

Índice

I.- INTRODUCCIÓN

II.- DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN

III.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

IV.- ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

V. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

VI.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL GRUPO EULEN CONTRA TODA FORMA DE ACOSO

VII.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

VIII- PORCENTAJE DE PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA: Análisis y propuestas.

IX.- CALIDAD EN EL EMPLEO: TIPO DE CONTRATO Y JORNADA CONTRATADA: Análisis y medidas propuestas.

X.- PROPORCIONALIDAD DE LA COBERTURA DE PUESTOS A LO LARGO DE LA LÍNEA JERÁRQUICA: Análisis y medidas propuestas.

XI. RETRIBUCIÓN ABONADA POR GÉNEROS: Análisis y medidas propuestas.

I.- INTRODUCCIÓN

El presente Plan se ha establecido con la finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa EULEN, S.A.

El artículo 14 de la Constitución Española establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, eliminando cualquier discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo.

Ahondando en estos derechos, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo tiene como pretensión el promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo por supuesto el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir.

En la exposición de motivos de la propia Ley se enumeran las distintas razones que justifican la publicación de la Ley como son el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social y económica y la discriminación salarial, entre otros. Sin embargo no enumera una serie de factores que como empresa entendemos que hay que tener en cuenta.

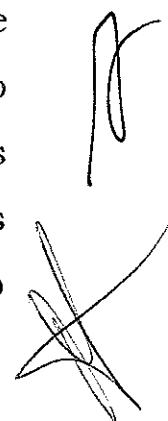
Basta para ello conocer algunos datos: el porcentaje de mujeres que se ha incorporado al mercado laboral supera con

creces su proporción dentro de la población femenina global. Durante los 30 últimos años se han incorporado cuatro millones de mujeres españolas al mercado laboral entre los 16 y los 64 años, pasando de 3,6 millones a 7,5, mientras que la población femenina en este mismo periodo de tiempo sólo aumentó 1,6 millones. Sólo con este dato podemos valorar la importancia que han cobrado, aunque sólo sea cuantitativamente las mujeres en el mercado laboral ¹(*)

No se nos escapa que nos encontramos, a pesar del incremento del desempleo, en un periodo de escasez de especialización y conocimiento. En este sentido, la aportación cualitativa de la población femenina al mercado laboral nos puede ayudar a una cobertura más adecuada de los puestos de trabajo.

El aprovechamiento de esta fuerza de trabajo tiene un claro reflejo, por ejemplo, en las empresas de trabajo temporal. De conformidad con los resultados del estudio realizado por la Universidad Pablo Olavide de Sevilla titulado “ Las empresas de trabajo temporal y las transiciones laborales en España: un análisis diferenciado para hombre y mujeres”, la permanencia de las mujeres que trabajan con ETT's a través de contratos temporales es superior a la de los hombres, que optan, bien por el cambio a otra empresa con contrato indefinido, bien simplemente al desempleo. Este dato nos aporta una idea de la estabilidad de las trabajadoras en las empresas que, aún tratándose en este caso de trabajo

¹ Índice laboral Manpower 30ª edición



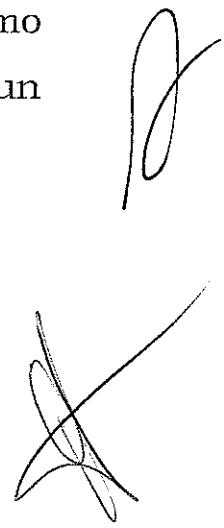
temporal, tienden a tener una menor rotación que los trabajadores masculinos, lo que mejora su especialización profesional.

Este aspecto tiene por otra parte su reflejo inmediato en el potencial incorporado en el mercado de trabajo. Resulta claro que no tener en cuenta el potencial que se puede localizar dentro del colectivo femenino, cuando cada vez debemos tender a seleccionar a “los mejores” es no reconocer una oportunidad.

Por otro lado, si consideramos que la formación aporta “talento” al mercado laboral no tendremos más que tener en cuenta que, del total de licenciados universitarios en el último curso 2006-2007, el porcentaje de mujeres ascendió a 61%.²

Sólo con un breve y corto vistazo a estos datos podemos valorar muy positivamente la aportación que el empleo femenino proporciona al mercado laboral, y por ello la mejora de la presencia de las mujeres, tanto cuantitativa como cualitativamente, en nuestra empresa puede considerarse un beneficio para la empresa y un objetivo a conseguir

² Instituto Nacional de Estadística (curso 2005-2006)



Características de la empresa EULEN, S.A.

