en Violencia de Género y posterior comunicación de la misma a la Empresa.

Las comunicaciones serán a:

- La Dirección de RRHH y al Agente de Igualdad:
Calle Emilio Muñoz número 7, 3ª planta- Madrid
Email: patriciasoto@soldene.es

Contenido Mínimo de Denuncia por acoso sexual o por razón de sexo:

La denuncia deberá contener como mínimo: identificación de la presunta persona acosada, de la presunta acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima. Descripción detallada y lo más precisa de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia. Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

Se adjunta modelo de denuncia en el anexo.

PUESTA EN MARCHA DEL PROTOCOLO

COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la RLT, que realizarán las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.
- Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será del departamento de RRHH de la empresa.
- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato que el que le corresponde por turno rotativo.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

- La solicitud de intervención **se presentará por escrito**, tanto por la víctima como por testigos, así como por la RLT, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal en los tabloneros de anuncios, página web, delegados de personal, RRHH(...) a partir de la firma del protocolo.
- Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora **en el plazo máximo de 5 días naturales**, para solicitar el

relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

- c) Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, **en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo**, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada y cuantas medidas cautelares se consideren oportunas.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir acompañadas por alguien de la RLT o una persona de su confianza.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

- d) La Comisión tiene **un plazo de treinta días para resolver motivadamente**. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga notificación oficial de la solicitud.
- e) Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte del Instructor, que podrá incluir alegaciones particulares en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación.

La resolución que lleve a cabo el instructor/a deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional (siempre de acuerdo con la víctima), aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto

de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.

- f) Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima y a la Comisión Instructora. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.
- g) La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de SOLDENE

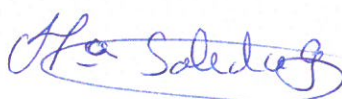

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH adoptará medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de SOLDENE y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de SOLDENE

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

A handwritten signature in blue ink, possibly reading 'JL'.A handwritten signature in blue ink, possibly reading 'A. Saucedo'.Two handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page.

ANEXO

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO DE SOLDENE

SOLICITANTE (marcar)

- Persona afectada Recursos Humanos
 Representantes de los Trabajadores Otros

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE


Ala Soledad S

**A. ACTA DE FIRMA DEL PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL
TRABAJO EN LA EMPRESA SOLDENE**

Por la parte Empresarial.

Ignacio Moros García. Director de RRL

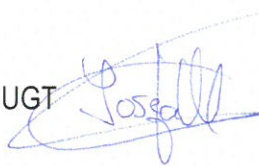
Patricia Soto Ruiz Agente de Igualdad en Soldene



Susana Hernández Hernández. Sustituta Agente Igualdad

Por parte de la Representación Legal de los-as Trabajadores-as

Josefa Millán Martínez. Delegada de PRL UGT



Lourdes Mendoza Mancera. Delegada PRL CCOO

Miguel Angel Marugan Arranz. Delegado PRL USO



Milagros Huayanay Tangherlini. Delegada PRL CO.BAS

M^a Soledad González Boda. Delegada PRL CGT



Asesores de los-as trabajadores-as

M^a Luisa Cubero Rincón. FSEMC-UGT


M^a Luisa Cubero Rincón

Pilar Exposito Cortés. CCOO Construcción y Servicios.

Elena Fernández Cobo. CO.BAS



Fernanda Coreia. Federación Servicios USO



Eva Ferrero Serrano. Sindicato de Limpieza Madrid CGT

