

Plan de Igualdad

EULEN Servicios Sociosanitarios, S. A.



ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN

II.- CARACTERÍSTICAS DE LOS SECTORES DE ACTIVIDAD EN LOS QUE INTERVIENE EULEN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.A.

III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

IV.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

V.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

A.- OBJETIVO GENERAL

B.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

VI.- ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I.- INTRODUCCIÓN

El presente plan de igualdad de la empresa EULEN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.A. tiene la finalidad de enumerar establecer, implementar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa, siguiendo el camino marcado por otras empresas del Grupo Eulen.

Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos y estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, cuando establece que *“la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

El Tratado de Lisboa convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la Unión Europea (artículo 2 del Tratado de la UE), promoviendo la igualdad (artículo 3 Tratado de la UE) y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones (artículo 8 del Tratado de funcionamiento de la UE).

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado “igualdad” que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a la legislación nacional, nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del

individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida incluyendo, por supuesto, el laboral, área en el que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben 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.

Con esos objetivos generales como punto de destino fijado por la compañía, se han venido manteniendo negociaciones con la Representación Legal de los Trabajadores más representativa en la empresa, los sindicatos CC.OO. y UGT, desde el año 2017.

Con anterioridad a la suscripción del acuerdo que es origen del presente Plan de Igualdad, la compañía ha venido atendiendo sus obligaciones legales en materia de igualdad, incluso adoptando medidas y dando pasos en dicha materia, que suponen una prioridad para la empresa y se consideran un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la firma y del Grupo. No obstante se dota de su mayor valor al Plan de Igualdad con la suscripción del acuerdo con dichos sindicatos más representativos a nivel de la empresa, dado que incluye importantes aportaciones que se unen al Plan de Igualdad, proporcionando una mayor visión de conjunto sobre las problemáticas de los sectores de actividad analizados, y su aplicación a nivel de la empresa y sus trabajadoras y trabajadores.

Para la elaboración de esta nueva versión y revisión del Plan se ha realizado un profundo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y de los hombres dentro de la empresa para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y/o corrección.

No se debe olvidar que conseguir la igualdad real supone no sólo evitar discriminaciones por razón de género, consistente en la igualdad de trato, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, clasificación profesional, ordenación del tiempo de trabajo, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la especial atención a aquellas situaciones de violencia hacia las mujeres que supongan mayor vulnerabilidad para quienes sufren directamente esa violencia.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad que pretende servir de motor del principio de igualdad y tutela contra la discriminación según marca la ley 3/2007 en su título I, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa claramente marcadas por la historia de los sectores de actividad en los que se encuadra.

II.- CARACTERÍSTICAS DE LOS SECTORES DE ACTIVIDAD EN LOS QUE INTERVIENE EULEN SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.A.

Se debe partir de la situación, constatable a primera vista, de que entre las distintas ramas de actividad que desarrollan las empresas que conforman el Grupo EULEN, se encuentra EULEN SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.A., que tiene un carácter asistencial y de atención a las personas, realizando servicios ocupados mayoritariamente por mujeres, en concordancia con los roles asignados tradicionalmente en relación con el cuidado de las personas dependientes, menores y servicios sociales en general.

Esta realidad pone de manifiesto que los estereotipos y roles de género no han cambiado todavía, y están presentes en el momento de elegir una profesión. Así nos encontraremos que en los sectores analizados, que luego se referirán, la presencia es predominantemente femenina.

Recordemos que las principales actividades desarrolladas por EULEN SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.A., que han sido objeto de análisis, de conformidad con el acuerdo alcanzado por las partes negociadoras y firmantes son, sin carácter exhaustivo, las siguientes:

- Dependencia y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (Ayuda a Domicilio, Tele-asistencia, Centros Residenciales)
- Ocio y animación socio-cultural
- Educación Infantil
- Acción e Intervención Social
- Discapacidad

- Reforma Juvenil y Protección de Menores
- Personal de Estructura

Aunque el papel de la mujer en nuestra sociedad y en el mercado laboral ha cambiado mucho en los últimos 30 años, la segregación sectorial por género es una característica estructural de nuestro mercado laboral, si bien cada vez son más los hombres que se van incorporando al mismo de manera gradual, de momento con lentitud.

Por tanto, el dato de predominancia histórica de las mujeres en el área de actividad de la empresa no debe obviarse a la hora de extraer conclusiones sobre las cifras recogidas en el presente documento.

