



Plan de igualdad

EULEN Centro Especial de Empleo



EULEN
CENTRO ESPECIAL
DE EMPLEO

Índice

- I.** Introducción
- II.** Características de EULEN Centro Especial de Empleo, S.A.
- III.** Ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad
- IV.** Diagnóstico de la situación
- V.** Objetivos del plan de igualdad
- VI.** Objetivos generales
- VII.** Objetivos específicos
- VIII.** Acciones de seguimiento y evaluación
- IX.** Responsabilidad social corporativa

I. Introducción

El presente Plan de Igualdad de EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A., se elabora, con 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 de Grupo EULEN.

Como es bien sabido, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam, aprobado el 2 de octubre de 1997 y que entró en vigor el 1 de mayo de 1999, 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, que modifica el Tratado anterior, y que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009, 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 3.3 Tratado de la UE) y fijándose como objetivo la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres 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 la representación legal de las personas trabajadoras. Con esos objetivos generales como punto de destino fijado por la compañía, se han venido manteniendo negociaciones con la representación legal de las personas trabajadoras más representativa en la empresa, los sindicatos CC.OO. y USO, participando asimismo UGT.

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, 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 del Plan se ha realizado un diagnóstico para estudiar y valorar 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 desarrolla su objeto.

II. Características de EULEN Centro Especial de Empleo, 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 CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A., que favorece la integración de personas con capacidades diversas de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social y promueve su desarrollo profesional.

La contratación de personas con algún tipo de discapacidad en las plantilla, se debe, principalmente, al impulso de las iniciativas de inclusión a través de Centros Especiales de Empleo.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de las Personas con Discapacidad, establece en su artículo 43.1 " Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente."

En este sentido, desde EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A. se establece como objetivos:

> **Asegurar** el ajuste laboral que permita a las personas trabajadoras con discapacidad hacer frente y superar las barre-

ras y obstáculos en su puesto de trabajo, integrándose en el mercado laboral.

> **Promover** la adecuación total de trabajadores y trabajadoras con discapacidad al puesto de trabajo, de tal manera que posibilite el paso del mercado laboral protegido al mercado ordinario.

En la actualidad, el Grupo EULEN cuenta con autorizaciones de actividad en diferentes Comunidades Autónomas, pudiendo operar en los siguientes ámbitos:

Comunidad Valenciana: Alicante, Castellón y Valencia

Castilla y León: Valladolid

Islas Baleares

Galicia: A Coruña y Vigo-Pontevedra

Canarias: Gran Canaria y Tenerife

Principado de Asturias

Comunidad de Madrid

Castilla la Mancha: todas, con sede en Albacete

Andalucía: Sevilla, Cádiz, Málaga, Córdoba, Almería, Granada, Huelva y Jaén

La actividad desempeñada por las personas empleadas de EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A. está centrada y especializada en distintos servicios a terceros en diferentes ámbitos, dependiendo de la autorización otorgada en cada Comunidad.

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 CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, 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 cuatro años, desde la firma del presente documento, es decir, desde el 7 de octubre de 2020 hasta el 7 de octubre de 2024. 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.

El proceso de negociación del siguiente plan durará un plazo máximo de 12 meses, estando vigente el presente plan durante el referido plazo.

Para el seguimiento de las medidas adoptadas y la pertinencia de las mismas, se constituirá una comisión de seguimiento que se reunirá al año de la firma del mismo y posteriormente con carácter semestral, llevándose a cabo un informe anual, reuniéndose 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 de mutuo acuerdo la representación social y la empresa.

IV. Diagnóstico de la situación

Tal como regula la LOIEMH, 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 consensuado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad, en los términos establecidos en el artículo 46 de la LOIEMH, habiendo quedado suscrito en fecha 25 de febrero de 2020, y así figurando en el acta levantada a tal efecto por la representación de las personas trabajadoras y de la empresa.

Para este estudio y diagnóstico, EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A. ha procedido a evaluar a la totalidad de la plantilla, entre la que se encuentra tanto el Personal Operativo (PO), que lleva a cabo sus funciones en los servicios y actividades en los que opera la empresa en atención a sus diferentes autorizaciones administrativas territoriales, como el Personal Indirecto (PI), que se corresponde con la plantilla de estructura de la compañía.

Para facilitar el estudio en el Personal Operativo de EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A., se ha partido del hecho constatado en la comisión negociadora de la existencia de diferentes grupos profesionales y categorías laborales que se han diagnosticado de conformidad con el criterio acordado, consistente en dividir las distintas actividades por volumen de trabajadoras y trabajadores adscritos a un determinado sector y/o convenio colectivo, y sus ámbitos de responsabilidad.

