

GECOR

TU PLATAFORMA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

PLAN DE IGUALDAD DE GECOR SYSTEM S.L.

1	04/07/2018	Creación de documento	Responsable de Igualdad.	Director Administración	Dirección
ED	FECHA	NOTA	REALIZADO	REVISADO	APROBADO
PLAN DE IGUALDAD		GECOR SYSTEM S.L.		EDICIÓN	1 / 13
				01	



CONTENIDO

Compromiso	3
Plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en Gecor System	4
Medidas ya implantadas	5
Medidas a implantar	8
Protocolo de acoso en el trabajo	9

Compromiso

En marzo de 2007 entró en vigor la Ley orgánica, 3/2007 para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A su vez, el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Con este motivo, Gecor System declara de forma expresa que, desde el inicio de su actividad y de cara al futuro, está comprometida en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser este un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

Gecor System, por tanto, mantiene el fuerte compromiso de continuar defendiendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva este derecho y eviten la aparición de barreras discriminatorias de cualquier tipo.

La igualdad nos beneficia, contribuye a un mejor ambiente de trabajo, una optimización de los recursos humanos, mayor identificación de la empresa con la sociedad y del personal con la empresa y produce un desarrollo de la creatividad y la innovación originado por la diversidad en los diferentes puestos de trabajo.

En este contexto, Gecor System se propone:

- Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a cualquier persona sin depender de su identidad sexual.
- Perseguir el objetivo de mantener una representación equilibrada de la mujer en la organización.
- Eliminar cualquier obstáculo que pudiera existir para que tanto hombres como mujeres tenga la misma oportunidad de alcanzar puestos de responsabilidad dentro de la organización.
- Elaborar un protocolo de actuación ante el acoso laboral y la discriminación por razón de sexo.
- Proponer y llevar a cabo medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de Gecor System.

Plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en Gecor System

Medidas ya implantadas:

Materia: ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

Medidas:

- Inclusión del principio de igualdad y referencia al “Plan de Igualdad” en el procedimiento de selección de personal presente en el Sistema Integrado de Gestión de Gecor System.
- Formación del personal encargado de la selección en materia de igualdad.
- Publicación de las ofertas de trabajo en cualquier medio sin contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando estereotipos.
- Inclusión, en el protocolo de acceso a la entidad de medidas compensadoras de tal modo que a igual mérito y capacidad acceda a la empresa la persona cuyo sexo o identificación sexual esté menos representado en una categoría o función determinada.
- En la medida de lo posible, Gecor System tratará de colaborar y subcontratar los servicios de empresas que compartan estos mismos principios de igualdad.

Materia: RETRIBUCIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres de un mismo puesto de trabajo y categoría profesional.

Medidas:

- Adaptación de la política retributiva, de forma que se recojan los principios de igualdad aquí expresados.
- Análisis anual del sistema retributivo, con el fin de detectar desigualdades o posibles desviaciones de los principios aquí expresados.
- Compromiso de cumplir con el objetivo de igualdad retributiva, en el presente y en el futuro, entre sexos e identidades sexuales.

Materia: PROMOCIÓN

Objetivo: Conseguir un sistema de promoción objetivo y equitativo para garantizar un equilibrio en la plantilla e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medidas:

- Adaptación de la política de promoción, de forma que se recojan los principios de igualdad aquí expresados.
- Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, méritos y competencias, se dará prioridad para promoción al género menos representado en el puesto objeto de la promoción.
- Identificación y eliminación de barreras que impidan que las mujeres se presenten a procesos de promoción.
- Fomentar la participación de las mujeres en las formaciones ligadas al mejoramiento profesional.

Materia: COMUNICACIÓN

Objetivo: Conseguir un sistema de comunicación, tanto interna como externa, inclusivo y no discriminatorio por motivos de sexo.

Medidas:

- Revisión y adaptación de las políticas de comunicación, de forma que incluyan los principios de igualdad.
- Formación en el uso del lenguaje no sexista. Difusión de documentos formativos a este respecto a todo el personal de Gecor System.
- Prestar especial atención a la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones tanto internas como externas que realice Gecor System.

Materia: CONCILIACIÓN

Objetivo: Potenciar las medidas de conciliación que Gecor System ofrece a su personal, fomentando la igualdad y facilitando su uso a toda la plantilla y en especial al colectivo que menos use cada una de las medidas.

Medidas:

- Sensibilización a los mandos en materia de Conciliación.
- Formación a los mandos y responsable de RRHH en materia de Conciliación.
- Formación a toda la plantilla en materia de Conciliación.

- Divulgación de documentos formativos y sensibilizadores en esta materia a toda la plantilla.
- Medición y registro anual de la satisfacción con las medidas en materia de Conciliación implantadas por Gecor System.
- Protección a la maternidad: la empresa protege las situaciones de maternidad de y específicamente analiza cada puesto de trabajo, los riesgos inherentes a la condición de la mujer durante el embarazo y lactancia para prevenir o, en su caso corregir la situación, o cambiar a la trabajadora embarazada, evitándole la exposición al riesgo.

