

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 26 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Gestión Profesional de Servicios Sociosanitarios y Educativos, S.L.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Gestión Profesional de Servicios Sociosanitarios y Educativos, S.L., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 13 de febrero de 2020, suscrito por la Comisión negociadora del Plan, con fecha 3 de febrero de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro y publicación del citado Plan de Igualdad, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de febrero de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

PLAN DE IGUALDAD.

A, 3 de febrero de 2020.

Empresa Gestión Profesional Servicios Sociosanitarios y Educativos, S.L.

A N T E C E D E N T E S

1.º En el año 2013 la empresa GP Servicios Educativos SL, con CIF B14688659, pone en marcha todos los procesos para la negociación de su Plan de Igualdad, que se configura según horizontes temporales siendo el primero de ellos desde el año 2013 hasta el año 2016, seguidamente se recoge el Plan que rige esta empresa desde el año 2013 en adelante:

PLAN DE IGUALDAD DE GP SERVICIOS EDUCATIVOS, S.L.

Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad

En el ámbito de las relaciones laborales, la citada Ley presta atención a la corrección de la desigualdad. Así pues, la Ley promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando estas medidas en el marco de la negociación colectiva para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con las representantes legales de los trabajadores.

El citado artículo establece que las empresas de más de doscientas cincuenta trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Según el artículo 46 de la ley, el Plan de Igualdad 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 oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El Plan de Igualdad fija 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.

Observa el art. 46 de la Ley que para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El artículo 47 de la ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

El art. 48 de la Ley dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones. Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Asimismo, los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Por otra parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género observa que la violencia de género es una manifestación de la discriminación.

El art. 2 relativo a los principios rectores, dispone en el apartado d) que en la Ley se articulan un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar entre otros fines el garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género.

Diagnóstico.

La empresa GP Servicios Educativos, S.L., tiene como actividad principal la prestación de servicios educativos y complementarios a la educación por lo que es de aplicación a las relaciones laborales el I Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo.

En el convenio se pacta la estabilidad en el empleo con la consiguiente subrogación de trabajadores y trabajadoras para el caso de adjudicaciones de contratos. Ello comporta que el acceso al empleo se hace mayoritariamente por consecuencia de los pactos de estabilidad en el empleo quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las condiciones laborales y salariales acreditadas.

El sistema de acceso al empleo previsto en el sector no comporta dificultad alguna para la empresa toda vez que los porcentajes de contratación por categorías profesionales,

está claramente decantada hacia la mujer, siendo la representación minoritaria la del hombre.

Así pues, podemos concluir que respecto que las condiciones laborales y retributivas en el acceso al empleo vienen impuestas al actuar las cláusulas de subrogación pactadas en el convenio que garantiza el mantenimiento de las condiciones laborales. Respecto a los procedimientos de promoción y selección de personal garantizan la igualdad de oportunidades.

Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, manifestar que la empresa se ajusta escrupulosamente al Convenio Colectivo, no presentando tampoco problemas al respecto.

La empresa GP Servicios Educativos, S.L., posee unas las características que hacen que las plantillas fluctúen anualmente, ya que están muy condicionadas tanto por el curso escolar como por los resultados de las distintas licitaciones a las que se concurre, siendo en ocasiones mayor de 250 trabajadores/as y en otras menor, e incluso menor de 10 trabajadoras/es.

Aun existiendo una laguna legal en cuanto al tamaño de la empresa y la obligatoriedad de elaborar este plan, la empresa está comprometida con el mismo.

Por otra parte la Empresa no posee representantes de los trabajadores, lo que dificulta la elección de representantes para la comisión de igualdad, si bien se ha articulado un proceso de selección objetivo basado en cercanía a la sede central de la empresa y edad de los representantes.

Los lugares de prestación de servicios de la empresa, que no son otros que Centros Educativos Públicos, es otro de los factores favorecedores de la igualdad, ya que en todos y cada uno de estos existe y se sigue el correspondiente plan de igualdad.

La jornada media diaria de los trabajadores es de 2 horas.

Aproximadamente de 315 trabajadores/as en los picos más altos de empleo, el 85 % del total son mujeres.

Otro dato en consideración es la edad de los trabajadores y trabajadoras:

- 16 a 25 años: 4 %.
- 26 a 35 años: 63%.
- 36 a 45 años: 18%.
- 46 a 55 años: 12%.
- 56 a 65 años: 3%.

