

# Plan de Igualdad de Servicios Especiales de Limpieza, S.A. (Selsa)





Secretaría de Igualdad  
Dpto. de la Mujer



En Madrid, a 5 de mayo de 2015.

## REUNIDOS

De una parte, en representación institucional de la empresa **Servicios Especiales de Limpieza, S.A.**

- D. Luis Suárez Zarcos (Director de Recursos Humanos).

De otra parte, y en representación del sindicato **Unión General de Trabajadores:**

- D<sup>a</sup>. Marta Figueroa Fuentes (Secretaria Federal del Área de Igualdad de UGT-Federación de Servicios).
- D<sup>a</sup> Rosa M<sup>a</sup> Sampedro Rodríguez (Secretaria Sectorial de Limpieza y Servicios a la Sociedad-UGT).

Y de otra parte, y en representación del sindicato Comisiones Obreras:

- D<sup>a</sup> Palmira Maya Domingo (Secretaria de Igualdad de Comisiones Obreras - Construcción y Servicios).
- Isabel Taboada López (Secretaría de Políticas de Igualdad de Comisiones Obreras - Construcción y Servicios).

Y de otra, por la **representación legal de los trabajadores de Servicios Especiales de Limpieza, S.A.:**

- D<sup>a</sup> Carmen Cardedal Rodríguez (Delegada de Personal).
- D<sup>a</sup> Carmen Sánchez Jurado (Delegada de Personal).
- D. Fernando Serrano Batanero (Delegado de Personal).

## I. ANTECEDENTES

**Servicios Especiales de Limpieza, S.A.** –en adelante **SELSA** o la empresa- dentro de la línea general del Grupo FCC, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de creación de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados/as, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así, la empresa viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados/as, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los empleados/as, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y 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 presente Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores/as en **SELSA** resulta mayoritaria.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, la empresa realizó un diagnóstico de situación, que se puso en conocimiento de los sindicatos UGT y CCOO el pasado mes de febrero de 2015.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, así como detectar las particularidades del sector de limpieza de edificios y locales, permitiendo localizar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá avanzar en el logro de los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre **SELSA** y las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación bajo “la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales”.

Por último, se adjunta al Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral por razón de sexo y Sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

### **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros por grupos profesionales en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de **SELSA**.
- Eliminar la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- 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 de **SELSA**.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes Áreas de actuación:

## **ÁREAS DE ACTUACIÓN**

### **1. Acceso al empleo**

En la empresa existe un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección, donde se establecen las pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

No existe un indicador establecido que permita determinar, de forma segregada por sexos, los candidatos/as presentados a los distintos puestos.

#### **Acciones Positivas**

- Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de la selección en Igualdad.
- Introducir prácticas orientadas a contratar mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.
- Establecer un registro de información desagregada por sexos respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre:
  - Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.
  - Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados/as.
- Eliminar de los documentos empleados en el proceso de selección las informaciones atinentes a la situación familiar del candidato/a que pudieran resultar discriminatorias.
- Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en la entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Garantizar que los criterios de selección y las convocatorias para el ingreso en la empresa no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.
- Empleo de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

### **2. Promoción**

Con el fin de darle una mayor objetividad a todo el proceso, las promociones internas planteadas por la persona responsable de área para el caso de personal técnico, personal administrativo y personal subalterno, son revisadas y ratificadas por el área de Recursos Humanos.



### **Acciones positivas**

- Crear un 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 finalmente han promocionado, así como el número de candidaturas presentadas, segregados por sexos.
- Programar acciones formativas específicas para trabajadoras, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a categorías donde estén subrepresentadas.
- Garantizar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad tengan las mismas posibilidades que el resto de personal, para participar en los procesos de promoción interna.

### **3. Formación**

La formación es uno de los aspectos básicos para el desarrollo profesional de ambos sexos dentro de la organización. La Empresa tiene un procedimiento de formación que respeta la igualdad de oportunidades.

En el diagnóstico de situación se ha detectado claramente que la presencia de las trabajadoras en los puestos y funciones más especializadas (peones especializados, conductores, cristalero, etc...), es muy reducida, habiéndose identificado la necesidad de potenciar y reforzar la formación de mujeres especialmente en los cursos de capacitación profesional, de manera que se fomente el equilibrio formativo entre ambos sexos, y se posibilite aumentar la presencia de mujeres en los puestos y funciones donde se encuentra infrarrepresentada.