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: selección y contratación
- > Área de desarrollo profesional
- > Área de formación-sensibilización
- > 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

Objetivos generales

El objetivo general del Plan 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:

- > 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 el cumplimiento de la ley, 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 que pudieran existir en la empresa.
- > Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud 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.

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa			
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, nº 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 las personas candidatas.	Durante el primer año y posteriormente revisión durante vigencia del plan.	Responsables de Selección (Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación); Departamento de Selección de Personal Operativo; Jefaturas de RRHH; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores de Servicios.	Información con carácter anual, de los 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.
Objetivo 1.2: Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje que no vaya dirigido explícitamente a mujeres o a hombres			
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.	Dos primeros años y revisar durante la vigencia del plan.	Responsables de Selección (Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación); Departamento de Selección de Personal Operativo; Jefaturas de RRHH; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores de Servicios.	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 responderán 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. 3.- Se informará a la Comisión de seguimiento del Plan.

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 1.3: Seleccionar personal de acuerdo a criterios y pruebas objetivas			
<p>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.</p> <p>Procedimiento específico para la solicitud, selección y contratación de personal.</p> <p>Formar al personal responsable de selección en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexistas.</p> <p>Valorar en los curriculums la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción.</p>	<p>Segundo año.</p> <p>Segundo año.</p> <p>Hasta que todo el departamento esté formado.</p> <p>Vigencia del plan.</p>	<p>Superiores jerárquicos de los equipos de Selección y Dirección de Recursos Humanos</p> <p>Superiores jerárquicos de los equipos de Selección y Dirección de Recursos Humanos</p> <p>Superiores jerárquicos de los equipos de Selección y Dirección de Recursos Humanos</p> <p>Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación y Departamento de Selección de Personal Operativo.</p>	<p>Presentación a la comisión de seguimiento sobre los cambios incorporados, análisis de la situación y posibilidades de mejora.</p> <p>Informar sobre cuál es el procedimiento para la solicitud, selección y contratación. Propuestas de mejora.</p> <p>Formación ejecutada.</p> <p>Informar sobre las personas candidatas y el grado de formación en igualdad.</p>
Objetivo 1.4: Seleccionar personal de acuerdo a criterios y pruebas objetivas			
<p>En supuestos de necesidad de contratación temporal, a igualdad de perfil profesional se optará por el género menos representado.</p>	<p>Vigencia del plan.</p>	<p>Responsables de Selección (Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación); Departamento de Selección de Personal Operativo; Jefaturas de RRHH; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores de Servicios.</p>	<p>Presentación del número de contrataciones segregadas por sexo y clasificación profesional.</p>

DESARROLLO PROFESIONAL			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 2.1: 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			
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.	Vigencia del plan.	Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación; Departamento de Selección de Personal Operativo y Centros de Selección y Empleo.	Formaciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas.
Crear un mecanismo por el que los trabajadores y las trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar.	Vigencia del plan.	Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación; Departamento de Selección de Personal Operativo y Centros de Selección y Empleo.	Evaluación del desarrollo, medio o mecanismo para que los trabajadores y trabajadoras puedan manifestar su interés de promocionar.
Revisar las herramientas existentes para el registro de la cualificación, experiencia y perfil de las trabajadoras y los trabajadores.	Vigencia del plan.	Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación; Departamento de Selección de Personal Operativo y Centros de Selección y Empleo.	Acciones adoptadas para la revisión de las herramientas existentes para el registro de la cualificación, experiencia y perfil de las trabajadoras y trabajadores.
Evaluación de factores de movilidad horizontal y vertical de la plantilla.	Vigencia del plan.	Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación; Departamento de Selección de Personal Operativo y Centros de Selección y Empleo.	Factores evaluados y, en su caso, medidas correctoras a aplicar.
Objetivo 2.2: 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			
La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la conversión de las jornadas parciales en completas, en un 5 %, a lo largo de los cuatro años de duración del Plan de Igualdad.	Vigencia del plan.	Gerentes y Gestores/as de Servicios y Superiores jerárquicos/as; Departamento de Selección de Personal Operativo y Centros de Selección y Empleo.	Con carácter anual se informará sobre la reconversión del número de contrataciones de jornadas parciales a completas, así como las dificultades sobrevenidas.

