I PLAN DE IGUALDAD
Linmur Soluciones Integrales S.L.

INDICE

1. Presentación de la empresa
   1.1. Principio de igualdad en la empresa
   1.2. Compromiso de la empresa con la igualdad
   1.3. Comisión negociadora de Igualdad

2. Plan de Igualdad
   2.1. Marco legal en materia de igualdad
   2.2. Vigencia del Plan de Igualdad

3. Plan estratégico: acciones a implantar
   3.1. Calendario
   3.2. Presupuesto

4. Sistema de seguimiento y evaluación

5. Persona responsable de la realización del Plan de Igualdad

6. Anexos

1. Presentación de la empresa.

Grupo iClean es una empresa joven, en el que contamos con grandes profesionales del sector que aportan la experiencia necesaria para poder ofrecer un servicio de calidad.

Empresa 100% murciana que hace única su propuesta, entre ellas, disfrutar de espacios con una calidad de limpieza y mantenimiento excelentes.

La fórmula de éxito de Grupo iClean llega a un perfil de cliente variado y de todos los sectores, tanto en el ámbito privado como público, disfrutando de un magnifico trato por parte de la plantilla.

Su fundador y gerente, Sergio Cabañero, explica:

> *"Grupo iClean es una empresa con unos valores muy marcados, siendo nuestra prioridad el compromiso con las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos. Reflejando todo esto en nuestra manera de actuar."*

Seriedad, calidad y confianza son nuestra seña de identidad.

Con más de 60 trabajadores comprometidos en su tarea y labor diaria y más de 700 entidades o empresas que confían en nuestros servicios.

Certificados con la norma de calidad ISO 9001:2015 en Mantenimiento de limpieza, jardines y piscinas. Diseño, instalación y mantenimiento de equipos de videovigilancia.

Adheridos a la iniciativa empresas por una sociedad libre de violencia de género desde el 25 de noviembre de 2020. En Grupo iClean estamos comprometido en construir una sociedad libre de violencia de género.

Asociados de ITEL (Instituto técnico español de limpieza).

Contamos con los equipos más avanzados para la realización de los trabajos.

La sede de iClean se encuentra en el Polígono Industrial Camposol, en Puente Tocinos y, con mucho esfuerzo, estamos en expansión hacia la Comunidad Valenciana.

1.1. Principio de igualdad en la empresa

Grupo iClean se encuentra altamente comprometido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por ello, en el año 2020 se pone en marcha la elaboración de nuestro primer Plan de Igualdad.

La filosofía de la empresa es cuidar a la plantilla con medidas de igualdad para crear un buen ambiente laboral. Impulsar la formación en igualdad y que todas las personas de la plantilla se sientan valoradas en sus puestos de trabajo. Impulsaremos el crecimiento de todas las personas trabajadoras en nuestra empresa.

Exigimos la igualdad de trato y los derechos de toda la plantilla y favorecemos la comunicación y el diálogo referente a la equidad de género en nuestro entorno laboral.

1.2. Compromiso de la empresa con la igualdad

Este Plan de Igualdad se pone en marcha después de la firma del compromiso por parte de la Dirección el 26.10.2020, comprometiéndose al establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo según la normativa vigente en materia de igualdad.

*Anexo del compromiso de Linmur Soluciones Integrales con la igualdad de oportunidades firmado por Sergio Cabañero, Gerente de Grupo iClean.

1.3. Comisión negociadora de igualdad

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Grupo iClean se constituye una Comisión Negociadora de Igualdad paritaria, compuesta por 6 miembros, 3 mujeres y 3 hombres como representación de la empresa ya que la empresa carece actualmente de representación legal de los trabajadores.

Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha participado en la elaboración del diagnóstico y el establecimiento de las acciones a tratar durante la elaboración y presentación del Plan de Igualdad, así como durante su vigencia en los siguientes 4 años.