Hay un 81% de la plantilla de trabajadores y trabajadoras en edad de tener hijos lo que implica un ejercicio de los derechos de la conciliación laboral, personal y familiar.

Especial consideración tiene el colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo.

Se ha detectado la necesidad de una relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia A la luz del art 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de las exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Además, respecto al procedimiento de adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo establecidas en la citada Ley de Prevención, se obliga al empresario a determinar previa consulta con los representantes legales de los trabajadores la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos.

También se ha detectado que el personal de administración de RRHH de la empresa no tiene un conocimiento de los aspectos laborales de la Ley de Igualdad a fin de aplicar con efectividad el principio de igualdad desde el acceso al empleo, pasando por las condiciones del contrato de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

Asimismo, el Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo no tiene suficiente difusión en la organización

empresarial. En este sentido, tampoco la representación de los trabajadores participa en la difusión de los códigos de buenas prácticas, participa en las acciones formativas en prevención del acoso y en las campañas de sensibilización en prevención del acoso.

Se ha detectado que la Empresa en su estructura solo posee un cargo directivo y es ocupado por un hombre.

Por último, se ha detectado que la plantilla en general no tiene suficiente conocimiento de los derechos laborales en el supuesto de víctima de la violencia de género.

OBJETIVOS CONCRETOS DEL PLAN

Este Plan tiene una duración de un 2 años, desde el 15.09.13 hasta el 15.09.15. Transcurrido el plazo, las partes prorrogarán, incorporarán o suprimirán las medidas en función de los objetivos alcanzados y del informe de la Comisión Igualdad

Objetivos.

- Facilitar a todos los trabajadores la posibilidad de realizar acciones de formación en cuanto a igualdad de género.
- Dejar explícito el compromiso con la igualdad de género.
- Facilitar el acceso a los puestos directivos de mujeres con la formación y perfil adecuado.
- Promoción de personal a niveles superiores técnicos.
- Valoración de puestos de trabajo de mujeres en situación de embarazo y lactancia.
- Elaboración, difusión y aplicación del Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género

ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS A ADOPTAR

Para la consecución de los siete objetivos, se establece como estrategia un Plan de Comunicación bidireccional consistente en que la Dirección de la empresa irá informando periódicamente sobre las actuaciones y los logros conseguidos en cada uno de los objetivos a los trabajadores/as a través de email, creando a su vez un buzón de email con una dirección específica: sugerenciasigualdad@gestionprofesional.es

a) Para el Objetivo primero: Formación

Los equipos de trabajo y la Comisión de Igualdad deberán recibir formación en Igualdad de Oportunidades aplicada a la gestión empresarial con los siguientes contenidos mínimos:

- a) Las políticas de Igualdad y la legislación actual.
- b) Procesos objetivos de selección y reclutamiento de personal.
- c) Instrumentos para la elaboración de un Plan de Igualdad.
- d) La Igualdad entre mujeres y hombres como factor de calidad en la empresa.
- e) Gestión de RRHH desde la perspectiva de género.
- f) La negociación colectiva no discriminatoria.

Cada miembro será responsable de su propia formación previa, para ello la empresa facilita el siguiente link a plataforma gratuita de la Junta de Andalucía, y colaborará facilitando la formación a los miembros.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/teleig/>.

b) Para el Objetivo segundo: Compromiso.

A los efectos de dejar constancia de forma expresa del compromiso de la empresa, se enviará una carta a todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra plantilla siguiendo el modelo del Anexo I.

c) Para el Objetivo segundo: Promoción a la Dirección

En el caso en que sea necesario la ampliación o sustitución de Directivos, estos serán ocupados al 100% por mujeres.

d) Para el Objetivo tercero: Promoción a técnicos.

Para el caso particular de Escuelas Infantiles, donde se da la circunstancia de que algunos perfiles de personal de servicios mantienen una formación suficiente para desempeñar de puesto de técnicos, se promocionará automáticamente a estos al existir vacante disponible en el centro.

e) Para el Objetivo cuarto: Valoración puestos de trabajo.

Se realizará por empresa de riesgos laborales la valoración específica de aquellos puestos de trabajo de mujeres en situación de embarazo y lactancia, de forma que se objetive la existencia de riesgos. En el caso de existir riesgo al embarazo la empresa actuará según las normas al respecto.

