

## **PLAN DE IGUALDAD DE ISS FACILITY SERVICES, S.A.**

### **INTRODUCCION**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

En el ámbito de las relaciones laborales, la citada Ley presta atención a la corrección de la desigualdad. Así pues, la Ley promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando estas medidas en el marco de la negociación colectiva para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de 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 las representantes legales de los trabajadores.

El citado artículo establece que las empresas de más de doscientas cincuenta trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Observa el art. 46 de la Ley que para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso 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 a la consecución de sus objetivos.

El art. 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 y reclamaciones. Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes

legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Asimismo, los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Por otra parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género observa que la violencia de género es una manifestación de la discriminación.

El art. 2 relativo a los principios rectores, dispone en el apartado d) que en la Ley se articulan un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar entre otros fines el garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género.

## **DIAGNÓSTICO**

La empresa ISS Facility Services, S.A. tiene como actividad principal la prestación de servicios de limpieza por lo que es de aplicación a las relaciones laborales los distintos convenios colectivos de limpieza de locales y edificios de España. En todos los convenios colectivos se pacta la estabilidad en el empleo con la consiguiente subrogación de trabajadores y trabajadoras para el caso de adjudicaciones de contratos. Ello comprueba que el acceso al empleo se hace mayoritariamente por consecuencia de los pactos de estabilidad en el empleo quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las condiciones laborales y salariales acreditadas.

El sistema de acceso al empleo para el grupo obrero previsto en el sector de limpieza comporta una dificultad para la empresa a la hora de cambiar tendencias en los porcentajes de contratación por categorías profesionales, ya que históricamente la mujer ha desempeñado la categoría de limpiadora y el hombre la categoría de especialista y asimilados.

Por otra parte, respecto al personal administrativo y técnico de la empresa, el acceso al empleo se hace mediante un sistema de promoción interna y contratación externa regulado en un procedimiento interno de empresa que garantiza la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Así pues, podemos concluir que respecto al grupo obrero las condiciones laborales y retributivas en el acceso al empleo vienen impuestas al actuar las cláusulas de subrogación pactadas en los distintos convenios colectivos que garantizan el mantenimiento de las condiciones laborales. Respecto al personal administrativo y técnico de la empresa, los procedimientos de promoción y selección de personal garantizan la igualdad de oportunidades.

Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional , manifestar que la empresa se ajusta a los distintos convenios colectivos , no presentando problemas al respecto.

La empresa ISS Facility Services, S.A. tiene una plantilla contratada en España de aproximadamente de 23.000 trabajadores/as, de los cuales, el 83 % del total son mujeres.

Para hacer el diagnóstico se ha partido del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley O. 3/2007, se entiende por composición equilibrada la presencia de las mujeres y hombres de forma que , en el conjunto a que se refiere , las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos de 40 %.

Se han estudiado los porcentajes de presencia en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa

Las categorías profesionales dónde las mujeres están subrepresentadas son las siguientes :

En el Grupo Obrero :

Cristalero/a : un 23 % de mujeres

Especialista : un 24 % de mujeres

Conductor /limpiador/a : un 19 % de mujeres

Peón especializado : un 34 % de mujeres

Jefe de Equipo : un 22 % de mujeres

En el Grupo Administrativo :

Gestor de Contrato : un 29% de mujeres.

Una primera problemática es el acceso por parte de la mujer a categorías profesionales dónde está subrepresentada, para ello la empresa deberá intensificar la formación previa en dichas categorías para que la mujer pueda acceder en igualdad a los concursos y promociones que se establecen en los distintos convenios colectivos.

Otro dato en consideración es la edad de los trabajadores y trabajadoras :

16 a 25 años : 4 %

26 a 35 años : 16%

36 a 45 años : 31%

46 a 55 años : 34%

56 a 65 años : 15%

Hay un 51 % de la plantilla de trabajadores y trabajadoras en edad de tener hijos lo que implica un ejercicio de los derechos de la conciliación laboral, personal y familiar.