Las principales actividades desarrolladas por EULEN S.A. son:

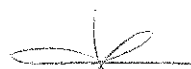
- Limpieza
- Mantenimiento
- Medio Ambiente
- Aparte de los señalados se realiza una gran variedad de servicios auxiliares a empresas como: lectura de contadores, telemárketing, atención e información, etc.

Con toda esta diversidad de servicios partimos ya del hecho, constatable a primera vista, de que las distintas ramas de actividad que desarrolla el Grupo EULEN atraen de manera natural a determinados géneros. A modo de ejemplo nos encontramos que en el sector de mantenimiento la contratación es fundamentalmente masculina, mientras que, por el contrario, en el sector de limpieza prevalece la contratación femenina.

No nos podemos abstraer de esta realidad social, porque no podemos cambiar drásticamente aquellas preferencias que, por razones educativas y/o sociales, tienen inicialmente los distintos géneros.

Sin embargo en este sentido sí que se pueden realizar actuaciones, si el estudio confirma este extremo, como son las de promover, en casos de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas del género con menor representatividad, o si la prestación del servicio lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado, aunque siempre habrá que tener en cuenta esta realidad para analizar la proporcionalidad de la ocupación de los distintos sexos en los distintos áreas y niveles de la producción.

La multiplicidad de servicios prestados conlleva otra peculiaridad, como es la aplicación de muy diversos convenios colectivos. Esto implica que, siendo la política salarial del Grupo la de aplicación estricta de los convenios colectivos para la mano de obra directa, nos encontremos que a categorías laborales iguales o similares se les aplique retribuciones distintas en función del convenio de aplicación, lo que añade una mayor complejidad al análisis de la situación en la empresa.



II.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Tal como regula la L.O 3/2007, con carácter previo al establecimiento de medidas que mejoran la presencia de las mujeres en la empresa, ésta debe realizar un diagnóstico de la situación.

Según se indicó con anterioridad la amplia variedad de convenios de aplicación, así como la cobertura estatal de los servicios que se realizan dentro de EULEN implica que nuestro análisis, aunque inicialmente se ha realizado a nivel estatal, para poder tener una visualización general de la empresa, más adelante habrá que proceder a realizar un análisis más detallado por provincias y sectores de servicios.

El diagnóstico de la situación en el Eulen, S.A. se va a realizar teniendo en cuenta los siguientes parámetros.

- √ Porcentaje de presencia femenina y masculina
- √ Análisis de la proporcionalidad de la cobertura de puestos a lo largo de la línea jerárquica.
- √ Análisis de la retribución abonada por géneros
- √ Calidad en el empleo: Tipo de contrato y jornada contratada




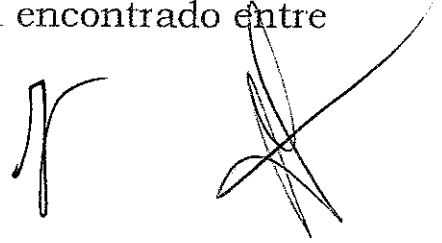
III.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad principal del plan de igualdad, una vez detectadas situaciones de desequilibrio, es mejorar en aquello que sea posible, los siguientes niveles:

- Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional a las categorías profesionales en que éstas estén en menor representación.
- Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de los mandos intermedios en la empresa.
- Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de acoso laboral elaborados por la empresa EULEN.
- Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género.
- Promover la defensa y desarrollo de acciones que incidan en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, que garanticen las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo y promoción en todos los ámbitos.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad, reorientando situaciones de desigualdad que pudieran existir en la empresa.

- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante de dicho puesto de trabajo.

Para ello, una vez detectados los ámbitos de mejora, tras realizar el diagnóstico de la situación se propondrán medidas en relación con las diferencias que se hayan encontrado entre los géneros, de existir.



IV.- ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

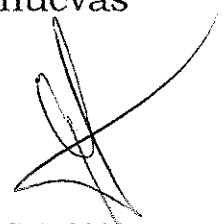

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad, se constituirá una comisión de seguimiento.

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 de personal o de los miembros de los comités en la empresa.

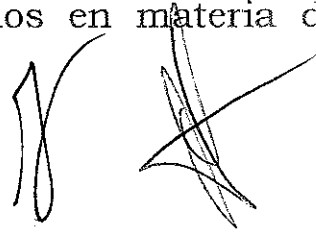
El número de miembros de cada una de las organizaciones integrantes de la comisión podrá ser de hasta dos personas como máximo.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

- √ Comprobar si las medidas 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 anualmente para analizar si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad.