La empresa y la representación de los trabajadores difundirán mediante email, y canal oral la necesidad de que la mujer trabajadora informe a la empresa de su estado de embarazo o lactancia.

f) Para el Objetivo quinto: Protocolo.

Crear un Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención de los distintos tipos de acoso, incluidos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La comisión de igualdad de género efectuarán campañas divulgativas de la existencia y del contenido del Protocolo.

g) Para el Objetivo quinto: Violencia de género

En los cursos de formación en igualdad se incluirá un apartado de derechos laborales de la víctima de violencia de género. Asimismo, la representación legal de los trabajadores y la empresa efectuarán campañas informativas dirigidas a hombres y mujeres de la empresa sobre los derechos de la víctima de violencia de género. Se utilizarán emails y el canal oral.

SISTEMAS EFICACES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE OBJETIVOS FIJADOS.

A fin de desarrollar, evaluar, implementar medidas y controlar y hacer seguimiento de las medidas y procesos relacionados con la igualdad en la Empresa, se constituirá la Comisión de igualdad como grupo de trabajo preferentemente del área de Recursos Humanos con conocimientos profundos de la empresa, responsabilidad en la toma de decisiones y competencia en el manejo de los datos internos.

Inicialmente la Comisión será un órgano paritario de 4 personas, formado equitativamente por igual número de personas de la dirección de la empresa y, puesto que nuestra empresa carece de representante legal de los trabajadores, por los dos trabajadores/ trabajadoras más jóvenes cuyo centro de trabajo esté más próximo a la sede central de la misma, sita en calle Historiador García Montero 16D de Cabra, Córdoba. A la renovación del presente Plan, se articulará una fórmula de representación de los trabajadores/as, mediante la cual los representantes sean elegidos democráticamente.

Esta comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del Plan de Igualdad, su cumplimiento, sus desviaciones, y en su caso, proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias.

También la comisión podrá proponer variaciones al Plan para los años sucesivos

La comisión recogerá las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores si los hubiera y de la dirección de la empresa a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuarán un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En Cabra, a 15 de septiembre de 2013.

CARTA DE COMPROMISO

Estimadas compañeras y compañeros:

Nuestra empresa se ha comprometido a integrar la Igualdad de Oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos y a diseñar un Plan de Igualdad adaptado a nuestra realidad. Como sabéis un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación y con el objeto de alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Hemos constituido una Comisión de Igualdad que es el órgano competente en el desarrollo de las distintas fases del Programa para el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Además se pone a vuestra disposición para recoger las propuestas, dudas o inquietudes que puedan surgir en relación a la Igualdad de Oportunidades.

Para vuestro conocimiento las fases del Plan son:

- Constitución de la Comisión de Igualdad
- Elaboración de un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con una triple finalidad:

1. Proporcionar información sobre las características y las necesidades de la plantilla, así como las opiniones de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa, sobre igualdad de oportunidades.

2. Detectar la existencia de posibles desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.

3. Servir de base para la definición del Plan de Igualdad.

Formación a la dirección y a la representación en materia de igualdad de oportunidades. De estas sesiones formativas y de las conclusiones del diagnóstico se extraerán las propuestas a incluir en el borrador del Plan de Igualdad que se negocie en la Comisión de Igualdad.

Diseño, negociación y elaboración del Plan de Igualdad. En el Plan se establecerán los objetivos a alcanzar, las medidas y actuaciones para lograrlos y el sistema de seguimiento y de evaluación.

Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para valorar el grado de implantación de las medidas y su adecuación con los objetivos trazados.

Inicialmente la Comisión será un órgano paritario de 4 personas, formado equitativamente por igual número de personas de la dirección de la empresa y, puesto que nuestra empresa carece de representante legal de los trabajadores, por los dos trabajadores/ trabajadoras más jóvenes cuyo centro de trabajo esté más próximo a la sede central de la misma, sita en calle Historiador García Montero, 16D, de Cabra, Córdoba. A la renovación del presente Plan, se articulará una fórmula de representación de los trabajadores/as, mediante la cual los representantes sean elegidos democráticamente.

Quienes formamos parte de esta Comisión os animamos a la participación en todas las fases del Plan y os pediremos vuestra implicación en la misma.

Las personas que integran esta primera Comisión de Igualdad son:

Por parte de la empresa: David Pedrajas y Rafael Peinado.

