



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Interserve Facilities Services, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Interserve Facilities Services, S.A. presentada por la Comisión Negociadora de Igualdad de la empresa Interserve Facilities Services, S.A. (expediente API-2020/004, código 33100161112020), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 24 de febrero de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 28 de febrero de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D., autorizada en Resolución de 05-09-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-02506.

ÍNDICE

- 1.—Introducción.
- 2.—Definición y objetivos del Plan de Igualdad.
- 3.—Agentes Implicados.
- 4.—Características.
- 5.—Planificación.
- 6.—Objetivos.
- 7.—Medidas de actuación.
- 8.—Seguimiento.

1.—Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán 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 en la forma que se determine en la legislación laboral. Para dar respuesta a la Ley, y fruto del compromiso de Nuestra Compañía, desarrollamos el primer Plan de Igualdad dentro del Grupo Rentokil Initial al que pertenecíamos, en lo que supuso el reconocimiento de todos nuestros empleados como un grupo sin condicionantes de ningún tipo, con las mismas oportunidades de crecimiento profesional. Se reconocen, aceptan y valoran las diferencias, pero las mismas no suponen alteración de la igualdad de trato y oportunidad.

En el año 2014, pasamos a pertenecer al Grupo Interserve Plc, desarrollando en el año 2015 nuestro primer plan de igualdad como Interserve Facilities Services, S.A., siendo revisado y modificado en el año 2018.

Con motivo del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se han introducido modificaciones en el Plan de Igualdad que presentamos a continuación.

2.—Definición y objetivos del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad de Interserve Facilities Services, 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 de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En él se fijarán 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Este plan de igualdad incluye a la totalidad de la compañía.

3.—Agentes implicados.

1. Comité de Dirección: La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo del plan de igualdad en la compañía.

2. Dpto. de Recursos Humanos: Los equipos técnicos integran el programa en los procesos habituales de Interserve, haciendo que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

3. Representación legal de trabajadores y trabajadoras: Co-responsables de integrar la igualdad en los procedimientos de la compañía.

4. Comisión permanente de Igualdad: Integrado por:

- Dña. M.^a del Val Fernández Libroero. Coordinadora del Plan de Igualdad y Directora Regional.
- Dña. Carmen Jiménez Leiva. Agente de Igualdad y responsable de Relaciones Laborales.
- D. Pedro David Martín Rojas. Director Técnico del Dpto. Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente.
- D. José Manuel Martínez Cano. Director Regional.
- Dña. Belén Andrade. Jefa del Dpto. de Administración de Personal.
- Dña. Nieves Felpeto. Representante social.

Las principales responsabilidades de la Comisión Permanente son:

- Velar por el cumplimiento de la normativa legal referente a la igualdad y el respeto de la diversidad.
- Velar por el cumplimiento del plan actual, desarrollándolo y adaptándolo a la situación concreta.
- Desarrollar el plan, como ente dinámico, incluyendo en el mismo, medidas que avancen en el respeto de la diversidad e igualdad.
- Dinamizar el plan con nuevos desarrollos posteriores, adaptando al mismo posibles desarrollos legislativos o provenientes de negociación colectiva de ámbito inferior.
- Recibir, analizar y corregir quejas/sugerencias de los empleados, con normas que incluyan responsabilidades, plazos, ejecución y revisión del plan de acción concreto desarrollado.
- Proponer a la dirección nuevas medidas para adelantarse a las posibles desviaciones, o corregir las mismas de la manera más inmediata posible.
- Asesorar a la dirección en todo lo referente a la igualdad efectiva, con informes periódicos sobre el estado de la normativa y los posibles desarrollos de la misma, así como las tendencias en cifras de la situación de la plantilla de Interserve.

5. Agente de igualdad: Sus responsabilidades son:

- Establecer y propiciar la comunicación fluida con organismos públicos. En concreto, deberá coordinar las actuaciones de la Compañía, con los organismos de contratación locales, para aprovechar la posible bolsa de empleo y utilizarla como vía preferente de selección y cobertura de vacantes.
- Recibir vía correo electrónico o cualquier otro medio que asegure la confidencialidad del emisor, de denuncias, sugerencias, y/o propuestas sobre la igualdad en la empresa.
- Elevar a la Comisión de la Igualdad dichas denuncias, sugerencias y/o propuestas, previo informe, para su estudio y valoración.
- Propiciar el seguimiento de las medidas propuestas por la Comisión, así como el plan de acción de la misma, su seguimiento y control.
- Impulsar la implicación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral para su participación con medidas que ayuden a profundizar en la igualdad, y/o comunicar de manera fluida y rápida las posibles situaciones que se consideren discriminatorias, así como cualquier propuesta que ayude a avanzar en los principios de este Plan.