Cabe reseñar que las seis primeras áreas de actividad configuran e integran sectores, cada cual con diferentes convenios colectivos de aplicación, regulando cada norma convencional las condiciones laborales de las plantillas que integran tales ámbitos, siendo además que en gran parte de los mencionados convenios colectivos está regulada la subrogación de plantillas, lo que motiva que, en tales casos, EULEN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.A. se encuentre, al entrar en servicios, con determinadas condiciones de su personal (el de cualquiera de las empresas salientes) en las que no ha participado de forma activa, pero que le es obligado cumplir, lo que añade una mayor complejidad al análisis de la situación en la empresa en cada momento y, la aplicación de elementos de desigualdad que pudieran venir impuestos por el porcentaje de rotación latente en la plantilla que trae causa en las adjudicaciones y/o pérdidas de contratos de prestación de servicios, generando entradas y salidas de personas por subrogación, o altas y bajas de personas en los supuestos en los que no existe subrogación.

Teniendo en cuenta lo anterior, aunque las actuaciones del presente Plan de Igualdad, tienen iguales objetivos para todas las

plantillas, se considera por la Empresa que parte de los objetivos y medidas de igualdad del presente Plan probablemente sean mejor detectados en el personal de estructura o en aquel colectivo que no esté influenciado por el mecanismo de la subrogación, o por entradas y salidas de servicios temporales.

Ello no impide que las actuaciones de este plan estén presididas por el principio de equidad.

III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad es de aplicación a toda la plantilla de la Empresa EULEN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.A. y en todo el territorio español.

Igualmente, será de aplicación a todos los centros de trabajo y nuevos servicios que la empresa pueda gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la igualdad real y la diversidad y que, en su virtud, mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tiene una vigencia de 4 años, desde la firma del presente documento, es decir, desde el 7 de mayo de 2019 hasta el 6 de mayo de 2023. No obstante, las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora y comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan después de la evaluación final. En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo se considerarán prolongadas las condiciones establecidas en el presente Plan hasta que se firme otro Plan que sustituya al anterior, salvo manifestación expresa en contrario por cualquiera de las partes.

Para el seguimiento de las medidas adoptadas y la pertinencia de las mismas, se constituirá una comisión de seguimiento que se reunirá, como mínimo, una vez al año en sesión ordinaria, y cuando sea necesario, en sesión extraordinaria a petición de una de las partes; todo ello con el fin de valorar el alcance y efectividad de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante su vigencia si así lo estimaran las partes de común acuerdo.

IV.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Tal como regula la LOIEHM, 3/2007, con carácter previo al establecimiento de medidas que sirvan para integrar la igualdad en todos los ámbitos de la compañía, ésta debe realizar un diagnóstico de la situación. Dicho estudio se ha llevado a cabo durante el ejercicio 2017.

Para este estudio y diagnóstico de EULEN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.A., se ha procedido del siguiente modo:

En primer lugar se ha realizado una distinción entre dos grandes colectivos:

1. Personal Directo (en adelante, PD, anteriormente denominado en la compañía MOD): Personal operativo que lleva a cabo sus funciones en los servicios y sectores referidos en el epígrafe II del presente Plan de Igualdad.
2. Personal Indirecto (en adelante, PI, anteriormente denominado en la compañía MOI): Personal de estructura de la compañía que establece pautas de gestión y dirección para los servicios prestados en los distintos sectores de actividad de la empresa.

Para facilitar el estudio en el Personal Directo de Eulen Servicios Sociosanitarios, S.A., hay que partir del hecho constatado de la existencia de una gran variedad de grupos profesionales y categorías laborales que se han diagnosticado de conformidad con el criterio acordado consistente en dividir las distintas actividades por volumen de trabajadores y trabajadoras adscritos a un determinado sector y/o convenio colectivo, y sus ámbitos de responsabilidad.

Respecto al Personal Indirecto, el análisis se realiza en los distintos grupos profesionales y competenciales, por niveles.

Es importante destacar que el diagnóstico de la situación en Eulen Servicios Sociosanitarios se ha realizado teniendo en cuenta las plantillas consensuadas que parten de las publicadas por el Instituto de la Mujer dependiente del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.

V.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del Plan se dividen en dos grandes grupos, estando por un lado los **objetivos generales**, que se refieren al conjunto del Plan, para, a partir de ellos, desarrollar unos **objetivos específicos** determinando actuaciones, personas responsables, y calendario para cada una de las áreas siguientes:

- Área de acceso al empleo
- Área de desarrollo profesional
- Área de formación
- Área de conciliación y corresponsabilidad
- Área de comunicación y lenguaje no sexista
- Área de retribuciones
- Área de salud laboral con perspectiva de género
- Área de violencia de género

Dentro de cada objetivo se indicará el colectivo aplicable, PD o PI, teniendo en cuenta la capacidad de actuación que la empresa tiene en uno y otro, en los términos anteriormente referidos.