Representantes trabajadores/as: Irene Llamas y Maribel Pérez.

Las opiniones de las trabajadoras y trabajadores son de gran importancia en este proceso por lo que solicitamos tu colaboración contestando a un cuestionario de opinión, anónimo, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo Andaluz, así como tus propias experiencias en la empresa, que se utilizará como un instrumento más para el diagnóstico.

Los cuestionarios te serán enviados por email en un formato donde tus respuestas se recabarán automáticamente. Por otra parte hemos creado una dirección email

de sugerencias específico, y al cual te animamos a utilizar. : sugerenciasigualdad@gestionprofesional.es

Sucesivamente te iremos informando de los pasos que daremos hasta la aprobación del Plan de Igualdad. Si en algún momento deseas plantear alguna cuestión o propuesta en relación a los temas de igualdad puedes ponerte en contacto con las personas integrantes de la Comisión.

Cabra, 10 de septiembre de 2013. Fdo.: Rafael Peinado Álvarez.

2.º En el año 2016 se inicia un nuevo Horizonte, y se acuerda extender el Plan de Igualdad al resto de empresas del Grupo, en este caso a Gestión Profesional de Servicios Socio Sanitarios y de la empresa GP Servicios Educativos SL, con CIF B14688659, y Gestión Profesional Servicios de Ayuda a Domicilio SI con CIF B14828560.

OBJETIVOS PLAN DE IGUALDAD HORIZONTE 2016-2018

Con la intención de trabajar de cara a un nuevo horizonte temporal, con la idea de seguir trabajando de cara a la consecución de una Igualdad Real en la sociedad, los miembros de la Comisión para la Igualdad del Grupo Gestión Profesional (GP Servicios Educativos, S.L., Gestión Profesional de Servicios Sociosanitarios y Educativos, S.L., y Gestión Profesional Servicios De Ayuda A Domicilio, S.L.), se reúnen en calle Historiador García Montero, núm. 16, 2 D, Cabra (córdoba) sede del Grupo, para la propuesta de la implantación de objetivos.

Objetivos:

- Consolidar los compromisos recogidos en el Plan.

Contenido: Siendo conscientes de lo avanzado hasta el momento, continuar con las líneas abiertas con anterioridad y recogidas en este Plan (favorecer el acceso a puestos directivos para mujeres, prevención acoso, facilitación de la tramitación de riesgos durante el embarazo, etc.).

- Eliminación del lenguaje sexista:

Contenido: Siendo conscientes de la importancia que tiene la visualización del género en el lenguaje, se propone la eliminación del lenguaje sexista en todos los ámbitos de la organización y el reconocimiento de género en el total de los documentos de la empresa (e-mail, contratos, nóminas, comunicados, etc).

- Desarrollar acciones formativas:

Contenido: Conocido que la empresa dispone de una plataforma para la formación de su personal, incluir al menos un curso específico en materia de igualdad al año. Continuar con la transversalidad de la Igualdad en las materias formativas abordadas.

- Promoción de la igualdad:

Contenido: De cara a la puesta en marcha de la futura web del Grupo de Gestión profesional, la empresa incluirá documentos que hagan referencia a la igualdad dentro de la organización.

- Promover una selección de personal que incluya un compromiso de Igualdad de Oportunidades:

Contenido: Transmitir en todas las ofertas de empleo el compromiso con la Igualdad de Oportunidades.

- Cuantas otras sean propuestas:

Contenido: Se mantendrá habilitado un buzón permanente para comunicación de propuestas, quejas o mejoras en materia de igualdad que puedan completar el actual plan.

HORIZONTE 2020-2024**Introducción.**

Desde el año 2019 se viene trabajando en un nuevo horizonte, si bien, los cambios normativos introducidos en la norma a lo largo de los últimos tiempos, y muy esencialmente en el primer trimestre del año 2019, concretamente con la publicación 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, hacen necesarios un nuevo documento que regule la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa Gestión Profesional de Servicios Sociosanitarios y Educativos, S.L.

Como se ha indicado con anterioridad, el Plan primario respondía a todo un grupo empresarial, y es intención del presente documento dejar claro que el actual Plan es específico de la empresa Gestión Profesional de servicios sociosanitarios y educativos SL (B14657688), de tal modo que regirá en todos sus centros actuales (Residencia de Personas Mayores de Benamejé, Iznajar, Luque, Cañete la Real y Villanueva del Rosario, además de la Unidad de Estancia Diurna de Campillos) además de las nuevos centros en el caso de que los hubiese.