DESARROLLO PROFESIONAL			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
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.	Vigencia del plan.	Gerentes y Gestores/as de Servicios y Superiores jerárquicos/as.	Informar anualmente de los incrementos producidos y ofertados.
Objetivo 2.3: Favorecer la contratación indefinida en las actividades, sectores o servicios que promuevan mecanismos de estabilidad del empleo.			
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.	Vigencia del plan.	Departamento de Selección; Desarrollo y Compensación; Departamento de Selección de Personal Operativo; Centros de Selección y Empleo; Gerentes y Gestores/as de Servicios, Jefaturas de RRHH y Administración de Personal.	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan, con carácter bianual, de las conversiones de contratos temporales a indefinidos efectuadas.
Objetivo 3.1: 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.			
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 las personas colaboradoras tienen formación en la materia o no para proporcionársela, en su caso.	Vigencia del plan.	Instituto EULEN de Formación; Responsables de cada estrato de la Plantilla.	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 y el número de participantes en cada acción formativa.

DESARROLLO PROFESIONAL			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 3.2: Sensibilizar a la plantilla en equidad de género			
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.	Vigencia del plan.	Responsable de Mujer de la empresa y Departamento de Marketing y Comunicación	Contenidos de las campañas.
Objetivo 3.3: Incorporar la formación en igualdad en las acciones formativas de la Empresa			
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.	Vigencia del plan.	Dirección de Relaciones Laborales, Instituto EULEN Formación y Direcciones de Zona.	Contenido de la formación.
Realizar una campaña de información interna sobre el Plan de Igualdad vigente.	Vigencia del plan.	Dirección de Relaciones Laborales, Instituto EULEN Formación y Direcciones de Zona	Contenido del material informativo.
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.	Vigencia del plan.	Dirección de Relaciones Laborales, Instituto EULEN Formación y Direcciones de Zona.	Contenido del material informativo.
Revisar los planes de desarrollo de la empresa, vinculados a la carrera profesional, de cara a la consecución del objetivo.	Vigencia del plan.	Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.	Informar de los procesos realizados.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 4.1: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad			
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.	Vigencia del plan.	Dirección Empresa, Gerencias, Recursos Humanos, Departamento de Selección de Personal Operativo y Centros de Selección y Empleo.	Informar de las dificultades que, en su caso, se hayan producido para hacer el llamamiento.
Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y excedencias por cuidado de familiares, siempre y cuando el servicio lo requiera.	Vigencia del plan.	Dirección Empresa, Departamento de Selección de Personal Operativo, Gerencias y Recursos Humanos.	Informar a la Comisión de las sustituciones con carácter anual.
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.	Vigencia del plan.	Dirección Empresa, Gerencias y Recursos Humanos.	Informar de manera bianual sobre el número de personas solicitantes.
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.	Vigencia del plan.	Dirección Empresa, Gerencias y Recursos Humanos.	Informar de manera bianual sobre las solicitudes.
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. Dicha comunicación deberá notificarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual.	Vigencia del plan.	Dirección Empresa, Gerencias y Recursos Humanos.	Informar de manera bianual sobre las solicitudes.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
<p>Las/os 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.</p> <p>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.</p>	Vigencia del plan.	Dirección Empresa, Gerencias y Recursos Humanos.	Informar de manera bianual sobre las solicitudes.
<p>La empresa estudiará las peticiones en caso de hospitalización por enfermedad grave o prolongada, hasta el segundo grado de consanguinidad, para, si las necesidades del servicio lo permiten, flexibilizar en jornadas completas el disfrute de los días del permiso legal o convencional concreto que a la persona le correspondiera, mientras dure la hospitalización.</p>	Vigencia del plan.	Gerentes y gestores/as de servicio y Jefaturas de RR. HH.	Número de peticiones.
<p>La empresa tramitará a través de la Mutua o Entidad colaboradora el subsidio económico prestado por la Seguridad Social en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijo/a enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social.</p>	Vigencia del plan.	Gerentes y gestores/as de servicio y Jefaturas de RRHH.	Número de peticiones.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Desarrollar con el Área TIC el establecimiento de indicadores en el sistema que permitan a la empresa conocer las personas que se acogen a cada medida de conciliación.	Vigencia del plan.	Gerentes y gestores/as de servicio y Jefaturas de RR. HH.	Número de peticiones.