ÁREA/DEPARTAMENTO*	CARGO/POSICIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS
Dirección	**Gerencia**	**Sergio Cabañero**
Recursos Humanos	**Responsable**	**María Isabel López**
Administración	**Jefa**	**Mercedes Palacios**
Limpieza	**Encargada**	**Julia María Egea**
Servicios	**Técnico**	**Jesús Aroca**
Comercial	**Responsable**	**Mario Baquero**

*Miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad de Linmur Soluciones Integrales.

2. Plan de Igualdad

El objetivo general es asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos y departamentos de la empresa, e incorporar la perspectiva de género como parte de la cultura empresarial de Grupo iClean y de sus políticas de gestión.

2.1. Marco legar en materia de igualdad

La Constitución Española contempla en su artículo 14 la igualdad, “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre abarca numerosos aspectos sobre igualdad, pero entre ellos trata la igualdad de género en el mundo laboral. Así nacen los planes de igualdad que inicialmente eran sólo obligatorios para empresas de más de 250 personas en plantilla.

Sin embargo, el 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 realiza un cambio importante en el número de trabajadores de las empresas obligadas a la elaboración de un plan de igualdad que pasa a ser de 150 personas en plantilla para el 2020, de 100 para el 2021 y de 50 para el 2022.

El principio de igualdad es un derecho universal adoptado por diferentes directrices por numerosos países del mundo. Pese a que a lo largo de la historia ha habido grandes avances en materia de igualdad debemos seguir avanzando en que se haga efectiva y real.

2.2. Vigencia del Plan de Igualdad

El I PLAN DE IGUALDAD de Grupo iClean, como conjunto de las acciones cuyo objetivo es alcanzar la igualdad en la empresa tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma del compromiso de la dirección, es decir, 26 de octubre de 2020 hasta 26 de octubre de 2024.

3. Plan estratégico: acciones a implantar

Realizamos un análisis de objetivos específicos en función de las siguientes áreas de intervención especificadas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

-ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
-ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
-ÁREA DE FORMACIÓN
-ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL
-ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO
-ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
-ÁREA DE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA
-ÁREA DE RETRIBUCIÓN
-ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
-ÁREA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Dentro de las áreas mencionadas con anterioridad, se marca la consecución de objetivos y las acciones específicas para alcanzarlos.

I. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1: Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo.

Acciones:
1º Elaboración de un manual de lenguaje no sexista para uso de toda la plantilla de la empresa.

II. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1: Garantizar la no discriminación por género.

Acciones:
2º Establecer que para igualdad de méritos para un puesto de trabajo se elegirá al sexo menos representado.

III. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo 1: Concienciar a toda la plantilla de la empresa sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.

Acciones:
3º Dar formación sobre sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla de la empresa. Se incluirán conceptos generales y definiciones en materia de igualdad, se

abordarán temas como el lenguaje no sexista, medidas de corresponsabilidad en la empresa y protocolo de acoso.

4º Realizar formación en materia de igualdad más específica a puestos de responsabilidad de Recursos Humanos y Dirección.

IV. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1: Igualdad de oportunidades en la promoción.

Acciones:
5º Realizar un compromiso por escrito donde se defina la prioridad de comunicación de puestos vacantes a las personas de la plantilla.

V. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Se ha llevado a cabo una auditoria salarial según lo establecido en el Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Objetivo 1: Fomentar condiciones de trabajo que asegure y propicie la igualdad de género.

Acciones:
6º Disminuir y eliminar la brecha salarial en la empresa.

VI. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo 1: Fomentar que la plantilla de la empresa se acoja a las medidas de conciliación como los derechos de paternidad y reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.

Acciones:
7º Recopilar las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tienen derechos todos los empleados/as de la empresa.
8º Realizar campañas de información de dichas medidas.

VII. ÁREA DE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 1: Aumentar la representación femenina en los puestos de trabajo del servicio de mantenimiento.