6. Plantilla: Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.

No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar es la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente es conviene que la plantilla conozca la cultura general de Interserve, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la compañía.

Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, por ello se ha creado el Comité Permanente de Igualdad y el Agente de Igualdad.

7. Personas expertas-personal interno//consultoras: Papel formador, asesor y de apoyo. Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa.

La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.

8. Comunicación y divulgación: La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que Interserve proyecta, tanto interna como externamente, contribuye al avance y buen funcionamiento del programa.

El plan de Igualdad será publicado en la Intranet de la compañía, y tendrán acceso todos los trabajadores.

Se publicarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo, las medidas de conciliación.

Buzón de comunicaciones: ifs-plandeigualdad@irv-if.com

Se ha habilitado un buzón de comunicaciones, a través de una cuenta de correo que se ha facilitado a todos los trabajadores de la compañía. Esta cuenta de correo interno tiene como objetivo canalizar la comunicación entre los empleados de la compañía y el Agente de Igualdad, quien recogerá las quejas, sugerencias y/o ideas para su estudio y elevación si procede a la Comisión de Igualdad.

El carácter del mismo será absolutamente confidencial, a través de tres vías:

No será necesario identificarse, pudiendo utilizarse correo externo para la comunicación con el mismo.

- El Agente de Igualdad velará por la confidencialidad de aquellos trabajadores que quieran comunicarse, estableciendo como principio básico de esta comunicación que lo primordial es el mensaje, y no la identidad de su emisor.
- Envío automático de respuesta, con el compromiso de la Compañía de confidencialidad del texto expuesto, así como de la figura del emisor del mismo.

Asimismo, se procurará asegurar la comunicación de los empleados con la Comisión de Igualdad como con el Agente de Igualdad, también a través de las distintas Direcciones Regionales, quienes informarán a los mismos de cualquier asunto que consideren del interés en esta materia.

9. Organismos de igualdad: Impulso y asesoramiento permanente.

4.—Características del plan.

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de Interserve.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

5.—Planificación.

El cronograma de actuación, así como las fechas fijadas para el desarrollo y aplicación de las medidas resultantes de este plan, se reflejan en los "trackers", que contienen las medias de actuación, formando parte integrante de este plan.

6.—Objetivos.

Este Tercer Plan tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A la vista de los resultados del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades. Los objetivos generales planteados son los siguientes:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

A tenor de estos objetivos hemos establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Estas medidas se han estructurado en nueve áreas de análisis:

1. Procesos de selección y contratación:
Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Clasificación profesional:
Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
Garantizar que cada posición esté ocupada por la persona que mejor pueda desempeñarla Potenciar la transparencia y objetividad en el desarrollo y promoción de las y los profesionales de Interserve
Fomentar la transversalidad en la gestión del talento, facilitando que el personal pueda optar a diferentes alternativas de desarrollo, independientemente del lugar donde se originen
Reforzar el rol de la persona como responsable de su propio desarrollo profesional
La objetividad en la promoción mediante técnicas como el currículum "ciego" y la transparencia a través de herramientas para la gestión y publicación de puestos.
3. Formación:
Periódicamente analizar el n.º de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.
Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
Formar tanto a mujeres como a hombres de la empresa en liderazgo.
Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.
Promoción profesional: Fomentar la promoción de mujeres en puestos directivos y técnicos.
4. Condiciones de trabajo:
Mejorar las condiciones de trabajo de nuestras trabajadoras haciendo hincapié en la vigilancia de la salud.
5. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.
6. Infrarrepresentación femenina:
Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.
7. Retribuciones:
Erradicar cualquier brecha salarial por razón de sexo o género en caso de producirse.
Vigilar el cumplimiento de los convenios colectivos provinciales y de empresa, asegurando la no discriminación salarial.
8. Cultura organizativa y clima laboral:
Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).
- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Protocolo ante casos de violencia de género.
Desarrollar bajo este Plan de Igualdad, los Protocolos de actuaciones regidas por el Protocolo de Prevención y respuesta ante el acoso laboral, particularmente las acciones tendentes a evitar o dar respuesta ante actuaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Establecer un protocolo para víctimas de violencia de género que proteja a este colectivo de trabajadoras.

