



PLAN DE IGUALDAD ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A.

En cumplimiento con la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se presenta como una oportunidad estratégica para gestionar la diversidad como fuente de ventaja competitiva y como objeto de sostenibilidad, desde una perspectiva social y de gestión de recursos Humanos.

OBJETIVOS

- Promover la defensa y desarrollo de acciones que indican en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, que garanticen las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo y promoción en todos los ámbitos.
- Lograr una participación y representación equilibrada de la mujer en la organización de la empresa.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad, reorientando situaciones de desigualdad.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo protocolos de actuación.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social de Acciona Facility Services, fomentando el principio de oportunidades y mejorar la vida de sus empleados y de sus familias.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante de dicho puesto de trabajo.

ACCIONES A TOMAR

1. SELECCIÓN

Revisar los documentos de solicitud y selección de personal, eliminando todo lenguaje sexista y cualquier apartado que pueda resultar discriminatorio.

2. PROMOCIÓN

Elaborar el seguimiento de la distribución por sexo de las promociones realizadas.

3. FORMACIÓN

La detección de las necesidades de formación se llevará a cabo sobre el total de plantilla.

Se fomentará la formación en el personal femenino.

Se fomentará la formación en horas de trabajo o a distancia para minimizar las dificultades de asistencia.

4. RETRIBUCIÓN

Establecer indicadores de las retribuciones por categorías y antigüedades, en relación con el sexo, para tutelar las posibles diferencias que pudieran aparecer.

5. CONCILIACIÓN FAMILIAR

Difundir la ley de conciliación familiar y laboral. Asesorar sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral en los casos que sean solicitados por los trabajadores y trabajadoras.

6. SALUD EN EL TRABAJO

El departamento de seguridad y salud tiene como prioridad la protección del colectivo de personas embarazadas, fomentando en la organización las situaciones de IT por riesgo de embarazo cuando existe el mínimo riesgo o constancia del mismo en las trabajadoras y evaluando los puestos de trabajo de forma general y específicos, con la finalidad de reducir accidentes y/o enfermedad profesional con

especial atención en los casos de embarazo y lactancia.

7. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Acciona tiene creado un procedimiento para todo tipo de acoso basado en la normativa SA8000 de responsabilidad social y demás temas de Prevención de riesgos Laborales, además de este procedimiento y para fomentar la igualdad se realizarán las siguientes acciones:

- Se incluirán en los cursos de formación a mandos intermedios el tema de la prevención del acoso.
- Se reflejará en los documentos de comunicación internos como declaración de principios, el compromiso de la Organización por erradicar cualquier conducta de acoso, garantizando la tutela empresarial de las situaciones de acoso y la defensa del derecho de los empleados a ser tratados con dignidad.
- Establecer los correspondientes indicadores que hayan por el tema de acoso sexual o por razón de sexo, así como la cuantificación económica, indemnizaciones sanciones, etc, que por este tema se tenga que hacer frente llegado el caso.

8. COMUNICACIÓN

Comunicar a toda la plantilla los beneficios de la igualdad de género, creando canales de comunicación, como buzones de sugerencias que permitan encontrar mejoras en materia de igualdad.

9. CAMPO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a Acciona Facility Services, S.A. y a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma, así

como a las empresas participadas por esta directa o indirectamente, con un porcentaje superior al 50%.

Tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2012, no debe entenderse como un texto cerrado, debido a que anualmente se realizarán reuniones donde la empresa confeccionará la evaluación de la situación, para valorar el alcance de las medidas y poder programar la estrategia del año siguiente.

10. SEGUIMIENTO DEL PLAN

Se elaborarán informes anuales del Plan así como de conclusiones.

11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará una comisión de seguimiento y evaluación del Plan para controlar su cumplimiento y desarrollo, será una comisión paritaria dos representantes por parte de la empresa y dos representantes por la parte social, uno por cada sindicato firmante. (UGT y CCOO).

El Plan adjunta como Anexo I, Procedimiento de actuación para los casos de manifestaciones posibles de acoso laboral de carácter físico, psicológico, moral, de abuso de autoridad, así como el acoso sexual y por razón de sexo.



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º
28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA, S.A.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer sobre todo dentro del ámbito laboral, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades dentro de la organizaciones y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dicho plan será de aplicación para toda la plantilla de la empresa CEEPILSA, incluyendo a todos sus colaboradores y colaboradoras y los futuros centros que puedan abrirse en un futuro.

OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Información y sensibilización a toda la plantilla en materia de igualdad
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y de especialización
- Utilizar lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto internos como externos.
- Favorecer en los procesos de selección y en igualdad de condiciones la contratación del género menor representado.
- Tender a una representación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para grupo profesionales de especialistas, en la estructura básica y en operativa.
- Detectar las causas por las que las mujeres dispones de jornadas con duración media inferior a las de los hombres y proponer en su caso las medidas correctoras.

ACCIONES

- Informar a todos los trabajadores/as de los derechos y las medidas de conciliación prevista por la legislación y aprobadas por la Ley 3/2007.

- Se realizará un de formación específico para trabajadores/as en materia de Igualdad.
- Establecer que en las categorías en las cuales exista subrepresentación de género, en igualdad de condiciones, se de preferencia al genero menos representado, tanto en los procedimientos de selección como de promoción.
- Sensibilizar e informar a todas las personas responsables involucradas en los procesos de selección de forma que el lenguaje en relación a la definición de puestos de no sea sexista.
- Incorporar dentro del proceso de selección y contratación de la empresa aspectos de igualdad que concreten un acceso al empleo del género menor representado.

Para la evaluación y seguimiento del Plan se creará una Comisión de Seguimiento compuesta por cuatro miembros en representación de la empresa y cuatro por la parte social, 2 de CC.OO y 2 de UGT., esta comisión se reunirá dos veces al año y realizará un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, para comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha.

El Plan Cuenta con una guía de buenas prácticas y protocolos de actuación en casos de acoso.

El Plan entra en vigor el 18 de diciembre se 2009 y tiene una vigencia de cuatro años.



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º

28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD CLECE, S.A.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone la obligación a las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores de negociar un Plan de Igualdad. Obligando a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS

- Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo y formación profesional, asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación y formación.
- Conseguir una mayor representación de género en aquellas categorías profesionales en las que se hallen menos representados, promoviendo acciones que favorezcan el acceso o promoción a dichos puestos.
- Facilitar la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de este colectivo
- Participación de la representación legal de los trabajadores en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de

que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

MEDIDAS Y PROPUESTAS DE IGUALDAD

1. SELECCIÓN DEL PERSONAL

Los procesos de selección se realizarán en base a procedimientos de carácter objetivo valorando la adecuación de la persona al puesto en función de criterios de idoneidad. Las ofertas de empleo se publicaran con información ajustada a las características y requisitos del puesto y eliminando lenguaje sexista.

2. MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO

Se impulsarán medidas dirigidas a favorecer el acceso de mujeres a empleos dentro del área de mantenimiento donde actualmente se encuentren infra-representadas, las pruebas serán objetivas y adecuadas al puesto de trabajo. Se difundirá entre los trabajadores cursos de formación a través tabloneros de anuncio que promuevan conocimientos específicos que faciliten el acceso a estas posiciones.

3. FORMACIÓN

Se garantizará el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo; se tenderá a la realización de cursos de formación dentro de la jornada laboral.

4. MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa se compromete a promover la sensibilización contra la **violencia de género**

facilitando la inserción las víctimas y promoviendo entre el personal de la empresa el conocimiento de los derechos laborales de este colectivo.

La trabajadora víctima de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible
- Preferencia en la solicitud para ocupar un puesto de categoría equivalente en otros centros de trabajo, con reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender su contrato de trabajo durante 6 meses, extensibles hasta 18 mese.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo con derecho al desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad 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.

Se creará una comisión de seguimiento que realizará las evaluaciones oportunas del cumplimiento y seguimiento del Plan, formada por representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores uno por cada sindicato mayoritario.

La comisión se reunirá anualmente para proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias a seguir.

El presente Plan extiende su aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a cualquiera de los centros de trabajo de la empresa Clece y tendrá una duración de dos años.

El incluye un Código de buenas practicas (Anexo I) y Protocolos de Acoso Laboral y de Acoso Sexual y por razón de sexo. (Anexo II).



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º
28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD EULEN, S.A.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo tiene como pretensión el promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo por supuesto el laboral. El Presente plan se ha establecido con la finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Eulen, S.A.