Acciones:
9º Intentar contratar personal femenino en los puestos de mantenimiento infrarrepresentados (acción positiva).

VIII. ÁREA DE RETRIBUCIÓN

Objetivo 1: Garantizar la igualdad en materia de retribución salarial.

Acciones:
10º Se realizará un control anual del personal contratado para asegurar de recibir su retribución en función de su categoría profesional por convenio, es decir, habrá que registrar si existiera alguna variación por antigüedad o algún complemento.

IX. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 1: Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

Acciones:
11º Implantar un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
12º Comunicar a toda la plantilla de la empresa la adhesión como empresa libre de violencia de género en la Región de Murcia.

Después de la implantación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo la empresa deberá comunicar a toda la plantilla las principales definiciones, canales de denuncia y figura mediadora.

X. ÁREA DE COMUNICACIÓN

Objetivo 1: Comunicar a toda la plantilla de la empresa los avances de igualdad y otros aspectos referidos a esta materia.

Acciones:
13º Comunicar las acciones a realizar en el Plan de Igualdad de la empresa, plazos y objetivos
14º Comunicación del Manual del uso sexista del lenguaje entre la plantilla
15º Revisión del lenguaje utilizado en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, asegurando que se hace un uso no sexista del lenguaje.

Objetivo 2: Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad

Acciones:
16º Incorporación en la Web de la empresa de información sobre igualdad.

*Anexos de las fichas de las acciones a implantar por Linmur Soluciones Integrales durante la vigencia de presente Plan de Igualdad.

3.1. Calendario

En base a la vigencia del I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO ICLEAN distribuimos la ejecución de las acciones recogidas en el plan de la siguiente forma:

ACCIONES	2021	2022	2023	2024
1º		x	x	
2º	x			
3º	x	x	x	x
4º	x	x	x	x
5º	x			
6º	x	x	x	x
7º	x			
8º		x		
9º	x	x	x	x
10º	x	x	x	x
11º	x			
12º		x		
13º	x			
14º	x			
15º	x	x	x	x
16º	x			

3.2. Presupuesto

Las acciones previstas en el presente Plan de Igualdad llevan consigo recursos materiales, humanos y/o económicos.

En base a los recursos económicos que estimamos que vamos a necesitar para la implantación de las acciones elaboramos la siguiente tabla.

ACCIÓN	RECURSO ECONÓMICO
Manual lenguaje no sexista	A determinar
Sexo menos representado	0€
Sensibilización en igualdad plantilla	A determinar
Sensibilización en igualdad dirección y RRHH	A determinar
Comunicación de vacantes internamente	0€
Disminuir y eliminar la brecha salarial en la empresa.	0€
Medidas de conciliación y corresponsabilidad	0€
Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad	0€
Contratación en los puestos con infrarrepresentación femenina	0€
Registro de retribución anual	0€
Protocolo de prevención del acoso	50-100€
Adhesión como empresa libre de violencia de género	0€
Comunicar acciones del Plan de Igualdad	0€
Comunicar el manual de lenguaje no sexista	0€
Revisión del lenguaje de las comunicaciones	0€
Incorporar en la web la igualdad	0€

*La definición de las acciones quedan simplificadas en la presente tabla.

4. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Grupo iClean será realizado por un/a agente externo/a junto con los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Se realizará un seguimiento anual con el fin de garantizar el cumplimiento de las acciones a implantar recogidas en el plan y una evaluación final con el fin de verificar la eficacia del plan.

SEGUIMIENTO

Se tendrá que elaborar un informe donde se desarrolle el grado de cumplimiento de cada acción y su continuidad e identificar nuevas necesidades para fomentar y garantizar la igualdad.

El Plan de Igualdad es un documento vivo y dinámico que puede cambiar en base a las necesidades de la empresa que se puedan encontrar en el momento del seguimiento.

EVALUACIÓN

Tres tipos de evaluaciones – resultados, procesos e impacto.

