

INFORME DE
DIAGNÓSTICO
Y
PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES



FUNDACIÓN GERÓN

PLAN DE IGUALDAD

1. PRÓLOGO

Este plan nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres que componen la plantilla de empleados de La Fundación Gerón.

La Constitución Española en su artículo 14, reconoce “que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”, es decir, el derecho a la igualdad y no discriminación, en la normativa autonómica el Estatuto de Autonomía Andalus reconoce en su artículo 15 la igualdad de género “se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”. Si bien la necesidad de la elaboración por parte de las empresas viene fundamentada con la aparición de la **ley orgánica 3/2007 del 22 marzo para La Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres**, según la misma, las empresas deberán garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, para ello se marca dos grandes objetivos a cumplir:

- Favorecer la inserción de las mujeres en el trabajo, mejorar su empleabilidad y posición laboral.
- Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad de oportunidades, incluyendo la incorporación de las mujeres en los órganos de decisión.

La implantación será obligatoria en los siguientes casos:

- ✓ En empresas de más de 250 trabajadores.
- ✓ Cuando lo establezca los convenios colectivos.
- ✓ Previa denuncia de la inspección de trabajo.

En el caso de nuestra empresa, es necesaria la implantación del mismo, ya que así viene recogido en el convenio colectivo y contamos con una plantilla superior a los 250 trabajadores.

Los planes de igualdad intentara garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de:

- Selección
- Retribución

- *Formación* (Igualdad de acceso para la formación en la empresa tanto interna como externa)
- *Promoción* (incorporación de las mujeres a puestos de mayores cuotas de igualdad)
- *Conciliación* (de la vida laboral y familiar)
- *Comunicación*
- *Salud laboral y prevención de riesgo* (con la finalidad de corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras y en especial de las mujeres embarazadas)
- *Prevención del acoso*

Los puntos antes mencionados se irán desarrollando a lo largo del presente documento, concretando medidas y acciones específicas de implantación de nuestra empresa.

2. INTRODUCCIÓN

a) Ámbito de aplicación:

Este plan es de aplicación en todo el territorio español, para todos los centros de trabajo que actualmente tenga la Fundación Gerón, así como la apertura de nuevos centros, que puedan efectuarse durante la vigencia de dicho plan. Englobara a toda la plantilla de trabajadores que actualmente posee la organización, así como las nuevas incorporaciones que se vayan produciendo.

Este plan no va destinado a las mujeres de la organización en exclusividad, también a los hombres que la componen, ya que lo que se pretende conseguir es una compañía más competitiva y paritaria.

b) Vigencia:

El presente plan, se marca unas metas y objetivos, el cumplimiento de los mismos, marcara el plazo para la implantación de un nuevo plan de igualdad en nuestra organización, se entiende que su aplicación durará mientras subsista los supuestos que pretendemos corregir. Algunas de las actuaciones planteadas podrán ser alcanzadas antes que otras, pudiendo ser la consecución de las mismas distintas y progresivas. Por ende no se plantea un plazo para su vigencia.

Nuestra organización pretende que, tal y como hemos estado haciendo, la plantilla que forma nuestra organización, asuman como valor la igualdad y que las actuaciones que aquí se planteen se prolonguen en el tiempo.

Hemos de señalar que hasta que no se planifique y acuerde un nuevo plan, se mantendrá la vigencia de este.

3. DIAGNOSTICO:

Como paso previo a la elaboración de un plan de igualdad, se ha preparado un diagnóstico de situación que nos permita conocer las carencias que nuestra empresa puede tener en relación a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, esto nos proporcionara una imagen más real y actual de nuestra compañía.

Debido a la disparidad de centros y continuas incorporaciones y ceses de la plantilla, nos es imposible realizar un estudio exhaustivo de la situación, aunque si nos proporcionará una visión global, que nos permitirán llegar a algunas conclusiones interesantes.

Hemos hecho un análisis del personal, a través de los siguientes indicadores, genero, edad, estudios, y nivel dentro de la compañía.

La distribución de la plantilla por género, será de un 90% aproximadamente de mujeres y 10% de hombres, este resultado no es fruto de la discriminación, sino del sector en el que se enmarca nuestra actividad profesional, el cual esta o estaba feminizado en el momento de la incorporación de los profesionales.