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.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

Por otro lado la Constitución Española en su artículo 14, junto al artículo 9.2 «Corresponden a los Poderes públicos promover las condiciones para la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que implican o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y cultural.

A su vez, si nos fijamos en el artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre

mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y acordar con los representantes elegidos de las personas trabajadoras.

Además el artículo 46 de la Ley recoge que el plan es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de hacer un diagnóstico de la situación para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado el Artículo 47 indica la importancia de que las personas trabajadoras accedan al contenido de los Planes de Igualdad.

Y finalmente el artículo 48 de la Ley dispone que se desarrollaran medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y las oportunas actuaciones en este sentido.

Atendiendo a los párrafos anteriores se proponen una serie de objetivos ordenados que vienen siendo los vigentes del Plan de Igualdad y sobre los que se deberá seguir trabajando y ahondando en el presente Horizonte.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

De cara a fijar los objetivos de la empresa Gestión Profesional de Servicios Sociosanitarios y Educativos, S.L., dentro de la finalidad de trabajar por alcanzar una igualdad real, se proponen los siguientes, a modo de guía:

- a) Ahondar en una cultura empresaria comprometida con la Igualdad, de todos los actores implicados. Podemos entender por actores implicados; dirección de la empresa, mandos, plantilla, asesores externos, empresas colaboradoras, etc. La novedad de incluir en este punto grupos de interés externos a la propia empresa responde al interés de mantener relaciones comerciales o institucionales con organismos que respeten principios similares a los de la empresa.
- b) Plasmar políticas tendentes a promover y mejorar las posibilidades de acceso a la mujer a puestos de responsabilidad. De forma que se reduzcan los posibles desequilibrios que pudiesen darse en e la empresa.
- c) Vigilar para que la actual compensación de la plantilla, en cuanto a representación de mujeres y hombres, mantenga una estructura equilibrada.
- d) Fomentar la formación en igualdad, de modo que el acceso a la misma sea equitativa y sin distinciones de ningún tipo, especialmente del género.
- e) Propiciar la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.
- f) Promover la lucha contra la violencia de género en todos los ámbitos, debiendo la empresa actuar como un agente de defensa de la no violencia.
- g) Trabajar por la seguridad de las personas integrantes de la plantilla, previniendo situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y actuando ante los posibles casos.
- h) Favorecer la incorporación al empleo de una forma justa, eliminando cualquier introducción de sesgo y muy especialmente los debidos al género. Se dejará patente la igualdad de oportunidades.

Alcance y duración.

Alcance: El presente plan viene siendo de aplicación a todo el personal que se vincula a cualquiera de los centros o servicios de Gestión Profesional de Servicios Sociosanitarios y Educativos, S.L.

Cabe destacar que en la actualidad se conforma por cinco centros residenciales y una Unidad de Estancia Diurna. Los puestos de trabajo, las categorías y los desempeños de los profesionales son similares en todos ellos, por lo que el presente documento garantiza su aplicación en cada uno de los Centros adscritos.

Duración: Como se ha indicado con anterioridad el presente plan viene rigiendo desde el año 2013, teniendo un gran número de avances a lo largo de los años. Nos encontramos ante la última actualización que parte en el año 2020 con la intención de adaptarnos a los cambios normativos.

Es de reseñar que la igualdad entre personas debe ser una cuestión de duración indefinida y por tanto entendemos que los objetivos o líneas recogidos en el presente plan deben tener una duración indefinida.

Siguiendo con la tónica de la aplicación de nuestro Plan en los últimos años entendemos que este documento debe ser ágil y cambiante de modo que nos permita avanzar en la igualdad durante los próximos años y es por ese motivo por el que se fija un horizonte temporal de 2020 a 2024.

En caso de que llegada la fecha de 31 de diciembre de 2024 no se haya acordado un nuevo documento, se entenderá vigente el actual plan.

Actuaciones:

Respecto del acceso al Empleo.

Se adoptarán medidas tendentes a posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en similares condiciones.

En esta línea son varios los pasos que se han dado a lo largo del tiempo y que se deben seguir manteniendo:

1.º La existencia medidas que garanticen la protección de datos en la selección de personal.