A.- OBJETIVO GENERAL

El **objetivo general del plan**¹ de igualdad, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé conseguir, en la medida de lo posible, el equilibrio en los aspectos que se indican a continuación y la ausencia de discriminación, en consonancia con los principios y políticas de la empresa:

¹ El objetivo general del Plan están dirigido tanto a PD como a PI

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas, y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Promover y asegurar el cumplimiento de la ley en tanto en cuanto, a trabajo de igual valor, igual salario.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, con la consecuente atribución del nivel salarial correspondiente al puesto, reorientando situaciones de desigualdad.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad laboral sin menoscabo del género ocupante del puesto de trabajo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Fomentar la implantación de medidas destinadas a colaborar en la construcción de una sociedad sin violencia género.

B.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo²: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.

Medidas: Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo: estado civil, n° de hijos/as. Los datos sobre la actividad profesional en empresas anteriores que no sean necesarios para acreditar la experiencia o la progresión profesional que se alegue y los referidos a las preferencias sobre puestos de trabajo, figurarán como “opcionales” y, en todo caso, sometidos a la voluntad de la persona candidata.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

Responsable: Responsables de Selección (Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación; Jefaturas de RRHH; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores de Servicios).

Control: Informar por parte de los responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de los diferentes procesos de selección realizados con los datos diferenciados por género, manifestando, en su caso, los impedimentos existentes para la búsqueda de personas de determinado sexo para los puestos en los que está menos representado.

² Objetivo específico dirigido a PD y PI

Objetivo³: Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.

Medidas:

- Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección, utilizando términos no sexistas e incorporando un lenguaje a los procesos de difusión de las ofertas eliminando los sesgos de género para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla.
- Auditar, vía muestreo, las ofertas de empleo, para verificar que:
 1. Se adopta un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.
 2. Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello, en los anuncios de puestos vacantes, se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexista.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

Responsable: Responsables de Selección (Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores de Servicios).

Control: Informar por parte de las personas responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter anual, de los diferentes procesos de selección realizados y los términos de lenguaje e imágenes empleadas.

³ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Objetivo⁴: Seleccionar el personal de acuerdo a criterios y pruebas objetivas.

Medidas:

- Analizar y revisar los criterios empleados para la cobertura de puesto, selección y asignación de personas en la empresa para evitar los estereotipos por razón de género.
- Procedimiento para la solicitud, selección y contratación de personal.
- Formar al personal responsable de selección en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexistas.

Plazo de ejecución: Segundo año, desde la entrada en vigor del Plan.

Responsables: Superiores jerárquicos de los equipos de Selección y Dirección de Recursos Humanos.

Control: Informar por parte de las personas responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, del análisis, el procedimiento y las acciones formativas y de sensibilización al personal responsable de la selección.

Objetivo⁵: Promover una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales.

⁴ Objetivo específico dirigido a PI

⁵ Objetivo específico dirigido a PI

Medidas: Revisar los planes de desarrollo de la empresa, vinculados a la carrera profesional, de cara a la consecución del objetivo.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan

Responsable: Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.

Control: Informar por parte de las personas responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual, de las promociones/incorporaciones que se hayan llevado a cabo y de las dificultades que hubieran podido existir para la incorporación de las personas de determinado sexo que se encuentre menos representado.

Objetivo⁶: Fomentar la contratación del género menos representado en situaciones de contratación temporal

Medidas: En supuestos de necesidad de contratación temporal, a igualdad de perfil profesional se optará por el género menos representado.

Esta medida está especialmente indicada para:

- Sector de la dependencia
- Sector de educación infantil
- Sector de acción e intervención social

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

⁶ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Responsable: Responsables de Selección (Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación [PI]; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores/as de Servicios [PD]).

Control: Informar de las contrataciones temporales desagregadas por sexo, por parte de los responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual.

ÁREA DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo⁷: Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa.

Medidas:

- Formar específicamente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.
- Crear un mecanismo por el que los trabajadores y las trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar.
- Revisar las herramientas existentes para el registro de la cualificación, experiencia y perfil de las trabajadoras y los trabajadores.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.

⁷ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual, de las promociones efectuadas, diferenciadas por sexo, analizando los motivos por los que se ha promocionado a uno u otro género.