En la actualidad se experimenta una ligera variación, produciéndose un aumento en la contratación de hombres, los cuales poco a poco están aumentando su presencia en sectores que antes no tenían, tal es el caso del departamento de estructura, en el resto su presencia sigue siendo escasa.

Haciendo referencia al nivel jerárquico dentro de la organización, los puestos directivos también son ocupados por las mujeres en similar proporción, cosa bastante inusual en la mayoría de empresas del país, por tanto la balanza se inclina hacia el lado de las mujeres y sigue siendo mayoritaria la presencia del género femenino en la cúpula de la organización.

En este sentido se ha puesto de manifiesto la disparidad que existe en cuanto al número y distribución de hombres y mujeres existentes en la

plantilla, la cual nace de la escasez de candidaturas que se presentan, o bien porque no cumple con el perfil exigido para el proceso selectivo al que se presenta.

Aunque no existe ninguna constancia o denuncia por acoso, desde la Fundación Gerón se pretende elaborar un protocolo de actuación, para que podamos conocer los pasos a seguir en caso que dicha situación se produjera. Creemos que la violencia de cualquier tipo, por razón de sexo (ya sea a hombres o mujeres) es un problema social que ha de ser tratado, y por ende, se articularan medidas para la prevención de la misma.

4. PLAN DE ACTUACIÓN

Las actuaciones a tratar en nuestra empresa para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se realizaran según la clasificación que expusimos al inicio del presente documento.

A. SELECCIÓN:

El propósito marcado por parte de nuestra organización en esta materia es el garantizar la igualdad de trato y acceso a los procesos selectivos que se realicen, a fin de conseguir los mejores profesionales del sector, con independencia de su sexo.

Acciones: En este punto se expondrán qué medidas concretas se pueden realizar en el proceso de selección que se realicen en nuestra empresa, entre las que destacamos:

- Utilización de lenguaje no sexista, la publicación de anuncios de puestos vacantes se redactará de manera que no se haga mención a ningún requisito del sexo de los candidatos, ni cuestiones que excedan del ámbito laboral.
- Revisión de la documentación, se realizará una supervisión de la todos los documentos de la empresa, así como página web, se utilizará un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión tanto externo como interno.
- En el caso de que los candidatos de distinto sexo que se presenten al proceso selectivo en igualdad de condiciones, se dará prioridad al colectivo menos representado dentro del departamento o área al que se incorpore.

- Que el responsable del proceso selectivo esté concienciado de la importancia de la igualdad y no discriminación a la hora de la selección de los candidatos, la selección se basará en criterios objetivos, potenciando la contratación de la persona más cualificada y preparada para el puesto.
- En la entrevista se eliminarán cualquier tipo de pregunta discriminatoria o que puedan ofender al candidato.
- En cuanto a las políticas de conciliación de la vida familiar, según viene recogido en el convenio colectivo, proponemos una serie de medidas que ayuden a mejorar y potenciar dicha conciliación, nuestra entidad está concienciada de la importancia de adaptar la jornada a las necesidades de los trabajadores.

B. RETRIBUCIÓN:

Se pretende llevar una revisión de la política retributiva dentro de la empresa, para que no exista discriminación al respecto, siendo equiparable el sueldo de los trabajadores y trabajadoras de nuestra organización.

Acciones: En este aspecto destacaremos entre otras:

- Gerón se compromete a la equiparación de sueldos entre hombres y mujeres que ostenten un cargo similar dentro de la organización.
- Revisión de los sueldos de la plantilla.
- Aplicación de una política salarial clara y objetiva, desglosando los conceptos salariales de cada trabajador.

C. FORMACIÓN:

Se garantiza la igualdad de acceso a las acciones formativas de toda la plantilla, sin ningún tipo de discriminación, y facilitar el acceso a los mismo de aquel colectivo menos representado en la actividad a desempeñar o área dentro de la compañía.