Especial consideración tiene el colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo.

Se ha detectado la necesidad de una relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia. A la luz del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales , la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de las exposiciones de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Además respecto al procedimiento de adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo establecidas en la citada Ley de Prevención , se obliga al empresario a determinar previa consulta con los representantes legales de los trabajadores la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos.

También , se ha detectado que los cuadros intermedios de la empresa ( Jefes de Equipo, Encargados/as y Gestores Laborales ) no tienen un conocimiento de los aspectos laborales de la Ley de Igualdad a fin de aplicar con efectividad el principio de igualdad desde el acceso al empleo , pasando por las condiciones del contrato de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

Asimismo, el Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo no tiene suficiente difusión en la organización empresarial. En este sentido, tampoco la representación legal de los trabajadores participa en la difusión de los códigos de buenas prácticas, participa en las acciones formativas en prevención del acoso y en las campañas de sensibilización en prevención del acoso.

Por último, se ha detectado que la plantilla en general no tiene suficiente conocimiento de los derechos laborales en el supuesto de víctima de la violencia de género.

## **OBJETIVOS CONCRETOS DEL PLAN**

Este Plan tiene una duración de un ( 1 ) año, desde el 01.01.09 hasta el 31.12.09, transcurrido el plazo, las partes prorrogarán, incorporarán o suprimirán las medidas en función de los objetivos alcanzados y del informe de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Objetivos.

### **OBJETIVOS :**

1.- Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional a las categorías profesionales de cristalero/a, especialista, conductor/limpiador/a, peón especializado , jefe de equipo y gestor de contrato.

2.- Pactar con la representación legal de los trabajadores una relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia.

3.- Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de los mandos intermedios ( jefes de equipo, encargados/as, gestores de servicio y gestores laborales ).

4.- Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación del Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

5.- Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género.

## **ESTRATEGIAS Y PRACTICAS A ADOPTAR**

Para la consecución de los cinco objetivos, se establece como estrategia un Plan de Comunicación bidireccional consistente en que la Dirección de la empresa irá informando periódicamente sobre las actuaciones y los logros conseguidos en cada uno de los objetivos y los trabajadores/as a través de los buzones de sugerencias de las Delegaciones o de la intranet de la empresa podrán dar sus opiniones.

1.- Para el Objetivo : Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional a las categorías profesionales de cristalero/a, especialista, conductor/limpiador/a, peón especializado, jefe de equipo y gestor de contrato.

Cada unidad de negocio de cada Delegación o zona territorial establecerá una previsión anual del número de cristaleros, especialistas, conductores /limpiadores, peones especializados, jefes de equipo o gestores de contrato necesarios para su cobertura.

A partir de las necesidades de cada unidad de negocio, a nivel de Delegación se solicitará al Área de Formación de la empresa la preparación y realización de cursos especializados para las citadas categorías profesionales.

La Gerencia de Recursos Humanos se reunirá periódicamente con el comité de empresa provincial o , en su caso, delegados de personal para informar de la programación y calendarios previstos de los cursos.

La representación legal de los trabajadores participará en la elaboración de los contenidos de los citados cursos.

Asimismo, se dará publicidad y difusión suficiente a los cursos para que participen las mujeres.

La representación legal de los trabajadores participará en la difusión de los cursos.

Para la difusión de los cursos se utilizará el tablón de anuncios de la empresa, la revista de empresa , el canal oral por parte de los gestores de servicio y representantes legales de los trabajadores.

Cuando se produzca una plaza vacante , se dará publicidad de su cobertura y se seguirán los procedimientos de promoción profesional regulados en los convenios colectivos. Del proceso de cobertura se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

2.- Para el Objetivo : Pactar con la representación legal de los trabajadores una relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia.

El Servicio de Prevención Propio en colaboración con Vigilancia a la Salud se reunirá con los distintos comités de salud laboral provinciales para la revisión de la evaluación de riesgos laborales. Se trata de incluir una relación de puestos de trabajo o exposición de tiempo máximo exentos de riesgos laborales para las mujeres embarazadas y lactantes.