Evaluación de resultados en base a los indicadores utilizados, comparando acciones nuevas con acciones antiguas, cuales se han realizado satisfactoriamente, cuales se debe mejorar o cuales no se han realizado, es decir, medición del grado de desarrollo de los objetivos planteados.

El nivel de ejecución del plan en términos generales será el número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Alguno de los indicadores que se deben tomar para realizar una apta evaluación del Plan de Igualdad:
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

Sobre la evaluación por procesos se exigirá: grado de sistematización de los procesos, grado de información y difusión en la plantilla, grado de adecuación de los recursos humanos, materiales y económicos. Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha. Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones y las soluciones aportadas al respecto.

Respecto a la evaluación de impacto la cual recoge la disminución de la segregación vertical y horizontal. Reducción de desigualdades entre

mujeres y hombres en la plantilla. Cambios en la cultura e imagen de la empresa. Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
	2022	2023	2024
SEGUIMIENTO	enero	enero	
EVALUACIÓN			octubre
REUNIONES COMISIÓN	Cada 6 meses aproximadamente		

5. Persona responsable de la realización del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad ha sido elaborado por una agente externa de la empresa Yohumanize S.L.L. Cristina Conesa Segura Agente de Igualdad.

Grupo iClean designa como responsable del Plan de Igualdad a María Isabel López Cutillas, responsable de Recursos Humanos de la empresa, la cual realizará la función de coordinación entre la Agente de Igualdad y la Comisión Negociadora.

6. Anexos

ANEXO DEL COMPROMISO DE LINMUR SOLUCIONES INTEGRALES CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FIRMADO POR SERGIO CABAÑERO, GERENTE DE GRUPO ICLEAN.

COMPROMISO LINMUR SOLUCIONES INTEGRALES S.L. CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Linmur Soluciones Integrales S.L, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla, cualquiera que sea su modalidad o cargo.

En **Linmur Soluciones Integrales S.L**, conocida como **Grupo Iclean** (nombre comercial de la misma) somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE GRUPO ICLEAN.

Nos comprometemos con ello a la creación y constitución del Comité de Igualdad paritario, compuesto por una representación de los trabajadores y trabajadoras de los distintos departamentos que componen la empresa para que sean parte activa del proceso, a quienes se indicaran los medios y mecanismos de participación ya que el resultado del Plan de Igualdad marcara la política de Recursos Humanos, la comunicación interna y externa de los siguientes cuatro años.

Como conclusiones y en base a lo anteriormente expuesto, la Dirección de **Linmur Soluciones Integrales S.L** y la Representación Legal de los Trabajadores/as negocia la presente puesta en marcha del Plan de Igualdad que tendrá como finalidad:

- integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Finalmente nos comprometemos a contribuir hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Murcia a 26 de octubre de 2020.

Fdo.

Grupo iClean
Limpieza y Servicios
Linmur Soluciones Integrales, S.L.
C.I.F.: B-73853210
C/. Mayor, 55 - P. I. Camposol - Nave 8
30006 Puente Tocinos (Murcia)
968 209 147 - 606 077 660

ANEXO DE LAS FICHAS DE LAS ACCIONES A IMPLANTAR DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO ICLEAN.

ÁREA: ▪ Selección y contratación.
OBJETIVO: ▪ Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo.
ACCIONES: ▪ Elaboración de un manual de lenguaje no sexista para uso de toda la plantilla de la empresa.
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Responsable de Recursos Humanos junto con la Dirección.
METODOLOGÍA: Primero se elaborará el manual de lenguaje no sexista bien por parte de la empresa o de un agente externo y, en segundo lugar, se deberá comunicar a toda la plantilla.
INDICADORES: -Manual de lenguaje no sexista. -Nº de personas trabajadoras que han recibido la comunicación sobre el manual de lenguaje no sexista.