Acciones: Las medidas planteadas para llevarse a cabo en este ámbito, ya sea formación interna o externa, serán entre otras:

- Se mejorará los canales de comunicación para hacer llegar la oferta formativa a todos los trabajadores de la entidad.
- Potenciando el acceso a la formación de aquellos colectivos menos representados en la actividad a tratar.
- Para facilitar el acceso de los trabajadores, las acciones se desarrollarán prioritariamente dentro de la jornada laboral.
- Se priorizará en el acceso a la oferta formativa, aquellos colectivos menos cualificados, y aquellos trabajadores que se reincorporen de las políticas de conciliación familiar.
- En la actualidad la representación de los trabajadores recibe una propuesta sobre el plan de formación anual para su discusión en caso de apreciación de cualquier irregularidad

D. CONCILIACIÓN:

El objetivo de este punto es crear un entorno y condición favorable, para que los trabajadores de la compañía puedan atender sus responsabilidades y obligaciones familiares, sin perjuicio de las obligaciones laborales, evitando que sea un obstáculo para el acceso y promoción profesional.

Acciones: En este punto se expondrán qué medidas concretas se pueden realizar para la conciliación de vida laboral y familiar de los trabajadores:

- Dar a conocer a los miembros de la plantilla, la normativa que existe al respecto y sus derechos, proporcionarle la información que necesiten en este ámbito.
- Se dará prioridad en los cambios de domicilio y de jornada a aquellas personas que por circunstancias personales así lo requieran.
- La organización se compromete a no alargar la jornada laboral, salvo que existan razones justificadas.
- El disfrute de las medidas de conciliación no frenaran el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Se garantiza por parte de la entidad el cumplimiento de lo acordado en el convenio colectivo en materia de

conciliación familiar, así como aquellas que la normativa legal así disponga.

E. COMUNICACIÓN:

Se pretende conseguir una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria, difundiendo una cultura empresarial que está comprometida con la igualdad de oportunidades, como hemos expuesto a lo largo de este documento. Se abrirán canales de comunicación para dar a conocer las políticas de igualdad entre hombres y mujeres que la compañía lleva a cabo.

Actuaciones: Se potenciarán entre otras medidas:

- Información del plan de igualdad y las medidas adoptadas, a la compañía.
- Se abrirán canales de comunicación y protocolos para que el personal pueda expresar sus dudas y sugerencias en lo que a igualdad se refiere.
- Revisión y corrección, de los materiales e imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto en el uso interno como externo, a fin de evitar sexismos.
- Utilizar denominaciones neutras en todos los documentos.

F. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS:

Como expusimos al inicio del presente documento, desde Gerón se pretende corregir los posibles riesgos para la salud de los empleados de la compañía, mostrando especial interés por las mujeres embarazadas.

Actuaciones: las acciones que se llevaran a cabo en este ámbito serán:

- Protocolo de prevención de riesgos personalizado a cada puesto de trabajo concreto.

- Desglose de medidas específicas que han de tomarse en cada puesto si la trabajadora se encuentra en estado.
- Dar la información en la incorporación a la compañía del personal
- Abrir canales de comunicación fluidos para resolver las dudas que puedan surgir en el trascurso de la actividad profesional
- Revisión y actualización de los materiales para adaptarse legislación vigente.

G. PREVENCIÓN DEL ACOSO

Desde Gerón se entiende que cualquier tipo de actitud de acoso, ya sea físico o verbal, supone un atentado a la dignidad de los trabajadores. Se pretende garantizar un entorno laboral en el que no se produzcan acoso por razón de sexo, o mobbing. Nos comprometemos a prevenir, detectar, corregir y sancionar aquellas conductas de acoso a los trabajadores.

Actuaciones: En este punto se expondrán qué medidas concretas se pueden realizar para evitar situaciones de acoso dentro de la empresa.

- Informar y supervisar que la plantilla cumpla lo dispuesto en el convenio colectivo, señalando las represalias si se produjera un acto de esta índole.
- Garantizar que las personas que denuncien este tipo de actos no sufrirán represalias.
- Promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso.
- Compromiso por parte de la entidad de mantener la intimidad y confidencialidad de la persona afectada.
- Separación cautelar del denunciante y denunciado hasta que se aclaren los hechos, sin que esto suponga perjuicio para el denunciante.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y seguimiento del presente plan se realizará a final de cada año, se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.



Una vez finalice la vigencia del presente plan se pasará una encuesta anónima a la plantilla, para conocer la opinión de los mismo y su seguimiento dentro de la compañía.

Como dijimos al inicio del documento, la vigencia del mismo se prolongara hasta la elaboración de un nuevo plan de igualdad, aunque la consecución de los objetivos marcados puede alcanzarse paulatinamente.