Estos protocolos incluirán su definición, procedimientos de prevención y respuesta ante denuncias y las medidas sancionadoras.

1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

a. Definiciones:

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

b. Tipologías de acoso sexual:

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

c. Tipología de acoso por razón de sexo.

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

d. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad.

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

e. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista o de género.

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otros grupos vulnerables son las personas homosexuales, transexuales y hombres susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Cualquier tipo de hostigamiento o conducta ofensiva, independiente de su modalidad es objeto de nuestra atención y todas son tratadas en base al mismo protocolo de actuación, ahora bien, cuando hablamos de acoso sexual o por razón de género, en principio y por ser la modalidad más frecuente, pensamos en el que se produce de un hombre a una mujer, por eso y sin restar atención a esta modalidad, queremos hacer hincapié en otras conductas que serán objeto de nuestra atención y que requerirán medidas adicionales.

1. La que se produce entre dos mujeres (mujer-mujer). Ante esta circunstancia la atención y cuidado de las acciones a tomar son de especial relevancia, pues en muchas ocasiones el comportamiento de la agresora, puede estar maquillado o disfrazado con acciones o gestos de amistad, lo que puede hacer dudar a la víctima sobre lo que está ocurriendo. No es fácil entre este grupo discernir entre un gesto de amabilidad y un gesto mal intencionado. También se da el caso de que la víctima es la única preceptora de lo que está sufriendo, pues las actuaciones de la agresora no es percibida como sospechosa por el resto compañeros/as. Incluso en ocasiones y dependiendo de la astucia de la agresora puede ser hasta difícil de detectar por la víctima por lo que nuestra posición debe ser muy cuidadosa y discreta pero siempre dando el apoyo y arropo a la agredida para que denuncie los hechos. En este grupo también tenemos que englobar aquellos comportamientos que se producen por odio, o prejuicio homofóbico que formarían parte del acoso laboral.

En estos casos, la concienciación y sensibilización de la plantilla es clave, para tomar atención a comportamientos desviados que podrían pasar desapercibidos, para que las víctimas sean conscientes de comportamientos hacia ellas inadmisibles y para prevenir comportamientos de acoso hechos por excesos de confianza sin que la persona que los comete sea consciente de las consecuencias de los mismos.

2. La que se produce de Mujer a Hombre (Mujer-Hombre). En este caso, la víctima puede llevar durante un largo período de tiempo sufriendo las acciones de la parte agresora, pero hasta a la propia víctima le resulta complicado identificarlas y reconocer él mismo la agresión. Tampoco resulta fácil compartirlo con otros compañeros/as pues puede ser origen de burla. La persona agredida se encuentra con la dificultad de que en muchas ocasiones, la víctima es más fuerte físicamente, por lo que su indefensión vendría motivada por comportamientos de grupo, machistas, que hicieran sentir vergüenza al trabajador, miedo a defenderse y resistencia a denunciarlo. La posibilidad de que la respuesta dada por el trabajador sea perjudicial para él, podría percibirse como alta debido a la incredulidad del grupo y a las posibles contradenuncias de la acosadora que gozarían de más credibilidad. Este machismo puede estar además arraigado también en el propio agredido que se sentirá ridículo con la situación que está sufriendo sin encontrar ninguna salida.

Es por ello que en estos casos las actuaciones deben ir encaminadas, en primer lugar a proteger la confidencialidad de la víctima con procesos que garanticen que la denuncia sea confidencial y dirigida a órganos que se perciban como especializados y objetivos. Por otro lado hay que cuidar la selección del comité investigador que debe estar formado en este tipo de comportamientos y en procesos de investigación objetivos. Por último será necesario trabajar en la igualdad y en la reducción de prejuicios machistas con charlas y material divulgativo relacionado.

3. Es la que se produce entre dos hombres (Hombre-Hombre). Engloba las condiciones anteriores, por un lado las primeras acciones de la persona acosadora, pueden confundirse con gestos de amistad o bromas con una connotación homofóbica o estereotipada. Pero también en estos caso nos encontramos con la posibilidad de que la víctima sienta vergüenza a sentirse ridiculizado por la situación. Él mismo no llega a creerse lo que está ocurriendo, justificando las bromas o los comentarios recibidos. En este grupo también tenemos que englobar aquellos comportamientos que se producen por odio, o prejuicio homofóbico que formarían parte del acoso laboral.