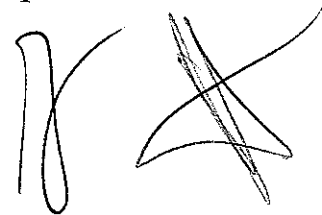


V.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad se pacta con una vigencia de cinco años.

Para el seguimiento de las medidas adoptadas y la pertinencia de las mismas la comisión de seguimiento se reunirá anualmente y elaborará un informe o evaluación de la situación, con el fin de valorar el alcance y efectividad de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

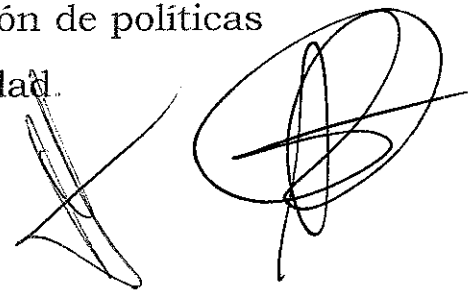
Una vez expirado el plazo de vigencia los integrantes de la comisión de seguimiento se reunirán para la prórroga o renovación del plan de igualdad. Dicha reunión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con una antelación de, al menos, 15 días. En el supuesto de que no se renovara se considerará prorrogado automáticamente pro anualidades naturales.



VI.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL GRUPO EULEN CONTRA TODA FORMA DE ACOSO

Con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y aumentar su nivel de protección de seguridad y salud, el Grupo Eulen ha incorpora en su sistema normativo una Norma y procedimiento contra toda forma de acoso, incluyendo situaciones de acoso en materia laboral, sexual, y que se incorpora al presente plan como Anexo 1.

Este protocolo tiene por objeto combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, así como la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.



VII.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

Medidas de conciliación

El Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, algunas de ellas introducidas por la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Estas medidas son las siguientes:

- √ **En materia de permisos de paternidad.** Se fija en trece días de duración. Se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

- √ **En materia de permisos de maternidad.** Destaca la ampliación del permiso en dos semanas más para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

- √ **En materia de lactancia.** Se introduce la posibilidad de disfrute indistinto por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.



- √ **En materia de reducción de jornada.** Se prevé la ampliación, en caso de reducción de jornada por guarda legal, de la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y la reducción a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

- √ **En materia de excedencia voluntaria.** Se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares.

- √ **En materia de vacaciones.** Disfrute del periodo de vacaciones en fecha distinta al de la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por disfrute del permiso por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

- √ **En materia de extinción del contrato de trabajo.** No se computan como faltas de asistencia las ausencias derivadas de maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia cuando la baja haya sido acordada


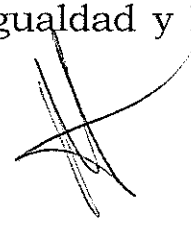
por los servicios sanitarios oficiales y su duración no sea superior a 20 días consecutivos.

Se introduce como novedad la nulidad del despido cuando este se basa en una causa discriminatoria o cuando se produce durante el periodo de embarazo. Así mismo destaca la presunción iuris tantum de la nulidad del despido si este se produce dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Medidas de concienciación

Con la finalidad de concienciar a los trabajadores de la importancia de la correcta aplicación del plan de igualdad así como para que conozcan su contenido, se pondrán en práctica las siguientes medidas:

- √ Campañas de difusión y sensibilización, a través del boletín interno, correo electrónico y publicación en el portal del empleado.
- √ Sesiones informativas, que se incorporarán al curso de formación de los empleados con el objetivo de dar a conocer el plan de igualdad y la norma y procedimiento de acoso.



- √ Información sobre permisos y excedencias existentes en normativa laboral.
- √ Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- √ Difusión de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- √ Recogida de sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación a través del buzón de sugerencias.
- √ Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

VIII- PORCENTAJE DE PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA: Análisis y propuestas.

Los resultados obtenidos tras el diagnóstico de la situación evidencian que, en el conjunto de la empresa, existe una proporción de mujeres superior a la de hombres.

Para asegurarnos que se mantiene esta proporción se va a elaborar una guía para la selección de personal que

permita mantener la objetividad en la misma, eliminando cualquier criterio de selección que pudiera llegar a producir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

IX.- CALIDAD EN EL EMPLEO: TIPO DE CONTRATO Y JORNADA CONTRATADA: Análisis y medidas propuestas.

Del análisis efectuado se desprende que la política de contratación de la empresa no genera diferencias discriminatorias entre hombres y mujeres, existiendo un mayor porcentaje de mujeres con contrato indefinido que de hombres.