Las principales actividades a las que les afecta este Plan son:

- Limpieza
- Mantenimiento
- Medio Ambiente
- Aparte de los señalados se realiza una gran variedad de servicios auxiliares a empresas como: lectura de contadores, telemarketing, atención e información, etc.

El Plan cuenta con un procedimiento de actuación para todo tipo de acoso.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Incrementar el número de trabajadoras en aquellas categorías donde se encuentren menos representadas.
- Aplicar el principio de igualdad en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, conciliación y prevención de cualquier tipo de acoso por parte de los mandos intermedios en la empresa.
- Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación de los protocolos.
- Promover la defensa y desarrollo de las acciones que garanticen las mismas oportunidades entre hombres y mujeres en el ingreso, desarrollo y promoción.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral.

ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se constituirá una comisión de seguimiento compuesta por dos personas como máximo por cada organización integrante, las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

- Comprobar si las medidas realizadas han producido alguna mejora.
- Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.
- Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan tiene una vigencia de 5 años, la comisión de seguimiento del Plan realizará informes anuales para valorar el alcance y la efectividad de las medidas del Plan.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

El plan recoge las medidas del Estatuto de los Trabajadores en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, introducidas algunas de ellas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

MEDIDAS DE CONCIENCIACIÓN

- Campañas de difusión y sensibilización, a través del boletín interno, correo electrónico y publicación en el portal del empleado.
- Sesiones informativas, con el objetivo de dar a conocer el Plan.
- Información sobre permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.
- Fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Difusión de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Recogida de sugerencias a través del buzón, sobre igualdad de oportunidades y conciliación.



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º

28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD FOMENTO CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.

En cumplimiento con la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo de, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad, constituyendo así un conjunto ordenado de medidas que permitirán lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Formando parte del propio Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de acoso Laboral y Sexual.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen

perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

AREAS DE ACTUACIÓN

1. ACCESO AL EMPLEO

Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de la selección en Igualdad, introduciendo prácticas orientadas a contratar a mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.

Establecer un registro de información desagregado por sexos.

Eliminar de los documentos el lenguaje que pudiera resultar discriminatorio.

2. PROMOCIÓN

Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Establecer un seguimiento de la distribución por sexos de la participación en las promociones realizadas a fin de tener información del porcentaje de mujeres y hombres que han promocionado, así como el número de candidatos presentados, segregados por sexo.

3. FORMACIÓN

Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

Establecer módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados por la empresa.

4. RETRIBUCIÓN

Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad, con el objeto de tutelar que las diferencias tienden a reducirse.

5. MATERIA DE CONCILIACIÓN

Difusión de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Informar al colectivo masculino sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTORAS DE LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

La Comisión de seguimiento del Plan impulsará la revisión de los convenios colectivos de la empresa para cada centro de trabajo, al objeto de proponer las modificaciones de las posibles medidas discriminatorias.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

La empresa cuenta con un procedimiento de actuación en Casio de acoso sexual y por razón de sexo, no obstante se realizarán campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso. Se incluirán cursos de formación sobre prevención del acoso.

8. OTRAS MEDIDAS

Se utilizará los medios de comunicación como revistas de la empresa, tableros de anuncios Internet, etc. para difundir el programa de igualdad.

En las reuniones de la empresa se introducirá el tema de la igualdad de oportunidades.

Se recogerán sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa FCC, S.A. en

todos sus centros de trabajo, así como para todos los trabajadores y trabajadoras de todas las empresas filiales de aquella de la división de Medio Ambiente en sus respectivos centros de trabajo.

Su duración será de 5 años, hasta el 31 de diciembre de 2012.

A partir del primer año de vigencia se realizarán, con carácter anual un informe de situación a 31 de diciembre, para poder valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Se creará una Comisión de Seguimiento constituida por seis miembros, dos por parte de la Dirección de la empresa, y dos miembros por cada una de las representaciones sindicales firmantes.

El plan cuenta con un Protocolo para la Prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en grupo FCC.



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º
28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD GRUPO FERROVIAL

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad, se aplicará a todas las empresa del Grupo Ferrovial. Se ha realizado un diagnostico para detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estrategias y propuestas que se integran en el Plan de Igualdad.