Desarrollar con el Área TIC el establecimiento de indicadores en el sistema que permitan a la empresa conocer las personas que se acogen a cada medida de conciliación.	Vigencia del plan.	Responsable del Departamento TIC y Responsable de Administración de Personal.	Desarrollo del indicador.
Objetivo 4.2: Promover y publicitar las posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación existentes para el personal de estructura de la compañía (PI), informando de ello y haciéndolos accesibles a la plantilla. Igualmente promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad			
Realizar campaña recordatoria de las medidas de que disponen los empleados/as de estructura.	Vigencia del plan.	Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.	Número de campañas realizadas.
Las reuniones de trabajo siempre tendrán lugar dentro del horario de trabajo.	Vigencia del plan.	Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.	Muestreo de reuniones realizadas dentro del horario de trabajo.
Objetivo 4.3: Realizar y publicitar la posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación regulados en los Convenios Colectivos aplicables a la plantilla o, en su defecto, en la legislación vigente en cada momento en materia de conciliación. Igualmente promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad			
Realizar campaña de los derechos en materia de conciliación de que disponen los empleados y empleadas según el convenio aplicable, estableciendo una canal de comunicación para que la plantilla pueda comunicar sus necesidades de conciliación.	Vigencia del plan.	Jefaturas de RR.HH., Departamento de Relaciones Laborales, Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación y Gerencias.	Muestreo de campañas realizadas y canal de comunicación.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 4.4: Crear herramientas de medida en el sistema que permita a la empresa, para un futuro, acceder a los datos de diagnóstico de manera ágil, en particular en materia de permisos.			
Desarrollar con el departamento de TIC el establecimiento de indicadores en el sistema que permita a la empresa, para un futuro, acceder a datos de diagnóstico de forma ágil, en particular, en materia de permisos.	Vigencia del plan.	Responsable del Departamento de TIC, Responsable de Administración de Personal.	Implantación del indicador.
Objetivo 4.5: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres de la plantilla			
Realización de campañas de sensibilización de carácter bianual dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad.	Vigencia del plan.	Departamento de Marketing y Comunicación, Responsables jerárquicos de cada estrato de la plantilla.	Muestreo de campañas realizadas.
Objetivo 4.6: Dar protección a las personas que estén en procesos de reproducción asistida			
Previa negociación con la persona responsable, conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamientos de técnicas de reproducción asistida.	Vigencia del plan.	Gerentes y gestores/as de servicio y Jefaturas de RRHH.	Informar de manera bianual sobre las solicitudes.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 5.1: 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			
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.	Vigencia del plan.	Instituto EULEN de Formación, Departamento de Marketing, Comunicación y RR.PP., Responsable de Publicación del Portal del empleado.	Número de acciones llevadas a cabo y número de personas.
Elaborar un protocolo de criterios y recomendaciones para la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen no sexista.	Vigencia del plan.	Departamento de Marketing, Comunicación y RR.PP., Responsable de Publicación del Portal del empleado y RR.HH.	Protocolo.
Realizar cambio de nombre del Portal del empleado por un nombre inclusivo.	Durante la vigencia del Plan.	Departamento de Marketing, Comunicación y RR.PP., Responsable de Publicación del Portal del empleado.	Adaptación de la denominación.
Objetivo 5.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa			
Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, así como del contenido del presente Plan.	Vigencia del plan.	Departamento de Marketing, Comunicación y RR.PP., Responsable de Publicación del Portal del empleado.	Muestreo de las publicaciones y medios utilizados.
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.	Vigencia del plan.	Departamento de Marketing, Comunicación y RR.PP., Responsable de Publicación del Portal del empleado.	Muestreo de las publicaciones.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Revisión del imaginario de la empresa en folletos, web y cartelería para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/ masculinizados.	Dos primeros años.	Departamento de Marketing, Comunicación y RR.PP., Responsable de Publicación del Portal del empleado.	Muestreo de las publicaciones.