2.º La selección de personal usando el sistema del llamado Curriculum Vitae anónimo, cada vez para un mayor número de puestos.

3.º Realizar entrevistas de selección donde se aborden únicamente cuestiones de calado profesional y que tengan que ver con el desempeño.

4.º Facilitar que en las selecciones de puestos donde las mujeres se encuentre infrarrepresentadas se incluyan perfiles para selección de mujeres y se garantice que el candidato o candidata seleccionada se deba a su mejor cualificación y competencias y se obvie por completo el género.

5.º Trabajar de forma transversal, y por tanto también en este ámbito, por la reducción del lenguaje sexista.

Respecto de la conciliación y la corresponsabilidad.

Se adoptarán medidas tendentes a buscar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y los hombres.

Seguiremos trabajando en los siguientes puntos:

1.º Difundir y formar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.

2.º El derecho a la conciliación no será en ningún caso un componente negativo para el acceso a la formación, promoción u otros.

3.º Las bajas maternales para los puestos que entrañan riesgo y previos a los distintos trámites que dependan de otros organismos se harán con la mayor antelación legal posible.

4.º Favorecer los cambios de turno, sin que esto afecte al servicio, para aquellas cuestiones puntuales relacionadas con la conciliación.

5.º Se continuará con la medida de obsequiar con algún detalle a elección de la dirección, a las trabajadoras de más de un 50% de jornada que sean madres. Esta medida pretende dar tranquilidad a todas aquellas personas que decidan tener descendencia durante su vida laboral.

Respecto de la formación:

En este apartado se incluye todo lo concerniente a promoción y acceso a la formación de las personas trabajadoras de la empresa.

1.º Mantener las mismas condiciones formativas para similar puesto con independencia del genero.

2.º De cara a los posibles accensos, en ningún caso el género será una cuestión determinante y si la capacidad y la formación.

3.º El acceso a canales formativos se ofertará en igualdad de condiciones para todas las personas de la plantilla.

Respecto a la retribución.

En este apartado se recogen medias tendentes a evitar diferencias retributivas por cuestión de género y a controlar la existencia de la brecha salarial.

1.º vigilar que en ningún caso, por motivo de género exista diferencia retributiva. Las diferencias serán debidas a la categoría, la capacidad y la responsabilidad.

2.º Permitir una acceso igualitario a las posibles situaciones que puedan propiciar una mejora retributiva.

Respecto de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Desde hace tiempo la empresa cuenta con un plan de prevención del acoso, no obstante recientemente se ha procedido a crear un nuevo protocolo, adaptado a la realidad vigente y con un mayor grado de información para garantizar un acceso seguro para atender posibles situaciones en este ámbito.

1.º Difundir el nuevo protocolo entre el personal de la empresa.

2.º Informar sobre los posibles canales de denuncia ante la detección de situaciones que puedan considerarse de acoso en el trabajo.

3.º Promover acciones de diferente tipo de sensibilicen en esta materia.

Respecto a la organización.

Entre las líneas principales de la empresa en materia de igualdad.

1.º La empresa está en la línea de disponer de órganos de decisión lo más equilibrados posible, tales como el comité de dirección o los cuerpos directivos.

2.º Impregnar la cultura de la igualdad en la mayor parte de los aspectos posibles de la empresa.

3.º Ser vigilante en el respeto entre personas, haciendo una empresa totalmente igualitaria.

4.º Continuar impulsando medidas tendentes a la consecución de la igualdad.

5.º Realizar de forma anual un informe a modo de observatorio de igualdad de la empresa.

6.º Fomentar los mecanismos de voz para la puesta en marcha de medidas que favorezcan la igualdad.

Comité de igualdad:

Es de reseñar que a la firma del presente plan de Igualdad, se ha tomado la decisión que las personas abajo firmantes conformen el Comité de Igualdad de la empresa, comprometiéndose todas ellas a la consecución de los objetivos que nos marcamos con el presente documento.

Declaraciones finales:

- De cara a la firma del presente documento las partes implicadas declaran:
- Que se comprometen en la difusión del presente plan.
- Que son conocedoras de la existencia de un Protocolo para la prevención de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Que conocen la composición del comité de igualdad.
- Que se fijará un sistema de comisión de seguimiento.
- Impulsar un Nuevo Diagnostico de situación para el año 2020.