Para dar respuesta a este tipo de acoso la confidencialidad debe ser altísima, pues es la mejor forma de conseguir que la víctima sea capaz de contar de una manera exhaustiva lo sucedido. La sensibilización de la plantilla ante los prejuicios y comportamientos homofóbicos será vital para prevenir este tipo de acoso. El personal susceptible de recibir acciones

de odio y acoso debe sentir la protección de la compañía y la valoración de sus dirigentes incluyendo estos aspectos en la política del grupo.

4. Acoso transgénero: Es el que se produce hacia una persona transexual. Lamentablemente debido a prejuicios, odio y transfobia, hay personas que pueden ver a estos compañeros/as como objeto de burla y/o hostigamiento. Por novedad, por curiosidad o prejuicio se pueden producir en el grupo comportamientos desviados que hagan sentirse a la víctima acosada o marginada. Teniendo miedo o resistencia a comunicarlo a sus superiores si considera que la respuesta será similar a la de los acosadores.

El trabajo con asociaciones de protección a estos colectivos, que participarán en los comités de estudio de caso, las charlas de sensibilización a la plantilla, los materiales divulgativos y/o actuaciones organizativas concretas para reducir conflictos (ej. baños unisex, vestuarios y duchas individuales, etc.) mejorarán las relaciones entre los diferentes grupos y la confortabilidad de este personal. Las personas susceptibles de recibir acciones de odio y acoso deben sentir la protección de la compañía y la valoración de sus dirigentes incluyendo estos aspectos en la política del grupo.

f. Protocolo de actuación ante el Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

1. Actuaciones preventivas:

Las actuaciones para la prevención del acoso de todas las tipologías descritas en la compañía se han recogido en la Tracker de actuaciones y será revisada por la comisión permanente de igualdad que valorará los pasos en la reducción de los casos detectados.

La línea de actuaciones serán las destinadas a la difusión del protocolo de actuación ante el acoso Sexual y/o razón de sexo, la formación y sensibilización de los diferentes colectivos en el mismo, y el estudio y seguimiento de los casos por parte del a comisión de igualdad mediante el informe del agente de igualdad. Además en los comités de estudio de casos se podrán solicitar la participación de representantes de asociaciones y colectivos que puedan mejorar la actuación ante casos concretos.

2. Actuaciones ante casos registrados:

2.1 Procedimiento de denuncia.

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito firmado por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de los actos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Se deberá garantizar al máximo la confidencialidad de la denuncia para reducir la resistencia o miedo a la misma. Es por ello que se ha dispuesto un correo electrónico, ifs.plandeigualdades@irv-if.com, por el que canalizar la denuncia hacia el comité de expertos directamente y por tanto evitar filtraciones de la misma. También si el denunciante lo desea podrá elevar la misma por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, como por ejemplo carta o mail a la atención del agente de igualdad o de cualquiera de los agentes que integrarán el comité especializado que será creado para estudiar el caso (Representante de la Dirección, RRHH, Supervisor/ra de zona, Servicio de PRL, Representante legal de los trabajadores, Miembros de la comisión permanente de igualdad). Una vez registrada la denuncia el agente que la recibe lo comunica al resto de los agentes para que se constituya el comité de estudio del caso que será el responsable de estudiar e investigar la denuncia. Este comité será seleccionado por el agente de igualdad según el caso denunciado, para que se garantice su especialización y objetividad.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

2.2 Confidencialidad y protección de los afectados.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el proceso se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima —quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo—, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

2.3 Composición y funciones del Comité de Actuación frente al acoso sexual.

Este Comité estará compuesto por los siguientes miembros:

- El Agente de igualdad que actuará en calidad de presidente del Comité de Estudio y será el encargado de seleccionar al resto del comité de expertos y transmitir a la comisión permanente del Plan de Igualdad el caso y las acciones tomadas.

Un representante de la Dirección Interserve Facilities Services, que velará por alineación con los objetivos de la Organización a nivel de Igualdad.

- Un representante de la Dirección Recursos Humanos será el coordinador de todas las acciones que se lleven a cabo.
- Supervisores/as de las zonas, dependerá de la región donde esté ubicado el centro. Tendrán la calidad de interlocutores de todas las acciones en el presunto acoso.
- Un representante del Servicio de Prevención de la empresa, que actuará en calidad de asesor de las medidas preventivas.
- Un representante de la RLT (Asesor laboral externo), que actuará en las reuniones como órgano asesor y en calidad de mediador entre la parte social y la de empresa.