RECURSOS Y MEDIOS	
MATERIALES	-
HUMANOS	Dirección, Responsable de RRHH y Comisión Negociadora de Igualdad
ECONÓMICOS	A determinar

TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
	x	x	

ÁREA: ▪ Clasificación profesional.
OBJETIVO: ▪ Garantizar la no discriminación por género.
ACCIONES: ▪ Establecer que para igualdad de méritos para un puesto de trabajo se elegirá al sexo menos representado.
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Responsable de Recursos Humanos y Comisión Negociadora de Igualdad.
METODOLOGÍA: La Comisión Negociadora de Igualdad establecerá el criterio de que a igualdad de mérito para un puesto se elegirá al sexo menos representado.
INDICADORES: -Acta de la reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad donde se recoja el criterio. -Nº de personas desagregadas por sexo promocionadas o seleccionadas para cada puesto/departamento.

RECURSOS Y MEDIOS	
MATERIALES	-
HUMANOS	Comisión Negociadora de Igualdad
ECONÓMICOS	0€

TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x			

ÁREA: ▪ Formación.
OBJETIVO: ▪ Concienciar a toda la plantilla de la empresa sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.
ACCIONES: ▪ Dar formación sobre sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla de la empresa. ▪ Realizar formación en materia de igualdad más específica a puestos de responsabilidad de Recursos Humanos y Dirección.
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa. ▪ Dirección y departamento de Recursos Humanos.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Responsable de Recursos Humanos y empresa de formación en materia de igualdad.
METODOLOGÍA: Dar formación en materia de igualdad. Se incluirán conceptos generales y definiciones en materia de igualdad, se abordarán temas como el lenguaje no sexista, medidas de corresponsabilidad en la empresa y protocolo de acoso.
INDICADORES: -Contenido de la formación. -Nº de personas que reciben la formación en materia de igualdad.

RECURSOS Y MEDIOS	
MATERIALES	-
HUMANOS	Dirección, Responsable de RRHH y Comisión Negociadora de Igualdad
ECONÓMICOS	A determinar

TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x	x	x	x

ÁREA: ▪ Promoción profesional.
OBJETIVO: ▪ Igualdad de oportunidades en la promoción.
ACCIONES: ▪ Realizar un compromiso por escrito donde se defina la prioridad de comunicación de puestos vacantes a las personas de la plantilla.
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Responsable de Recursos Humanos y Comisión Negociadora de Igualdad.
METODOLOGÍA: La Comisión Negociadora de Igualdad elaborará un compromiso donde se especifique el sistema de comunicación de puestos vacantes a las personas de la plantilla prioritariamente.
INDICADORES: -Estudio de factores psicosociales. -Nº de personas trabajadoras que postulan a vacantes para promoción interna

RECURSOS Y MEDIOS	
MATERIALES	Acta de la reunión
HUMANOS	Responsable de RRHH y Comisión Negociadora de Igualdad
ECONÓMICOS	0€

TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x			

ÁREA: ▪ Condiciones de trabajo.			
OBJETIVO: ▪ Fomentar condiciones de trabajo que asegure y propicie la igualdad de género.			
ACCIONES: ▪ Disminuir y eliminar la brecha salarial en la empresa.			
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.			
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Dirección, Responsable de Recursos Humanos y Responsable de administración.			
METODOLOGÍA: Se propondrán formas para eliminar al 100% la posible brecha salarial de la empresa.			
INDICADORES: -Puntos porcentuales del resultado de la Brecha Salarial en los diferentes años de la vigencia del Plan de Igualdad			
RECURSOS Y MEDIOS			
MATERIALES	-		
HUMANOS			
ECONÓMICOS	0€		
TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x	x	x	x