Dada la diversidad de actividades desarrolladas por el Grupo Eulen, nos encontramos con sectores en los que predomina la contratación femenina debido a las peculiaridades del servicio, mientras que en otros ocurre lo contrario. Esta diferencia de contratación se debe a la propia naturaleza del servicio, no obedeciendo a criterios discriminatorios.

En cuanto al porcentaje de jornada contratada, hay que destacar el hecho de que los tiempos parciales se concentran principalmente en las mujeres.

1.- Tipologías de los servicios prestados. Nuestra contratación laboral esta condicionada por la tipología de los servicios prestados, en la que los periodos de servicio generalmente son de tiempo reducido.

2.- Solicitudes de reducción de jornada por cuidado de familiares. La mayor parte de las reducciones de jornada por motivo de asistencia familiar suelen ser solicitadas por las mujeres.

3.-El hecho de que la mayor parte de los contratos a tiempo parcial sean realizados mayoritariamente por mujeres también obedece a la tendencia social de que la mujer siga asumiendo un papel secundario como participante en la economía familiar.

X.- PROPORCIONALIDAD DE LA COBERTURA DE PUESTOS A LO LARGO DE LA LÍNEA JERÁRQUICA: Análisis y medidas propuestas.

Dentro de la estructura organizativa de la empresa, existe una clasificación interna de los trabajadores en función de que desarrollen su actividad profesional en los servicios que prestan para los distintos clientes, cuya denominación interna es Mano de Obra Directa (MOD), o que ésta actividad profesional se desarrolle en la dirección, control y gestión de estos servicios, denominada como Mano de Obra Indirecta (MOI)

Analizando la situación actual, en el momento del diagnóstico, se constata que existe presencia femenina en todos los niveles de la organización. Aunque se aprecia un porcentaje inferior en niveles superiores como consecuencia de la incorporación más reciente de la mujer al trabajo.

En este aspecto, la política de actuación de Eulen, S.A. es promover, en casos de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas del género femenino, así como fomentar condiciones laborales que faciliten su integración y promoción. Todo ello permitirá incrementar y equilibrar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada, sin olvidar las peculiaridades de cada servicio.

Para conseguir este objetivo se va a reflejar por escrito un procedimiento de selección que permita un aseguramiento de la objetividad por méritos en los procesos de selección.

XI. RETRIBUCIÓN ABONADA POR GÉNEROS: Análisis y medidas propuestas.

Para el análisis de la retribución se ha tomado como referencia el total de la misma de cada uno de los niveles y, una vez obtenida la media de cada uno de ellos, se ha procedido a estipular el porcentaje en el que se encuentra cada uno de los géneros.

Respecto a la M.O.D. no se aprecian diferencias significativas, ya que la política salarial respecto a este colectivo es la de la aplicación de las normas convencionales aplicables, no existiendo más diferencias que las propias de la aplicación convencional.

Respecto a la M.O.I. si que se ha apreciado una diferencia, no especialmente significativa, pero si existente, favorable al género masculino. Sin embargo estas diferencias tienen un reflejo proporcional en relación con la antigüedad en el trabajo de los hombres.

Para poder corregir de manera paulatina estas diferencias se van a adoptar las siguientes actuaciones:

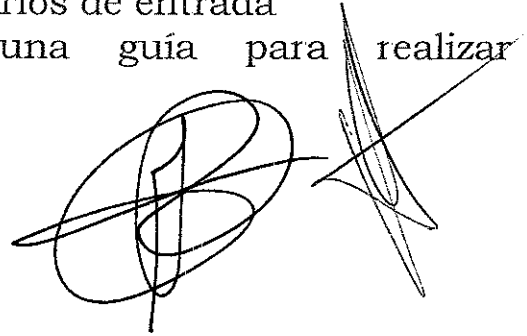
Medidas Correctivas que permitan reducir el "gap" en el salario medio por sexo.

Para ello se proponen tres medidas

- a. Incrementos salariales extraordinarios, que supone incremento mayor para mujeres que por su posición en banda, se encuentren por debajo de la media.
- b. Análisis del incremento propuesto por promoción: Otorgando mayor cantidad a mujeres con salarios por debajo de la media.
- c. Incrementos salariales anuales: Aplicación del mismo método que en el caso de incrementos salariales extraordinarios.

Medidas Preventivas para evitar discriminación por sexo,
mediante revisión y ajuste de las políticas de
compensación y desarrollo

- a. Establecimiento de salarios de entrada
- b. Establecimiento de una guía para realizar promociones

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.