### **Acciones positivas**

- Se fomentará la formación del personal femenino, potenciando en especial su participación en las acciones formativas de capacitación profesional que favorezcan su desarrollo profesional.
- Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a las personas responsables de las distintas materias a las que se refiere este Plan.
- Establecer módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados por la empresa.



- Contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia en los planes de formación para los que tengan acceso a puestos con ordenador.
- Entrega de trípticos del plan de igualdad al personal de nuevo ingreso en la empresa.
- Inclusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Inclusión en la página web del grupo FCC del curso on line “igualdad y prevención del acoso” para su realización por el empleado/a que lo desee.

#### 4. **Retribución**

No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en el convenio colectivo del sector aplicable como en el resto de normas convencionales. Si se ha detectado en el diagnóstico de situación la existencia de brecha salarial.

##### **Acciones positivas**

Se hace necesario establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos profesionales y antigüedad, con el objeto de tutelar que las diferencias tienden a reducirse.

#### 5. **Materia de conciliación**

Independientemente de las medidas de conciliación establecidas en las distintas normas colectivas y añadidas a éstas, existen en la empresa una serie de beneficios sociales dirigidos a distintos colectivos de la organización, sin que para su asignación se tenga en cuenta ningún sesgo de género, ni se produzca ningún aspecto discriminatorio.

Sin embargo, una correcta aplicación de las medidas de conciliación, y el reparto de las cargas familiares entre ambos sexos lleva implícito la necesidad de poder determinar de forma segregada por sexos quién disfruta las distintas medidas de conciliación para tratar de corregir, en un futuro, que éstas sean asumidas exclusivamente por mujeres bien sea a través de distintas medidas de concienciación o del fomento del reparto equitativo de las mismas.

##### **Acciones positivas**

- Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Elaboración y distribución de folletos informativos en materia de corresponsabilidad entre la plantilla.

- El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género alguna en materia de formación, promoción, salario y del resto de materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.
- Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.
- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

## 6. Medidas preventivas y correctoras de la situación de discriminación

Se han identificado una serie de actuaciones que pudieran suponer una discriminación directa.

### Acciones positivas

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

Hay un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

### Acciones positivas

- Realización de campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso.
- Incluir cursos de formación sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

## 8. Otras medidas

El Marco Ético del Grupo FCC, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado del Grupo, incluidos los trabajadores de **SELSA**.

En ese marco de principios y valores éticos, **SELSA** tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados/as y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

### **Acciones positivas**

- Utilización de los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.
- Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.
- Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.
- Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Se dispondrá en el nuevo edificio de Las Tablas de una serie de plazas de aparcamiento reservadas a mujeres embarazadas, a partir del sexto mes de embarazo, siempre y cuando lo soliciten y cumplan una serie de requisitos (tales como prescripción facultativa o condiciones familiares o personales).

## **9. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género**

### **Acción positiva**

- Se informará sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.
- Difusión de las campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la web.
- Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Entre estos derechos se incluyen:
  - Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
  - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
  - Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante seis meses.
  - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
  - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
  - Nulidad del despido si éste se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
  - No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas

por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta un máximo de dieciocho meses.

## **IV.- ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El presente Plan será de aplicación a la empresa **Servicios Especiales de Limpieza, S.A.** en todos sus centros de trabajo.

### **Ámbito temporal**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2018 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores/as para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

### **Ámbito personal**

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todo el personal adscrito a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa **Servicios Especiales de Limpieza, S.A.** tenga o pueda tener en un futuro en España.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

## **Planificación temporal de las acciones positivas**

### **Calendario de Actuaciones**

Las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad tendrán el mismo plazo de vigencia que el propio Plan, fijándose el calendario de actuaciones en el seno de la Comisión de Seguimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

### **Seguimiento del Plan de Igualdad**

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 y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar los informes periódicos anuales, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

### **Comisión de seguimiento**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que tendrá carácter paritario (50% parte social y 50% empresa) y estará constituida por un máximo de ocho miembros: hasta cuatro nombrados por la Dirección de la Empresa, y hasta dos miembros por cada una de las dos Representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha Comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas de este plan.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

### **Cláusula Final**

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