Materia: FLEXIBILIDAD EN LOS HORARIOS LABORALES

Objetivo: Conseguir un sistema con una flexibilidad en los horarios, que permita compatibilizar la vida familiar y de ocio con la laboral.

Medidas:

- Los trabajadores de Gecor System cuentan con una flexibilidad en los horarios de trabajo, permitiéndoles adaptar su jornada a sus propias necesidades siempre y cuando se cumplan con los objetivos.
- Eliminación de políticas presencialistas desfasadas, priorizando el bienestar de los empleados y su comodidad a la hora de realizar su trabajo.
- Se cuenta con especial sensibilización para la flexibilidad horaria en el caso de trabajadores con hijos menores a su cargo.
- En cuanto a los periodos vacacionales, se intentará que cada trabajador de Gecor System pueda disfrutar de sus días libres cuando este lo precise y pueda disfrutar más del tiempo familiar.

Medidas a implantar:

1.- En base al diagnóstico realizado de la situación se constata la poca representación de mujeres dentro de la organización. Eso nos lleva a asumir el compromiso de intentar integrar mujeres, teniendo esto muy en cuenta en los futuros procesos de selección de personal.

2.- Fomentar y desarrollar los canales de comunicación y formación oportunos para la difusión y conocimiento de todas las medidas de protección existentes, desarrollando, desde los mismos, campañas de difusión de la igualdad efectiva de oportunidades.

3.- Se designa a un Responsable de Igualdad en la empresa. Cuyas funciones serán fundamentalmente las de realizar divulgación de material sensibilizador y realizar las formaciones oportunas al personal en la materia, además de asegurar la adaptación de los procedimientos de la empresa a estos principios de igualdad.

3.- La empresa continuará con su política de protección de la maternidad y lactancia y, en su caso, elaborará un protocolo escrito de actuación en dichas situaciones o dará publicidad suficiente y completa de los derechos y posibilidades existentes en la empresa en tales situaciones.

4.- En caso de solicitud de reducción de jornada por causas familiares, la empresa estudiará y podrá autorizar, siempre en función de las necesidades organizativas, productivas y empresariales, la acumulación de las horas de reducción en días o semanas.

Protocolo de acoso en el trabajo

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

1.- Definición y tipos de acoso:

a) Acoso Moral

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados en el entorno laboral, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil de forma sistemática (alterna o continuadamente) durante un tiempo prolongado, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando a la salud de la persona.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

- i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la víctima del acoso.
- ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

b) Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito, o produzca el efecto, de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- i. Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para

la toma de una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, noviembre 1991).

ii. Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

c) Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos, pero que incumbe a todos los miembros y personal de la empresa.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.
5. Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

3.- Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa.
- Indemnidad frente a represalias.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

4.- Procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Asuntos Sociales/ Recursos Humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la Representación de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Recibida cualquier comunicación, noticia o sospecha de la posible existencia de actuaciones irregulares o constitutivas de acoso, la Dirección de RRHH deberá inmediatamente iniciar un Expediente Informativo al efecto, (en el caso de haberse recibido por el Comité la denuncia, se iniciará una vez éste le de traslado a RRHH). En dicho expediente se designará como Instructor/a del mismo a la persona que resulte más capacitada, conforme al departamento o entidad de los hechos. Preferiblemente la persona que instruya el caso deberá pertenecer al Departamento de RRHH. El expediente se deberá mantener dentro del más absoluto secreto y sigilo profesional, evitando filtraciones que generen rumores, acusaciones sin fundamento o comentarios sobre la eventual situación detectada.

El/la Instructor/a deberá adoptar cuantas actuaciones o diligencias de averiguación sean pertinentes, incluyendo en su caso la toma de declaraciones de cuantas personas pudieran contribuir al esclarecimiento de los hechos. En todo caso, el expediente deberá garantizar la imparcialidad y objetividad sin que en ningún caso se puedan adoptar posiciones que generen indefensión a ninguno de los posibles afectados ni presumir la comisión de los actos constitutivos de acoso. El expediente se tramitará con la mayor brevedad y agilidad posible. El expediente finalizará con la propuesta del/la Instructor/a

donde se pronunciará sobre si queda acreditada o no la existencia de acoso y, en su caso, con la proposición de las acciones a emprender por la empresa.

De constatarse el acoso por parte del/la Instructor/a, la Dirección de la empresa deberá adoptar todas las medidas, incluidas las disciplinarias, que acaben con la situación generada y restablezcan al/la perjudicado/a en la integridad de sus derechos y en su normalidad laboral. Igualmente, durante el expediente se podrán adoptar las medidas que se consideren necesarias.

De ser autorizada expresamente por la persona afectada, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Representación de los Trabajadores y a la Comisión de Igualdad de la situación existente y las medidas adoptadas, pudiendo ambas colaborar activamente para solucionar la situación.