El comité podrá requerir la participación de Asesores legales, especialistas en la materia o representantes de asociaciones protectoras de grupos específicos si así lo estima oportuno con el fin de aclarar las cuestiones y asesorarse en temas relevantes. Estos asesores no formarán parte del comité.

La misión del Comité es actuar siempre con la máxima rapidez, preservando los principios de la confidencialidad e igualdad. Y atender a cualquier sugerencia, o participación para resolver las cuestiones con la máxima eficacia posible y que todos los miembros tengan conocimiento de ello.

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros, si bien no tendrán carácter vinculante de obligatoriedad, y la resolución definitiva dependerá de la Dirección de Recursos Humanos del Grupo Interserve con la aprobación del Agente de Igualdad.

Sus miembros y su funcionamiento quedarán reflejados en la 1.ª acta del propio Comité que será aprobada en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Realizar la investigación de los supuestos acoso sexual y/o por razón de sexo, que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo 7 días en la media de lo posible, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, prejuicio o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

2.4 Investigación.

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité reunido podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso sexual y/o por razón de sexo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros/as y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros/as tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

2.5 Elaboración del informe.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

2.6 Medidas disciplinarias.

En caso de existir acoso, en cualquiera de sus modalidades, se considerará falta muy grave y, como tal, será sancionada según lo estipulado en el convenio colectivo para la falta muy grave:

A) suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

B) Despido.

En caso de no tener fundamento se archivará y quedará registrado por escrito.

3. Otras disposiciones.

3.1 Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso sexual y/o de género, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas —que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales— tendrá preferencia de trato la persona acosada.

3.2 Falsas denuncias.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

3.3 Represalias.

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

3.4 Protección de datos.

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

3.5 Protección de la salud.

La empresa adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso sexual y por razón de género, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Alguna de estas medidas pueden ser las siguientes:

- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

3.6 Estudio de los casos y las actuaciones en la comisión permanente del plan de igualdad.

El Agente de igualdad elevará a la comisión permanente las diferentes denuncias investigadas y las resoluciones de las mismas, estableciéndose anualmente objetivos de reducción de casos y actuaciones en el campo de la prevención del acoso sexual y/o por razón de género que serán incluidas en la tracker específica.



4. Conclusión.

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. La empresa no tolerará ningún tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Todos los trabajadores de esta empresa tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad y la igualdad de todos. Aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados. Garantizándose la confidencialidad máxima en el proceso.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.
10. La Dirección general de la compañía no tolerará comportamientos de odio entre compañeros/as, actuando con decisión y firmeza ante este tipo de conductas, fomentando la sensibilización de la plantilla y la protección y normalización de los colectivos vulnerables.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

a. Definición:

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La violencia de género es todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Preámbulo y art. 1.3.

b. Derechos laborales:

A cualquier trabajadora que sea víctima de violencia de género le asisten una serie de derechos laborales regulados por el art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004 y que serán informados a la misma y a todos los trabajadores difundiendo este Protocolo.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

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

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

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

b. Protocolo de actuación ante víctimas de violencia de género.

1. Actuaciones preventivas.

En el marco del Plan de igualdad se registrará una tracker con actuaciones preventivas para la protección de este colectivo dando a conocer los Derechos laborales y de Seguridad Social establecidos y el propio protocolo de la compañía que sirva para proteger e integrar a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Este tracker será revisado cada año proponiéndose nuevas medidas de mejora.

2. Actuaciones ante casos registrados.

2.1 Procedimiento notificación y registro.

2.1.1 Situaciones Acreditadas.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en la Ley Orgánica 1/2004 se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos

Por lo que la trabajadora una vez entregado cualquiera de estas acreditaciones será registrada en una base de datos de la compañía en propiedad del agente de igualdad con el nivel más alto de protección de datos según la LOPD. Y será activado el protocolo de actuación ante el caso.

2.1.2 Situaciones No acreditadas.

Si la compañía conociera a través de la víctima (mediante el buzón del Plan de Igualdad o por notificación a superior), por la observación directa de un mando o mediante notificación de testigos que han visto un supuesto incidente de violencia de género o supuesto caso de violencia de género, se activará el protocolo de actuación para apoyo de la posible víctima con los siguientes objetivos:

1. Asesorar a la trabajadora para que ponga la necesaria denuncia.
2. Proteger su seguridad y salud durante su jornada laboral.
3. Garantizar en la medida de lo posible su continuidad en su puesto de trabajo.