RETRIBUCIONES			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 6.1: En cumplimiento de la legislación vigente, controlar que no se genere brecha salarial entre hombres y mujeres			
Establecer, fijar y retribuir de manera equitativa a las nuevas incorporaciones y/o promociones con independencia de su género.	Vigencia del plan.	Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación, Departamento de Selección de Personal Operativo y Departamento de Administración de Personal.	Incorporaciones llevadas a cabo, con indicación de su retribución agrupada y diferenciadas por sexo.
Realizar anualmente un informe con las retribuciones medias por categorías segregadas por sexo.	Vigencia del plan.	Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación, Departamento de Selección de Personal Operativo y Departamento de Administración de Personal.	Estudio.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 7.1: Introducir la perspectiva de género de materia de prevención de riesgos laborales			
Elaboración de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.	Vigencia del plan.	Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.	Presentación del Protocolo.
Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural.	Vigencia del plan.	Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.	Canales de difusión, número de veces y donde acceder a verlo.
Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo.	Vigencia del plan.	Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.	Número de charlas.

VIOLENCIA DE GÉNERO			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 8.1: 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.	Vigencia del plan.	Departamento de Relaciones Laborales, Gerentes, Responsable del Área de Mujer de la Empresa e Instituto de Formación.	Contenido de la formación y número de acciones formativas.
Difundir en la plantilla los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género.	Vigencia del plan.	Departamento de Relaciones Laborales, Gerentes y Responsable del Área de Mujer de la Empresa.	Canales de difusión.

VIOLENCIA DE GÉNERO			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Establecer personal de referencia en la empresa para asesorar, formar y apoyar a los y las profesionales de la empresa que gestionan directamente equipos y tienen personas a su cargo, ante cualquier supuesto de violencia de género del que sean conocedores.	Vigencia del plan.	Responsable del Área de Mujer de la Empresa.	Nombre del personal de referencia y desarrollo de iniciativas.
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).	Vigencia del plan.	Responsable del Área de Mujer de la Empresa.	Certificado o informe (sin datos personales).
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 la vida laboral en la empresa.	Vigencia del plan.	Gerencias, Responsable del Área de Mujer de la Empresa y RR.HH.	Número de peticiones y consecución de la misma.

VIOLENCIA DE GÉNERO			
Medida a implantar	Temporalidad	Departamento responsable	Indicador
Objetivo 8.2: 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			
Elaborar un protocolo de la gestión de situaciones en las que una trabajadora informe a la empresa de ser víctima de violencia de género.	Vigencia del plan.	RR.HH. y Responsable del Área de Mujer de la Empresa.	Protocolo.
Objetivo 8.3: 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			
Elaborar un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en los términos el objetivo.	Vigencia del plan.	RR. HH. y Responsable del Área de Mujer de la Empresa.	Protocolo.
Objetivo 8.4: Establecer 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			
Establecer 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.	Vigencia del plan.	Responsable del Centro Especial de Empleo, Responsable del Área de Mujer de la Empresa y RR.HH.	Número de peticiones.
Objetivo 8.5: 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			
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.	Vigencia del plan.	Gerentes y Responsable del Área de Mujer de la Empresa.	Número de casos y medidas aplicadas.
Objetivo 8.6: Difusión de la Guía contra la violencia de género elaborada por la compañía a todo el colectivo de RRHH			
Difusión de la Guía contra la violencia de género elaborada por la compañía a todo el colectivo de RRHH.	Vigencia del plan.	Departamento de Relaciones Laborales, Gerencias y Responsable del Área de Mujer de la Empresa.	Canal de difusión y entrega de guía a la Comisión.

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, se podrán convocar al menos una persona asesora.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

- > Comprobar si las medidas se han realizado en tiempo y forma.
- > Realización del seguimiento de las medidas adoptadas.
- > Celebración de cuantas reuniones o grupos de trabajo fuesen necesarios para, previo acuerdo, adaptar, ajustar y reorientar las medidas en función de su análisis en los diferentes procesos de seguimiento.
- > 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.
- > Se elaborará un reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento.

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.

VII. Responsabilidad Social Corporativa

El Grupo EULEN, conformado por las empresas entre las que se encuentra EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A., elabora, anualmente y desde el año 2009, el Informe de Responsabilidad Social Corporativa.

La cobertura del Informe de Responsabilidad Social Corporativa así como los indicadores y datos de desempeño incluidos al 99,84 % de la actividad del Grupo EULEN, con el siguiente alcance geográfico: España, Portugal, Chile, Colombia, Perú, México, República Dominicana, Panamá, Costa Rica, EE.UU y Jamaica.

El último Informe del año 2019 está elaborado de acuerdo a las directrices marcadas por la Guía de la organización internacional Global Reporting Initiative (GRI) y verificado ésta.

La compañía además ha decidido verificar externamente, a través de KPMG, esta auto-declaración.

El Informe, entre otros aspectos, recoge en su apartado “Capital Humano”, diversas cuestiones relativas a su plantilla, política retributiva, compromisos sociales, relación empresa-personal, gestión del capital humano, beneficios para los empleados/as, seguridad y salud en el trabajo, planes de igualdad, datos por género, etc., que tiene relación directa sobre lo vertido en el presente Plan y que, como se ha referido con anterioridad, consta acreditado y certificado, a nivel de Grupo, y por ende, de cada compañía integrante del mismo.



GRUPO
EULEN

