

Limpiezas y Servicios

SALAMANCA

cuidamos tu entorno

PLAN DE IGUALDAD



Tabla de Contenidos

1. COMPROMISO.
2. DIAGNÓSTICO.
3. PLAN DE IGUALDAD.
 - 3.1. Ámbito de aplicación.
 - 3.2. Líneas de actuación.
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

1. COMPROMISO



Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. elaboró su primer Plan de Igualdad en el año 2009. Para ello, se inscribió como empresa participante en el Programa GENERANDO CAMBIOS (2ª edición) de la Comunidad de Madrid. Para la elaboración de dicho Plan de Igualdad, se realizó un exhaustivo análisis de la situación real, en ese momento, de LIMPIEZAS Y SERVICIOS SALAMANCA, S.A.

A lo largo de estos años, Limpiezas y Servicios Salamanca S.A. ha implantado un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y Gestión de la Responsabilidad Social, según las normas UNE-EN-ISO 9001:2008, UNE-EN-ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007 e IQNet SR10:2011.

Este Sistema Integrado de Gestión nos proporciona un enfoque único de los objetivos de mejora que hemos ido planteando anualmente en función de los análisis que realizamos trimestralmente.

Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados/as, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. declara expresamente su decidida voluntad de promover la igual real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Para ello ha recogido en su Código de Conducta:

... "Compromiso con los Grupos de Interés

RELACIONES CON EMPLEADOS

- *Las relaciones entre todos los Empleados deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.*
- *Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo*

u hostil para las personas. No se tolerará ningún tipo de empleo infantil o trabajo forzado.

- *El principio de Igualdad de trato y oportunidades para los Empleados, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilices familiares, es un principio fundamental dentro de la Política Empresarial de Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A., el cual se aplica dentro del Procedimiento de Recursos Humanos de la organización tanto a la contratación de Empleados como a la formación de los mismos.*
- *Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. respetará y fomentará los Derechos Humanos, los cuales son derechos fundamentales y universales, y se interpretan y reconocen, de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, concretamente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.*
- *Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. procurará que sus operarios desarrollen su trabajo con seguridad y buena motivación, intentando para ello crear un buen clima de trabajo y una remuneración justa (de acuerdo con el Convenio Colectivo de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid). Para ello la empresa tiene implantado un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo la certificación en OHSAS 18001:2008, dentro del cual se desarrollan diversos procedimientos: Procedimiento de Comunicación, Procedimiento de Recursos Humanos, Procedimiento de Protección a la Maternidad y Trabajadores especialmente sensibles, etc...*
- *Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. tratará de potenciar la estabilidad del personal en sus puestos de trabajo.*
- *Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. facilitará la conciliación de la vida familiar por medio de diferentes medios a su alcance.*

Con la firma de este segundo Plan de Igualdad, Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. vuelve a poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y se pone de manifiesto a través de las acciones que se recogen en este Segundo Plan de Igualdad.

2. DIAGNÓSTICO



Una vez analizados los datos y en cumplimiento de los compromisos planteados, Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. ha realizado un diagnóstico en función de los siguientes puntos:

- a) Análisis de la Plantilla. (En función de la edad y el sexo)
- b) Cultura.
- c) Formación.
- d) Selección.
- e) Retribución.
- f) Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- g) Comunicación. (Lenguaje e imagen)
- h) Prevención del acoso sexual y/o por razón de género.
- i) Prevención del acoso laboral.
- j) Prevención de riesgos laborales asociados a embarazo y lactancia.
- k) Prevención de riesgos laborales asociados a discapacidad.

Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A., al tratarse de una empresa de Servicios, ha contado siempre con una plantilla de personal mayoritariamente femenino, y en función de este dato, los objetivos planteados siempre han sido dirigidos a la mejora de la situación de este colectivo. No obstante, tras el análisis realizado, hemos detectado algunas áreas de mejora en las diferentes líneas de actuación.

3. PLAN DE IGUALDAD



3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas que forman parte de la plantilla LIMPIEZAS Y SERVICIOS SALAMANCA, S.A.

3.2 LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

En función del análisis llevado a cabo, los resultados nos han llevado a implantar unas líneas de actuación, estableciendo unos objetivos y unas acciones concretas que nos lleven al cumplimiento de los mismos.

Líneas de actuación:

- Cultura y Comunicación.
- Selección.
- Formación.
- Conciliación.
- Prevención del acoso laboral.



Línea 1. CULTURA Y COMUNICACIÓN

Objetivo 1. Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones:

- Definir los indicadores, que la empresa aportará trimestralmente, para medir los avances en materia de igualdad.
- Presentar anualmente el junto con la Revisión del Sistema, los avances del Plan de Igualdad.
- El personal de nuevo ingreso recibirá formación específica sobre el Plan de Igualdad y el Procedimiento de Comunicación, en el cual se especifica el protocolo de prevención de acoso.

Objetivo 2. Difusión del Plan de Igualdad.

Acciones:

- El Comité de Igualdad velará por el cumplimiento del Plan de Igualdad en todos los centros donde presta servicio Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A.
- El Plan de Igualdad se difundirá a través de la página web de Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. para consulta de cualquier Grupo de Interés. Asimismo se difundirá en los diferentes centros de trabajo, dejando una copia para la consulta de cualquier trabajador.
- La comunicación entre los trabajadores y los representantes del Comité de Igualdad se realizará a través de la Responsable de Gestión de Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A.

Objetivo 3. Sensibilización en materia de igualdad.

Acciones:

- Todas las personas encargadas de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional), recibirán formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La planificación la llevará a cargo la Responsable de Gestión de la empresa.

Objetivo 4. Realizar encuestas de percepción de los empleados/as en materia de igualdad.

Acciones:

- Incluir preguntas relacionadas con la igualdad y la conciliación en las encuestas de percepción del clima laboral.
- Establecer líneas de mejora en función de los resultados obtenidos.

Objetivo 5. Reforzar la cultura de Igualdad.

Acciones:

- Informar a todos los Grupos de Interés de Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

Objetivo 6. Asegurar la aplicación en cualquier obligación referente a la Prevención de Riesgos Laborales en función del género.

Acciones:

- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

- Asegurar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26 de la Ley 31/1995) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo.
- Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los Anexos de la Directiva 92/85 del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en período de lactancia.



Línea 2. SELECCIÓN

Objetivo 1. Garantizar la incorporación de mujeres en aquellas áreas y puestos donde su representación es menor.

Acciones:

- Verificar y mantener el compromiso de Limpiezas y Servicios Salamanca, S.A. con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.



Línea 3. FORMACIÓN

Objetivo 1. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:

- Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.
- La formación se impartirá en horario laboral.
- Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.

Objetivo 2. Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un obstáculo para los trabajadores que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Acciones:

- Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.



Línea 4. CONCILIACIÓN

Objetivo 1. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Acciones:

- Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores/as en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación.
- Establecer un sistema que permita recopilar información sobre cuántos empleados/as se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.



Línea 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO

Objeto 1. Asegurar el cumplimiento del procedimiento de comunicación en todos sus puntos, y en especial en el apartado dedicado al acoso.

Acciones:

- Garantizar la accesibilidad del procedimiento de comunicación para todos los empleados/as.
- Impartir formación de refresco especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de género.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Este plan tendrá una vigencia desde el día de su firma ya hasta el 31 de diciembre 2020.

A lo largo de este período se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un análisis detallado de los avances del plan anualmente, el cual se dejará incluido dentro de la Revisión del Sistema.