2.1.3 Situaciones de violencia de género entre compañeros/as de trabajo.

Si las situaciones de violencia de género se establecen en el ámbito entre compañeros/as, serán tratados dentro del comité de prevención y respuesta ante el acoso por razón de género sin menoscabo a la activación de este protocolo para la protección de la víctima.

2.2 Confidencialidad y protección de los afectados.

A lo largo de todo el proceso se mantendrá una estricta confidencialidad usando todas las personas que intervengan en el proceso obligadas a la misma y quedarán identificadas en el expediente.

2.3 Actuaciones encaminadas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Ante el registro de cualquier caso de violencia de género sufrido por personal de la compañía se activarán una serie de medidas destinadas a la protección de la trabajadora y que serán de carácter individual en función de cada caso. Estas medidas serán establecidas tras una reunión entre el agente de igualdad y la Dirección de Recursos Humanos, en las que se establecerá en Plan de Ajuste de la trabajadora.

Entre las medidas a tomar, se incluirán las propias del art. 22 de la Ley Orgánica 1/2004 así como otras que pueden ser:

- Flexibilización de horarios diarios de trabajo.
- Cambios provisionales o definitivos justificados de centro.
- Asociación con otro personal para evitar estar solo.
- Ofrecimiento de reconocimientos médicos adicionales llevados a cabo por el servicio de vigilancia de la salud
- Asesoramiento jurídico por parte de los servicios jurídicos de la compañía.
- Mediación del servicio de Ajuste de la compañía, ofrecimiento de apoyo por parte de la asistencia social y contacto con asociaciones locales.
- Estudio de viabilidad de ayudas económicas: dietas, bonos de guardería, etc.
- Estudio de incremento de horas de servicio si es necesario para elevar el poder adquisitivo de la trabajadora.
- Otras que se crean necesarias para la mejor protección e integración.

2.4 Actuaciones encaminadas a integración de víctimas de violencia de género en nuestra compañía.

Interserve en el marco de la sensibilización con las víctimas de violencia de género trabajará con distintas organizaciones y asociaciones para el fomento del empleo de este colectivo estableciendo objetivos de contratación anuales para



mujeres víctimas de violencia de género. A estas mujeres les será de aplicación las medidas de protección de las mismas establecidos en este protocolo.

7.—Medidas de actuación.

Una vez realizado el Informe de Diagnóstico consensuado con todos los agentes implicados en el proceso, y teniendo en cuenta los objetivos recogidos en este plan, se ha elaborado un "tracker" con medidas concretas de actuación, para corregir las desviaciones detectadas en el Informe de Diagnóstico, y alcanzar los objetivos fijados.

Estos "tracker" formarán parte del Plan de Igualdad, y serán revisados y actualizados periódicamente por la comisión de Igualdad.

8.—Seguimiento y evaluación.

Se realizará un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos.

Será también necesario llevar a cabo una evaluación de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan-Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

1.—Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad-Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

2.—Evaluación de proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones-Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

3.—Evaluación de impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se establecerá un sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

Anualmente la Comisión de seguimiento revisará estos impactos y propondrá nuevas medidas y objetivos de la tracker.



ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA INTERSERVE FACILITIES SERVICES, S.A.
EN EL CENTRO ALSA

En Madrid, a 24 de febrero de 2020.

Reunidos

De una parte, la representación de la empresa, Interserve Facilities Services, S.A. con CIF A-28506038 con domicilio en la c/ Juan Ignacio Luca de Tena n.º 8 1.ª planta 28027 de Madrid:

— D. Raúl Omar Zuperreguy Colina.

De otra parte, los representantes legales de los trabajadores de la Empresa Interserve Facilities Services, S.A.:

— Dña. Marta Mería Martínez Cuervo.

— Dña. Alicia Yolanda Prieto Cuervo.

— D/Dña. Olivia González Fresno.

Reconociéndose ambas partes capacidad suficiente para realizar el presente acto.

ACUERDAN

Las partes firmantes en representación de la Empresa y los trabajadores declaran finalizadas las negociaciones llegando al acuerdo recogido en el texto del Plan de Igualdad de la empresa Interserve Facilities Services, S.A. que se acompaña y que leído en su totalidad merecen su conformidad.

Y como muestra de conformidad firman copia del mismo los componentes de la Comisión de Igualdad antes citados en representación de la Dirección de la Empresa y los trabajadores.

Representantes trabajadores

Representación

Empresa