ÁREA: ▪ Conciliación y corresponsabilidad.
OBJETIVO: ▪ Fomentar que la plantilla de la empresa se acoja a las medidas de conciliación como los derechos de paternidad y reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.
ACCIONES: ▪ Recopilar las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la que tienen derechos todos los empleados/as de la empresa. ▪ Realizar campañas de información de dichas medidas.
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Dirección y Responsable de Recursos Humanos
METODOLOGÍA: Confeccionar un documento donde se recopilen las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa. Establecer campañas de información de las medidas antes recopiladas para comunicárselo a la plantilla.
INDICADORES: -Documento de medidas de conciliación y corresponsabilidad -Nº de medidas recopiladas -Contenido de la comunicación y canal empleado -Nº de personas trabajadoras informadas en la campaña

RECURSOS Y MEDIOS	
MATERIALES	Documento de medidas
HUMANOS	Dirección y Responsable de RRHH
ECONÓMICOS	0€

TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x	x		

ÁREA: ▪ Infrarrepresentación femenina.
OBJETIVO: ▪ Aumentar la representación femenina en los puestos de trabajo del servicio de mantenimiento.
ACCIONES: ▪ Intentar contratar personal femenino en los puestos de mantenimiento infrarrepresentados (acción positiva).
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Responsable de Recursos Humanos
METODOLOGÍA: Realizar un informe donde se indique el departamento de la empresa que se encuentra infrarrepresentado, alegar causas y subsanaciones.
INDICADORES: -Informe detallado sobre el puesto -Nº de mujeres que comienzan la actividad en el departamento anual

RECURSOS Y MEDIOS	
MATERIALES	Informe detallado
HUMANOS	Responsable de RRHH
ECONÓMICOS	0€

TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x	x	x	x

ÁREA: ▪ Retribución.
OBJETIVO: ▪ Garantizar la igualdad en materia de retribución salarial.
ACCIONES: ▪ Se realizará un control anual del personal contratado para asegurar de recibir su retribución en función de su categoría profesional por convenio, es decir, habrá que registrar si existiera alguna variación por antigüedad o algún complemento.
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Responsable de Recursos Humanos
METODOLOGÍA: Se realizará un procedimiento y un soporte Excel que será revisado anualmente en los informes de seguimiento.
INDICADORES: -Informe detallado sobre el puesto -Nº de mujeres que comienzan la actividad en el departamento anual

RECURSOS Y MEDIOS	
MATERIALES	Excel
HUMANOS	Responsable de RRHH
ECONÓMICOS	0€

TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x	x	x	x

ÁREA: ▪ Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
OBJETIVO: ▪ Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
ACCIONES: ▪ Implantar un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo. ▪ Comunicar a toda la plantilla de la empresa la adhesión como empresa libre de violencia de género en la Región de Murcia.
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Responsable de Recursos Humanos y agente externo
METODOLOGÍA: Elaborar e implantar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Después de su implantación se deberá comunicar a toda la plantilla las principales definiciones, canales de denuncia y figura mediadora.
INDICADORES: -Contenido del protocolo, canales y comunicación -Nº de personas trabajadoras que reciben la información
RECURSOS Y MEDIOS