Objetivo⁸: Compromiso de la empresa de poner los medios necesarios para promover la conversión de las jornadas parciales en completas, en un 5%, a lo largo de los cuatro años de duración del Plan de Igualdad.

Medidas:

- La empresa se compromete a poner los medios necesarios para promover la conversión de las jornadas parciales en completas, en un 5%, a lo largo de los cuatro años de duración del Plan de Igualdad.
- Cuando existan incrementos de servicio, se ofertará su realización en primer lugar al personal contratado a tiempo parcial que cumpla con los requisitos para la ejecución de la actividad, y en caso de que exista acuerdo entre las partes, modificar en el contrato de trabajo la jornada contratada para su incremento.
- La empresa se compromete a mejorar, en la medida de lo posible, el porcentaje de parcialidad en la jornada de aquellas plantillas adscritas a servicios que por sus condiciones mercantiles de contratación faciliten la promoción del incremento de jornada contratada.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

⁸ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Responsable: Gerentes y Gestores/as de Servicios y Superiores jerárquicos.

Control: No obstante el plazo de ejecución de referencia, y de manera anual, la empresa en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá informar del progreso del objetivo y del grado de consecución del mismo, pudiéndose tomar, en su caso, las medidas que se entiendan necesarias. En el caso de que no pueda llevarse a cabo la mejora de la paridad, se analizarán y estudiarán en la Comisión de Seguimiento las dificultades encontradas.

Objetivo⁹: Favorecer la contratación indefinida en las actividades, sectores o servicios que promuevan mecanismos de estabilidad en el empleo.

Medidas: Favorecer la contratación indefinida en beneficio de las mujeres de aquellos sectores más desprotegidos siempre y cuando estén vinculadas a servicios que por sus condiciones mercantiles de contratación faciliten la promoción de la contratación indefinida. Buscar relaciones contractuales, siempre que se pueda que favorezca el descenso paulatino de temporalidad.

Plazo de ejecución: Vigencia del Plan.

Responsables: Gerentes y gestores de servicios, Jefaturas de RRHH y Administración de Personal.

Control: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual, de las conversiones de contratos temporales en indefinidos efectuadas.

ÁREA DE FORMACIÓN

⁹ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Objetivo¹⁰: Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla de la empresa, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Medidas: Revisar, e incluir, en caso de que proceda, en el Plan de Formación Anual, formación básica en materia de igualdad accesible a toda la plantilla. Revisar, por parte de cada responsable, si sus colaboradores tienen formación en la materia o no para proporcionársela, en su caso.

Se impulsará la obligatoriedad por parte de la empresa de esta formación en la totalidad de la estructura de la compañía.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Instituto Eulen de Formación; Responsables de cada estrato de la Plantilla.

Control: Informar por parte de los responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual, del porcentaje de realización de la formación por parte de la plantilla.

Objetivo¹¹: Sensibilizar a la plantilla en equidad de género.

Medida: Realizar un mínimo de dos campañas anuales, en torno al 8 de marzo y al 25 de noviembre y de amplia difusión, para la sensibilización sobre la eliminación de los estereotipos de género, violencias contra las mujeres y corresponsabilidad de los hombres.

Plazo de Ejecución: Durante la vigencia del Plan.

¹⁰ Objetivo específico dirigido a PD y PI

¹¹ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Responsable: Dirección de Eulen Servicios Sociosanitarios, Responsable de Mujer de la empresa y Departamento de Marketing y Comunicación.

Control: Contenido de las acciones informativas.

Objetivo¹²: Incorporar la formación en igualdad en las acciones formativas de la empresa.

Medidas:

- Acometer como materia introductoria de los cursos de formación que se impartan en el Instituto Eulen de Formación, una píldora formativa en materia de igualdad, con independencia del contenido específico de la formación a impartir.
- Realizar una campaña de información interna sobre el Plan de Igualdad vigente.
- Incorporar la formación e información sobre el Plan de Igualdad en la formación de inicio del personal de estructura y en los itinerarios de acogida.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Dirección de Relaciones Laborales, Instituto Eulen de Formación y Direcciones de Zona.

Control: Contenido del material formativo.

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

¹² Objetivo específico dirigido a PD y PI

Objetivo¹³: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medidas:

- Las personas que ejerzan los permisos por nacimiento, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.
- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y excedencias por cuidado de familiares, siempre y cuando el servicio lo requiera.
- Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta un máximo de cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
- Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes y siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto de trabajo y exista vacante ofertada.
- Los y las trabajadores/as que, teniendo menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos e hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario.