Las empresas que se consideran incluidas en ese ámbito son:

- a) FERROSER
- b) CESPA, Compañía española de Servicios Públicos Auxiliares
- c) CESPA, Gestión de Residuos, S.A.
- d) EUROLIMP

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito referido en este acuerdo.
- Mejorar la presencia de la mujer facilitando su acceso al empleo, su promoción en igualdad de condiciones con el hombre.
- Promover la eliminación de desigualdades para evitar que existan desequilibrios laborales entre mujeres y hombres.
- Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Potenciar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por el Grupo Ferrovial.

- Fomentar la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras promoviendo medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

MATERIAS DE ACTUACIÓN

1) SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

Los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación experiencia y en un marco de igualdad desde la definición de las criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.

2) FORMACIÓN

Se garantiza el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

3) CONDICIONES DE TRABAJO

Se establecerán programas específicos para incrementar la presencia de mujeres como candidatas, en aquellos puestos de trabajo que están subrepresentadas, y especialmente en los puestos de mayor responsabilidad.

4) COMUNICACIÓN

- Se elaborará una guía de lenguaje no sexista en una primera fase para todas las personas que trabajan en las Direcciones de Recursos Humanos.
- Reservar espacios en la Intranet, revistas y reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

- Crear foros de comunicación interna sobre la materia.
- Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

5) **CONCILIACIÓN**

Dentro del Plan se desarrollaran acciones específicas para dar a conocer y fomentar el uso de todas las medidas recogida en la Ley de Igualdad, especialmente referidas a permisos y excedencias en la normativa laboral.

6) **PREVENCIÓN DEL ACOSO**

Aunque existe un protocolo de denuncia y actuación en materia de acoso sexual es conveniente reforzar su difusión y publicidad, para lo cual se llevarán a cabo distintas campañas informativas de comunicación sobre los procedimientos y canales de denuncia, así como la formación que se requiera al respecto.

7) **VIOLENCIA DE GÉNERO**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos que se detallan a continuación;

- Posibilidad de suspenderle contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta los 18 meses.
- En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de anticipos a la trabajadora víctima de violencia de género (al personal) para atender situaciones de necesidad.

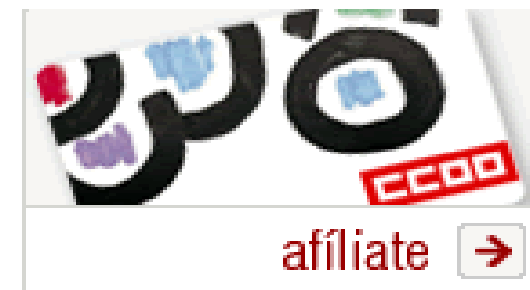
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Se creará una Comisión de Seguimiento compuesta por 10 miembros, de los cuales 5 serán designados por GRUPO FERROVIAL y los

otros 5 designados por los representantes sociales (uno por cada una de las federaciones firmantes).

Esta comisión se reunirá de forma periódica como mínimo dos veces al año y elaborará un informe anual de conclusiones en el que se refleje la evolución de las indicadores y objetivos alcanzados y proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

El Plan tendrá una vigencia de 5 años.



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º

28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD ISS FACILITY SERVICES, S.A.

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.

El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas estén 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 los representantes legales de los trabajadores.

OBJETIVOS DEL PLAN

- Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional en aquellas categorías profesionales menos representadas.
- Pactar una relación de puestos adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia.
- Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, Formación y promoción profesional, conciliación y prevención del acoso por parte de los mandos intermedios.
- Participación de la representación de los trabajadores en la difusión y aplicación del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género.

ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS A ADOPTAR

- Se establecerá una previsión anual del número de trabajadores y trabajadoras de aquellas categorías infra-representadas, solicitando al área de formación de la empresa la preparación y realización de cursos para cubrir dichas necesidades., dando prioridad a las mujeres en aquellas categorías menos representadas.
- Se elaborará un Protocolo de valoración de los Riesgos Profesionales a los efectos de la prestación de riesgo durante el embarazo y en la lactancia.

- En cada delegación se impartirá información en materia de igualdad. En las acciones formativas se incluirán puntos en materia de igualdad y violencia de género.
- Se creará protocolos de Buenas Practicas para los distintos tipos de acoso. (Están incluidos dentro del Plan de Igualdad) Se realizaran campañas divulgativas.
- Se efectuarán campañas informativas dirigidas ahombres y mujeres sobre los derechos de la victima de violencia de género.