Vigilancia a la Salud elaborará un Protocolo de valoración de los Riesgos Profesionales a los efectos de la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo en la lactancia.

La evaluación de riesgos laborales y el Protocolo serán comunicados a las mujeres que se encuentren en dicha situación. Para ello, la empresa y la representación legal de los trabajadores difundirán a las trabajadoras la existencia de la evaluación y el Protocolo para que sea informado con carácter personalizado cuando alguna trabajadora se encuentre en la situación de embarazo o lactancia.

La empresa y la representación legal de los trabajadores difundirán mediante tablón de anuncios de la empresa, revista de empresa y canal oral la necesidad de que la mujer trabajadora informe a la empresa de su estado de embarazo o lactancia.

3.- Para el Objetivo : Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional , conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de los mandos intermedios ( jefes de equipo, encargados/as, gestores de servicio y gestores laborales ).

La Gerencia de Recursos Humanos de cada Delegación o zona territorial impartirá en colaboración con los representantes legales de los trabajadores formación en materia de igualdad a los mandos intermedios que gestionan personal operativo , como son los jefes de equipo, encargados/as, gestores de servicio y gestores laborales.

El contenido mínimo vendrá fijado por las disposiciones en materia laboral que se incluyen en la Ley Orgánica 3/2007 y será pactado con la representación legal de los trabajadores. Contendrá el concepto de principio de igualdad y las obligaciones de la empresa , los diferentes tipos de discriminación que se pueden dar incluyendo ejemplos prácticos, el concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el contenido del Protocolo de Buenas Prácticas en prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo , los derechos de conciliación , los supuestos de despido y se incluirán los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

En cada Delegación se pactará entre el Gerente de Recursos Humanos y la representación legal de los trabajadores los calendarios de los cursos.

En otro plano y con relación a la formación , en los contenidos formativos de los cursos específicos que se diseñen por la empresa, se incluirán puntos en materia de igualdad y violencia de género.

4.- Para el Objetivo : Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación del Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se crea un Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención de los distintos tipos de acoso, incluidos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El citado Protocolo lleva aparejado un listado de acciones, a título enunciativo , que pueden constituir acoso.

Se pacta con la representación legal de los trabajadores su participación durante el desarrollo del Protocolo de Buenas Prácticas. Expresamente se recoge que cualquiera de las partes implicadas en una investigación de acoso puede solicitar la presencia y participación de la representación legal de los trabajadores.

La actuación de los citados representantes se llevará con el sigilo adecuado teniendo la materia de investigación del protocolo un carácter reservado de conformidad con el artículo 65.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores efectuarán campañas divulgativas de la existencia y del contenido del Protocolo mediante su inserción en los tablones de anuncios, revista de empresa o canales orales.

5.- Para el Objetivo : Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género.

En los cursos de formación en igualdad impartidos por los Gerentes de Recursos Humanos a los cuadros intermedios se incluirá un apartado de derechos laborales de la víctima de violencia de género.

Asimismo , la representación legal de los trabajadores y la empresa efectuarán campañas informativas dirigidas a hombres y mujeres de la empresa sobre los derechos de la víctima de violencia de género. Se utilizarán los tabloneros de anuncios, la revista de empresa , el canal oral e incluso reuniones y charlas en los centros de trabajo en los tiempos de descanso de la plantilla.

## **SISTEMAS EFICACES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE OBJETIVOS FIJADOS**

Se creará una comisión paritaria para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esta comisión estará integrada por parte de la empresa, por dos trabajadores designados por la Dirección General de Recursos Humanos y, por la parte social, por dos representantes legales de los trabajadores de cada una de las Delegaciones de la empresa .

Esta comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del Plan de Igualdad en cada Delegación, su cumplimiento, sus desviaciones, y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias.

También la comisión podrá proponer variaciones al Plan para los años sucesivos.

La comisión recogerá las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la empresa a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.