¹³ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Dicha comunicación deberá notificarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual.

En caso de concurrir varias personas con idéntica petición en el mismo servicio y para las mismas fechas, deberá quedar garantizada la correcta cobertura del mismo mediante acuerdo entre las personas peticionarias.

- Las trabajadoras y trabajadores de la Empresa podrán solicitar para atender asuntos familiares, a cargo de sus vacaciones anuales, hasta 3 días naturales, preavisando a la empresa con una antelación mínima de 72 horas, sin contar para tal preaviso ni los fines de semana ni los festivos.

Para aquellas personas que presten su trabajo en centros y/o lugares de trabajo que cierren durante el periodo vacacional, no aplicará la presente medida de conciliación, estudiándose, en su caso, otras opciones.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsables: Dirección Empresa, Gerencias y Recursos Humanos.

Control: Solicitudes realizadas. No obstante, desde la comisión de seguimiento del Plan se trabajará la articulación de un indicador que permita medir las diferentes situaciones que han sido objeto de sustitución o aplicación de medidas alternativas.

Objetivo¹⁴: Promover y publicitar la posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación existentes para para el personal de estructura de la empresa, informando de ellos y haciéndolos accesibles a

¹⁴ Objetivo específico dirigido a PI

la plantilla. E igualmente promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medidas:

- Realizar campaña recordatoria de las medidas de que disponen los empleados/as de estructura.
- Las reuniones de trabajo siempre tendrán lugar dentro del horario de trabajo.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.

Control: Número de campañas informativas realizadas.

Objetivo¹⁵: Promover y publicitar la posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación regulados en los convenios colectivos aplicables para la plantilla o, en su defecto, en la legislación vigente en cada momento en materia de conciliación.

Medidas: Realizar campaña de los derechos en materia de conciliación de que disponen los empleados y empleadas según el convenio aplicable, como por ejemplo:

- ✓ Permisos por nacimiento
- ✓ Acumulación de lactancia
- ✓ Excedencia por cuidado de menores
- ✓ Excedencia por cuidado de personas dependientes
- ✓ Reducción de jornada. Etcétera.

¹⁵ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Recursos Humanos.

Control: La Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual, verá las campañas llevadas a cabo.

Objetivo¹⁶: Crear herramientas de medida en el sistema que permitan a la empresa, para un futuro, acceder a los datos de diagnóstico de manera ágil, en particular, en materia de permisos.

Medida: Desarrollar con el departamento de TIC el establecimiento de indicadores en el sistema que permitan a la empresa conocer las personas que se acogen a cada medida de conciliación.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Responsable de Dpto. TIC, Responsable de Departamento de Administración de Personal.

Control: Implantación del indicador.

Objetivo¹⁷: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla.

Medidas: Realización de campañas de sensibilización de carácter bianual dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de

¹⁶ Objetivo específico dirigido a PI

¹⁷ Objetivo específico dirigido a PD y PI

tareas y el cuidado de los/las menores y las personas dependientes.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de Marketing y Comunicación; Responsables jerárquicos de cada estrato de la Plantilla.

Control: Contenido material de las campañas realizadas.

Objetivo¹⁸: Dar protección a las personas que estén en proceso de reproducción asistida.

Medidas: Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamientos de técnicas de reproducción asistida, siempre que el servicio lo permita.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Gerentes y Gestores de servicio, Jefaturas de RRHH.

Control: Solicitudes efectuadas

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo¹⁹: Revisar corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar estereotipos de género.

¹⁸ Objetivo específico dirigido a PD y PI

¹⁹ Objetivo dirigido a PD y PI

Medidas:

- Establecer acciones formativas, dirigidas a todo el personal, y muy especialmente a las personas encargadas de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
- Elaborar un protocolo de criterios y recomendaciones para la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen no sexista.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de Márketing, Comunicación y RR.PP.; Responsables de Publicación del Portal del Empleado.

Control: Informar por parte de los responsables, a la Comisión de Seguimiento del Plan con carácter bianual, de los términos empleados en sus publicaciones.

Objetivo²⁰: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas:

- Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, así como del contenido del presente Plan.
- Difundir, a través de publicaciones internas (y externas según se determine por la compañía), la participación de mujeres que desempeñen funciones en puestos directivos, de gerencia y mandos intermedios.

²⁰ Objetivo específico dirigido a PD y PI

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de Márketing, Comunicación y Relaciones Publicas; Responsables de Publicación del Portal del Empleado.