SISTEMAS EFICACES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE OBJETIVOS FIJADOS

Se creará una comisión paritaria para el seguimiento y evaluación de los objetivos., formada por dos representantes de la empresa y dos por la parte social (1 UGT y 1 CC.OO.), además se crearán otras comisiones de seguimiento y evaluación en cada delegación, integradas por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

Estas comisiones se reunirán anualmente para evaluar la implantación del Plan de Igualdad en cada delegación.

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



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º

28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS, S.A.

La entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone la obligación a las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores de negociar un Plan de Igualdad. Obligando a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS

- Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo y formación profesional, asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación y formación.
- Conseguir una mayor representación de género en aquellas categorías profesionales en las que se hallen menos representados, promoviendo acciones que favorezcan el acceso o promoción a dichos puestos.
- Facilitar la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de este colectivo.
- Participación de la representación legal de los trabajadores en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que

tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

MEDIDAS Y PROPUESTAS DE IGUALDAD

1. SELECCIÓN DEL PERSONAL

Los procesos de selección se realizarán en base a procedimientos de carácter objetivo valorando la adecuación de la persona al puesto en función de criterios de idoneidad. Las ofertas de empleo se publicaran con información ajustada a las características y requisitos del puesto y eliminando lenguaje sexista.

2. MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO

Se impulsarán medidas dirigidas a favorecer el acceso de mujeres a empleos dentro del área de mantenimiento donde actualmente se encuentren infra-representadas, las pruebas serán objetivas y adecuadas al puesto de trabajo.

Se difundirá entre los trabajadores cursos de formación a través tableros de anuncio que promuevan conocimientos específicos que faciliten el acceso a estas posiciones.

3. FORMACIÓN

Se garantizará el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de

empleo; se tenderá a la realización de cursos de formación dentro de la jornada laboral.

4. MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa se compromete a promover la sensibilización contra la **violencia de género** facilitando la inserción las víctimas y promoviendo entre el personal de la empresa el conocimiento de los derechos laborales de este colectivo.

La trabajadora victima de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible
- Preferencia en la solicitud para ocupar un puesto de categoría equivalente en otros centros de trabajo, con reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender su contrato de trabajo durante 6 meses, extensibles hasta 18 mese.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo con derecho al desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad 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.

Se creará una comisión de seguimiento que realizará las evaluaciones oportunas del cumplimiento y seguimiento del Plan, formada

por representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores uno por cada sindicato mayoritario.

La comisión se reunirá anualmente para proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias a seguir.

El presente Plan extiende su aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a cualquiera de los centros de trabajo de la empresa MASA y tendrá una duración de dos años.

El incluye un Código de buenas prácticas (Anexo I) y Protocolos de Acoso Laboral y de Acoso Sexual y por razón de sexo. (Anexo II).



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º
28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD ONET ESPAÑA, S.A.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el Plan de Igualdad que será de aplicación en toda la empresa ONET ESPAÑA, S.A., en todos sus centros de trabajo, a nivel nacional o que pueda tener en su futuro.

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas que permitirá lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro de la empresa.
3. Asegurar la ausencia de procedimientos discriminatorios laborales por razón de sexo.
4. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su

adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

5. Sensibilizar y concienciar en materia de Igualdad.
6. Establecer principios de exclusión de cualesquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

AREAS DE ACTUACIÓN

1. ACCESO A LA EMPRESA

- Informar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.
- Introducir prácticas orientadas a contratar a mujeres en los puestos masculinizados.

2. PROMOCIÓN

- Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.
- Promover la participación de las mujeres en cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa, garantizando en la medida de lo posible la participación en los mismos de aquellas trabajadoras que lo soliciten.
- Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción.

3. FORMACIÓN

- Realización de cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, fomentando la formación en el colectivo de mujeres.

4. RETRIBUCIÓN

- Definirlos conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, condiciones y requisitos.
- Regular la estructura retributiva definiendo y fijando las condiciones de los pluses.

5. SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad.
- Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.
- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, promoción e información.

6. MATERIA DE CONCILIACIÓN

- Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

- Efectuar campañas periódicas divulgativas sobre prevención del acoso.

ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección de la Empresa nombrará a una persona responsable de igualdad en la empresa, quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad se crea una Comisión de Seguimiento compuesta por 2 miembros por parte de la empresa , 2 CC.OO. y 2 UGT, se reunirá semestralmente y elaborará un informe anual de conclusiones en el que se refleje la evolución del Plan.

El Plan tendrá una vigencia de 5 años.

El plan cuenta con Protocolos actuación ante posibles situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º

28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA, S.A.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer sobre todo dentro del ámbito laboral, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades dentro de la organizaciones y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dicho plan será de aplicación para toda la plantilla de la empresa PILSA, incluyendo a todos sus colaboradores y colaboradoras y los futuros centros que puedan abrirse en un futuro.

Para la evaluación y seguimiento del Plan se creará una Comisión de Seguimiento compuesta por cuatro miembros en representación de la empresa y cuatro por la parte social, 2 de CCOO y 2 de UGT., esta comisión se reunirá dos veces al año y realizará un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, para comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha.

El Plan Cuenta con una guía de buenas prácticas y protocolos de actuación en casos de acoso.

OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Información y sensibilización a toda la plantilla en materia de igualdad
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y de especialización
- Utilizar lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto internos como externos.
- Favorecer en los procesos de selección y en igualdad de condiciones la contratación del género menor representado.
- Tender a una representación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para grupo profesionales de especialistas, en la estructura básica y en operativa.

- Detectar las causas por las que las mujeres dispones de jornadas con duración media inferior a las de los hombres y proponer en su caso las medidas correctoras.

ACCIONES

- Informar a todos los trabajadores/as de los derechos y las medidas de conciliación prevista por la legislación y aprobadas por la Ley 3/2007.
- Se realizará un de formación específico para trabajadores/as en materia de Igualdad.
- Establecer que en las categorías en las cuales exista subrepresentación de género, en igualdad de condiciones, se de preferencia al genero menos representado, tanto en los procedimientos de selección como de promoción.
- Sensibilizar e informar a todas las personas responsables involucradas en los procesos de selección de forma que el lenguaje en relación a la definición de puestos de no sea sexista.
- Incorporar dentro del proceso de selección y contratación de la empresa aspectos de igualdad que concreten un acceso al empleo del género menor representado.

El Plan entra en vigor el 18 de diciembre se 2009 y tiene una vigencia de cuatro años.



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º

28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es





PLAN DE IGUALDAD SOLDENE, S.A.

Según la Ley Orgánica de 3/2007, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, un Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

OBJETIVOS DEL PLAN

- Erradicación de las posibles discriminaciones o diferencias por razón de sexo que pudieran producirse en Soldene, S.A.
- Integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Igualdad efectiva de oportunidades y de trato para sus trabajadoras y trabajadores.

EJES DE ACTUACIÓN

1. MEJORA DE LA RECOGIDA DE LA INFORMACION DE LA PLANTILLA

- Modificar y mejorar las herramientas utilizadas para la recogida de los datos, en particular, las informáticas.
- Definir la información de la plantilla por edad, antigüedad, horas, etc.

2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras en igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar en materia de igualdad a los mandos intermedios, impartiendo cursos de formación que deberán repetirse cada 12 meses.
- Informar al nuevo personal de la empresa de la existencia del Plan de Igualdad.

3. FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE ENA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

- Tender a aumentar la plantilla de hombres y mujeres en aquellas categorías donde estén menos representadas.

- Revisar la denominación de los puestos de trabajo modificando aquellos que no incluyan por igual a hombres y mujeres.

4. FAVORECER LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE MUJERES

- Aumentar el número de mujeres y hombres que promocionan a puestos de de responsabilidad en aquellas categorías donde estén menos representadas
- Analizando los sistemas internos de promoción de la empresa.

5. REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

- Revisar los documentos, formularios, formatos, etc, para eliminar el lenguaje sexista

6. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y MORAL

- La comisión de seguimiento será la encargada de elaborar un Protocolo de actuación para los casos de acoso que se pudieran detectar dentro de la empresa.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se creará una Comisión de Seguimiento, formada por representantes de la empresa y de los trabajadores, y no superará los 8 miembros, 2 por parte de la empresa, 4 por parte de la representación de los trabajadores. La Comisión de seguimiento se reunirá semestralmente y realizará informes de evaluación del Plan de Igualdad anualmente.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años.



FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Plaza Cristino Martos, 4 – 1º

28015 Madrid

www.diversas.ccoo.es