MATERIALES	Protocolo
HUMANOS	Agente externo
ECONÓMICOS	50-100€

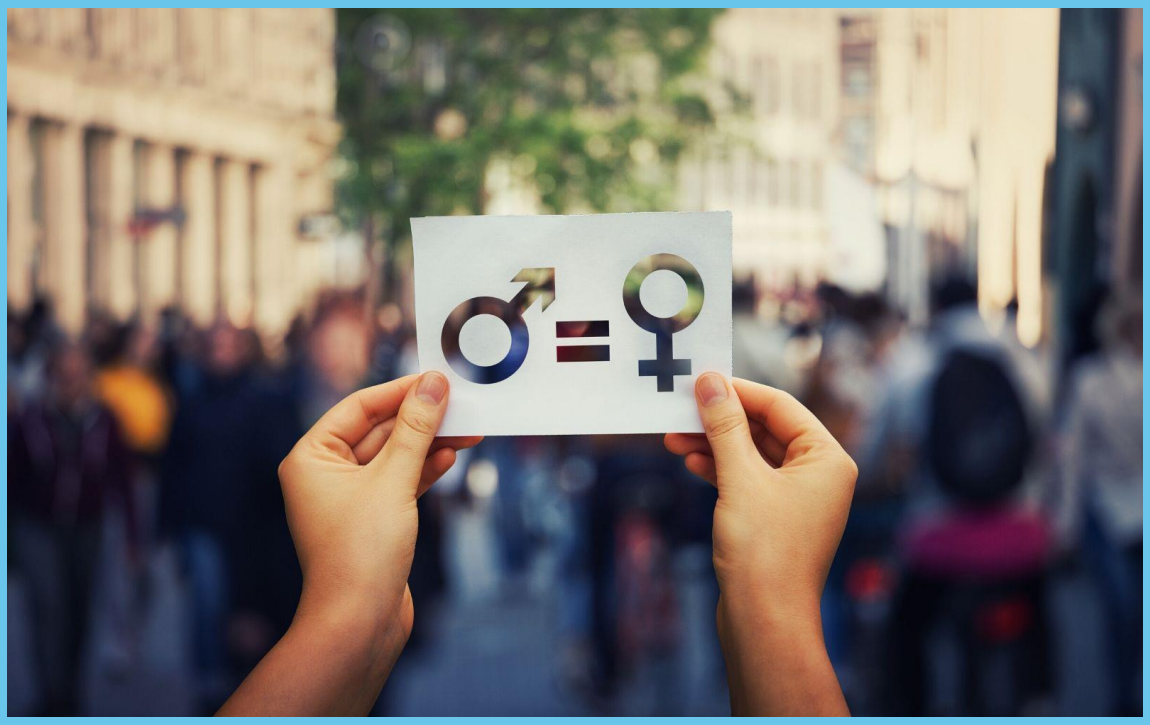
TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x	x		

ÁREA: ▪ Comunicación.
OBJETIVO: ▪ Comunicar a toda la plantilla de la empresa los avances de igualdad y otros aspectos referidos a esta materia.
ACCIONES: ▪ Comunicar las acciones a realizar en el Plan de Igualdad de la empresa, plazos y objetivos. ▪ Comunicación del Manual del uso sexista del lenguaje entre la plantilla. ▪ Revisión del lenguaje utilizado en las comunicaciones.
DESTINATARIOS/AS: ▪ Toda la plantilla de la empresa.
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Dirección, Responsable de Recursos Humanos y Comisión Negociadora de Igualdad
METODOLOGÍA: Sensibilización a la plantilla del I Plan de Igualdad de iClean y manual de lenguaje no sexista. Revisar el lenguaje de las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, asegurando que se hace un uso no sexista del lenguaje.
INDICADORES: -Nº de personas trabajadoras a las que se informa y reciben la sensibilización -Nº de documentos revisados y modificados

RECURSOS Y MEDIOS	
MATERIALES	Plan de Igualdad iClean
HUMANOS	-
ECONÓMICOS	0€

TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x	x	x	x

ÁREA: ▪ Comunicación.			
OBJETIVO: ▪ Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad			
ACCIONES: ▪ Incorporación en la Web de la empresa de información sobre igualdad.			
DESTINATARIOS/AS: ▪ Todos los grupos de interés de Grupo iClean.			
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN: ▪ Dirección y persona encargada de la web.			
METODOLOGÍA: Se incorporara principios de igualdad de la empresa y los documentos apropiados en materia de igualdad.			
INDICADORES: -Contenido publicado en materia de igualdad en la web -Nº de visitas al apartado de igualdad o documentos de igualdad en la web			
RECURSOS Y MEDIOS			
MATERIALES	-		
HUMANOS	Persona encargada de la web		
ECONÓMICOS	0€		
TEMPORALIZACIÓN			
AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
x			



Grup iClean

Limpieza y Servicios