Control: Informar por parte de los responsables a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual, de las campañas de sensibilización realizadas, así como de las publicaciones efectuadas.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo²¹: En cumplimiento de la legislación vigente, controlar que no se genere brecha salarial entre mujeres y hombres.

Medidas:

- Establecer, fijar y retribuir de manera equitativa a las nuevas incorporaciones y/o promociones con independencia de su género.
- Realizar anualmente un informe con las retribuciones medias por categorías segregadas por sexo.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación y Departamento de Administración de Personal.

Control: La Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual, analizará si las incorporaciones y las promociones que se ha-

²¹ Objetivo específico para PI

yan llevado a cabo, con su retribución aparejada, diferenciado por sexos, cumplen las medidas.

ÁREA DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Objetivo²²: Introducir la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales

Medidas: Elaboración de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.

Personas responsables: Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.

Control: Existencia del protocolo en el programa de gestión de la prevención en Eulen Servicios Sociosanitarios.

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivo²³: Asegurar el cumplimiento de los derechos en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Formar a los equipos de RRHH en materia de derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género y gestión de esas situaciones.
- Difundir en la plantilla los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género.
- Establecer personal de referencia en la empresa para asesorar, formar y apoyar a los y las profesionales de la empre-

²² Objetivo específico para PD y PI

²³ Objetivo específico para PD y PI

sa que gestionan directamente equipos y tienen personas a su cargo, ante cualquier supuesto de violencia de género del que sean conocedores.

- Aceptar como acreditación de la violencia de género para los derechos de movilidad geográfica y reordenación del tiempo de trabajo un certificado o informe acreditativo de atención especializada, expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género (servicio especializado o Servicios Sociales).
- Ayuda económica: Toda mujer que acredite ser víctima de violencia de género en los términos determinados por la Ley y que se vea obligada a trasladarse a otra localidad como consecuencia de tal situación, dispondrá de una ayuda económica de la empresa, siempre que mantenga su relación laboral con la misma.

Para ello, deberá mediar una solicitud expresa de la trabajadora, acreditando los requisitos anteriores, así como la necesidad de traslado con mudanza de enseres e inicio en nueva localidad.

La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres, y se le abonará contra factura, con el límite de 600 euros y en una sola ocasión durante su vida laboral en la empresa.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de Relaciones Laborales, Gerentes y Responsable del Área de Mujer de la Empresa.

Control: Contenido de la formación.

Objetivo²⁴: Asegurar una gestión ágil de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género de buen trato desde la empresa a aquellas mujeres que informen que han sufrido o sufren violencia de género.

Medida 1: Elaborar un protocolo de la gestión de situaciones en las que una trabajadora informe a la empresa de ser víctima de violencia de género.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Responsable del área de mujer de la empresa

Control: Difusión del protocolo en la empresa.

Medida 2: Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo, siempre que sea posible y haya disponibilidad para ello, en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Responsable del área de mujer de la empresa y RR.HH.

Control: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

Medida 3: Establecer un permiso retribuido de 3 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo en otro municipio, motivado por la condición de víctima de violencia de género.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

²⁴ Objetivo específico PD y PI

Responsable: Responsable de Eulen Servicios Sociosanitarios.

Control: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

Medida 4: Registrar, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en materia de protección de datos, el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados, así como las medidas aplicadas.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

Responsable: Gerentes y Responsable del área de mujer de la empresa.

Control: Informe anual del número de casos y medidas aplicadas.

Medida 5: Difusión de la Guía contra la violencia de género elaborada por EULEN SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.A. al colectivo de RRHH de todo el Grupo Eulen.

Plazo: Primer año de vigencia del Plan.

Responsable: Responsable del área de mujer de la empresa y Dirección de Relaciones Laborales.

Control: Entrega de la guía a la Comisión de Seguimiento del Plan.

VI.- ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento.

Esta Comisión estará compuesta por una representación de los sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal y por una representación de la empresa.

Tendrán la condición de sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal, aquellos que tengan una presencia del 10% o más del total de delegados y delegadas de personal o de integrantes de los comités en la empresa.

El número de personas de cada una de las organizaciones integrantes de la comisión, podrá ser de hasta dos personas como máximo.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

- √ Comprobar si las medidas se han realizado en tiempo y forma.
- √ Comprobar si las medidas realizadas han producido alguna mejora.
- √ Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.
- √ Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.

Esta comisión de seguimiento se reunirá, con una periodicidad anual, para analizar si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad.