



GESPRIN
FACILITY SERVICES

PLAN DE IGUALDAD 2016-2017 (Revisión)

01 de Marzo de 2017
Edición 2

Edición	Fecha	Naturaleza
1ª	29/12/2015	Edición inicial
2ª	01/03/2017	Revisión

INTRODUCCION

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOIEMH), establece en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones empresariales, públicas y privadas, de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el fin de dar cumplimiento a este mandato, la LOIEMH establece la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (Art. 45).

En el caso de empresas de más de doscientas cincuenta trabajadores/as en plantilla se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (Art. 46).

En el ámbito del Principado de Asturias, la Ley 2/2011 de 11 de Marzo, vino a establecer “...un conjunto de medidas que contribuyan a garantizar la efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a promover la presencia equilibrada de unas y otros en los ámbitos público y privado del Principado de Asturias”.

Si bien a tenor de lo dispuesto en el artículo 45 de la citada Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, GESPRIN FACILITY SERVICES S.L. no se encuentra obligada a la elaboración de una Plan de Igualdad, esta empresa ha creído necesario un compromiso firme con el contenido de la norma que permita afianzar los principios recogidos en la misma, mediante una aportación real.

En este Sentido Gesprin Facility Service S.L. asume como compromisos generales de actuación, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades, eliminando cualquier viso de diferencias en el acceso al trabajo, condiciones retributivas, y condiciones de trabajo
3. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
5. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
6. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres.
11. La implantación de un lenguaje no sexista.

Desde GESPRIN FACILITY SERVICES S.L. entendimos necesario el compromiso de todas las empresas, aún desde una aportación modesta, a la construcción de una sociedad más igualitaria, más humana, y más comprometida con los valores.

Asumimos con ello la responsabilidad de encauzar nuestra política empresarial en esa dirección con el compromiso de contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación en el ámbito laboral.

Desde la redacción del primer Plan de Igualdad, los objetivos conseguidos y la modificación sufrida en la configuración de nuestra empresa hacen necesaria la revisión del texto inicial recogiendo su nuevo mapa, abordando por ello su nueva situación.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

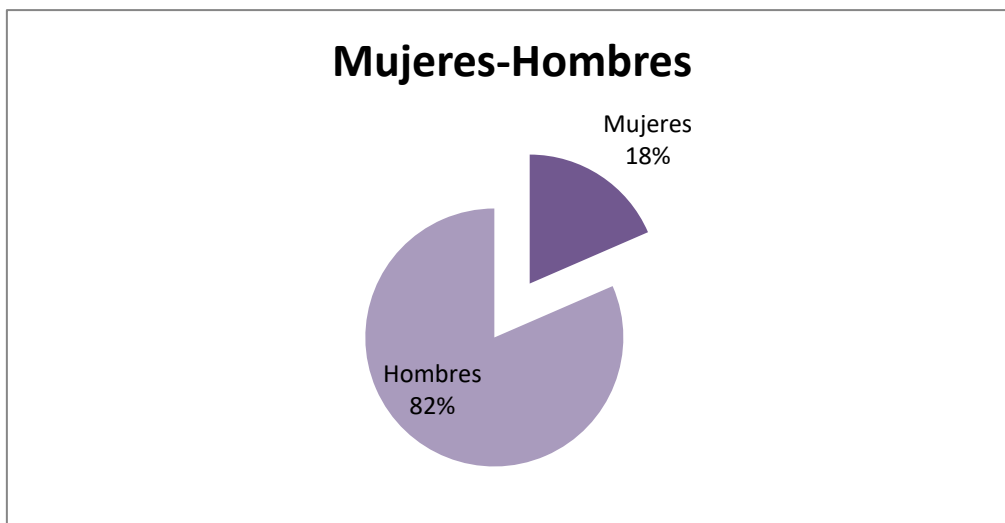
El plan de igualdad obliga a un análisis previo que permita configurar el mapa actual de la empresa detectando posibles deficiencias en materia de igualdad, mediante un análisis global de la plantilla de la empresa.

Dicho análisis debe permitir detectar los posibles desequilibrios en la participación y distribución de mujeres y hombres que permita diseñar de manera ajustada a la realidad de la empresa los objetivos y medidas a implementar para tratar de eliminar o paliar dichos desequilibrios.

ANÁLISIS GLOBAL DE PLANTILLA (de Enero de 2016 a 31 de Diciembre de 2016).

- 1.- Número total de contrataciones efectuadas a 31 de Diciembre de 2016: **92**
- 2.- Número de trabajadores indefinidos: **4**
3. Número de contrataciones temporales: **88**
4. Número de contrataciones correspondientes a mujeres: **18**
5. Número de contrataciones correspondientes a hombres: **74**

Proporción de contrataciones Mujeres-Hombres

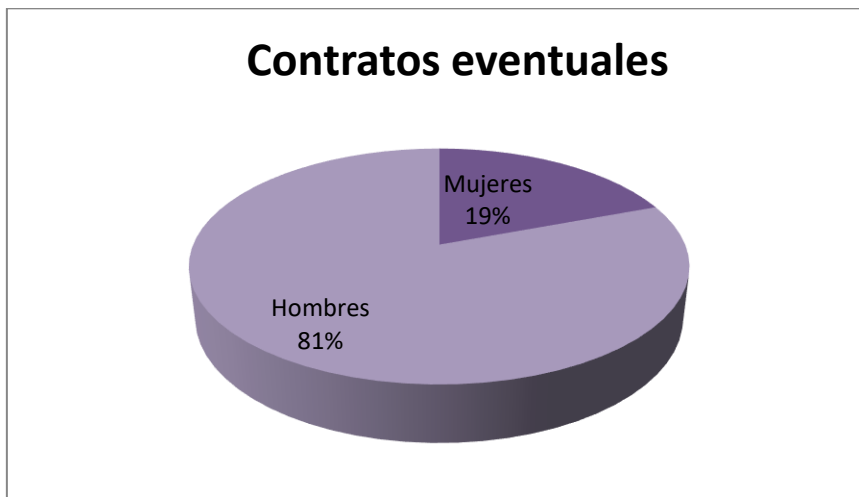


Partimos a priori de una manifiesta desproporción entre hombres y mujeres que sitúa el porcentaje de estas últimas en tan solo un 18% de la plantilla.

No obstante se hace necesario un segundo análisis relativo al tipo de contratación, desglosando tanto el tipo de contratación como el porcentaje de mujeres-hombres afectado por cada modalidad:

- a. Contratos eventuales: **88**
- b. Contratos indefinidos: **4**
- c. Contrataciones eventuales de hombres: **71**
- d. Contrataciones eventuales de mujeres: **17**
- e. Contrataciones indefinidas de hombres: **3**
- f. Contrataciones indefinidas de mujeres: **1**

Porcentaje de contrataciones eventuales



Porcentaje de contrataciones indefinidas



Si bien partimos de una situación de evidente desigualdad en cuanto al porcentaje global de contratación de mujeres, lo cierto es que al analizar el tipo de vínculo contractual Gesprin Facility Services S.L. alcanza paridad en las contrataciones indefinidas, dotando a la estructura empresarial de base de una plantilla conformada al 50% por hombres y mujeres.

Debe precisarse que el mayor índice de actividad corresponde a una específica actividad, el socorrismo, actividad de carácter estacional, en la que la presencia femenina es acusadamente minoritaria.

Esa escasa concurrencia femenina no obedece a una política de empresa sino a la baja demanda de las mujeres en este tipo de ofertas.

No obstante esta situación ha sufrido cambios sustanciales en el primer trimestre del año 2017, con correcciones importantes que afectan a la plantilla básica de estructura, cambios que suponen por otro lado un cumplimiento de objetivos que obligan al reflejo de dichos cambios.

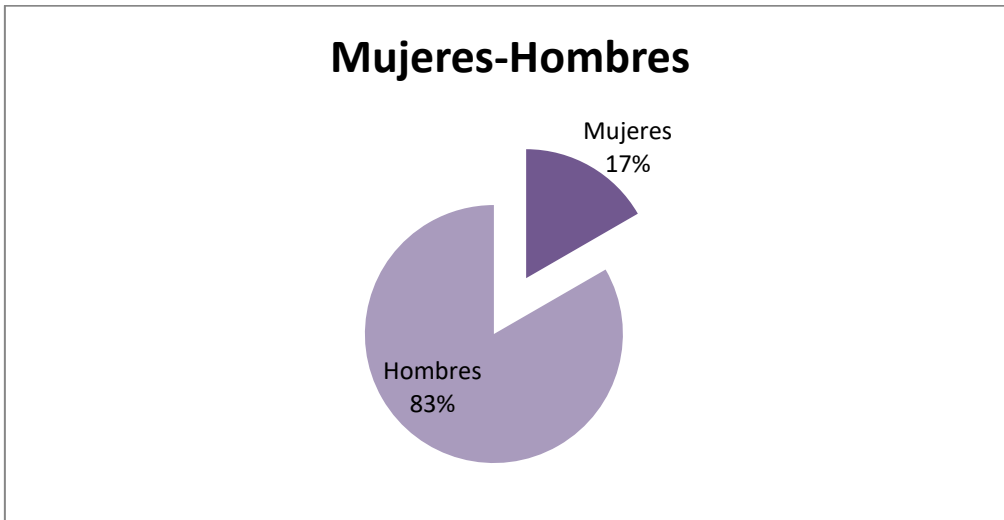
PUESTOS DE ESTRUCTURA (01-01-2016 a 31-12-2016)

Cabe analizar lo que denominamos puestos de estructura, integrados por aquellas contrataciones (tanto indefinidas como temporales) que configuran la estructura básica de la empresa (Dirección, Administración, Operarios...)

Dichos contratos han sido incluidos en el cómputo global de plantilla si bien merecen un análisis diferenciado.

- . Total de contratos 01-01-2016 a 31-03-2017: **18**
- . Total contratos hombres: **15**
- . Total contratos mujeres: **3**
- . Contratos indefinidos hombres: **3**
- . Contratos indefinidos mujeres: **1**
- . Contratos temporales hombres: **12**
- . Contratos temporales mujeres: **2**
- . Puestos de Dirección mujeres: **0**
- . Puestos de Dirección hombres: **1**

Proporción de contrataciones Mujeres-Hombres



Porcentaje de contrataciones eventuales



Porcentaje de contrataciones indefinidas



Puestos de Dirección hombres



ANALISIS DE PLANITLLA 2017-PUESTOS DE ESTRUCTURA (Enero de 2017 a 31 de Marzo de 2017).

- . Total de contratos 01-01-2017 a 31-03-2017: **15**
- . Total contratos hombres: **11**
- . Total contratos mujeres: **4**
- . Contratos indefinidos hombres: **2**
- . Contratos indefinidos mujeres: **2**
- . Contratos temporales hombres: **9**
- . Contratos temporales mujeres: **2**
- . Puestos de Dirección Hombres: **1**
- . Puestos de Dirección Mujeres: **1**

Proporción de contrataciones Mujeres-Hombres



Porcentaje de contrataciones eventuales



Porcentaje de contrataciones indefinidas



Puestos de Dirección



Se ha conseguido alcanzar la paridad tanto en los puestos de Dirección de la empresa, como en la composición de la plantilla fija.

No obstante consideramos necesario continuar en el esfuerzo de lograr acercarnos a esa equiparación en el resto de contrataciones y actividades de la empresa, pese a las dificultades coyunturales que se presentan por la falta de demanda en el colectivo de las propias mujeres.

OBJETIVOS

Gesprin Facility Service S.L. es una empresa de servicios en crecimiento, por lo que hacerlo desde criterios de igualdad ha de ser un principio básico del proyecto.

Desde Gesprin nos planteamos unos objetivos iniciales modestos que nos permitan ir avanzando en el proyecto contribuyendo por tanto a que la igualdad, y la no discriminación sean parte sustancial del proyecto empresarial.

A) Acceso al empleo

Se tratará de fomentar de forma objetiva un mayor acceso de las mujeres al empleo en aquellas actividades de la empresa con menor índice de participación, concretamente el socorrismo, priorizando, si es necesario, la contratación de mujeres.

Igualmente se tratará de fomentar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad que permita una paridad Directiva en la estructura.

Actualmente esa equiparación en puestos directivos se ha logrado con la contratación con carácter indefinido de una Responsable de RRHH, que junto al Gerente, asumen actualmente la Dirección de la empresa habiendo logrado la paridad en puestos de Dirección planteada como objetivo para el ejercicio 2016.

B) Prevención del acoso sexual, moral o por razón del sexo

Si bien afortunadamente no se han detectado conductas inadecuadas en este aspecto, no es menos cierto que la prevención y detección de estas situaciones han de convertirse en objetivos prioritarios máxime teniendo en cuenta que nos encontramos ante una plantilla que en términos globales está integrada por una minoría de mujeres.

En este sentido GESPRIN considera necesario establecer de un procedimiento de actuación que recoja tanto las conductas consideradas inapropiadas como la actuación a seguir en caso de detección de conductas inadecuadas por parte de cualquier miembro del personal.

C) Política de comunicación interna o externa no sexista

Si bien no se ha detectado indicio alguno de comunicación sexista, GESPRIN mantendrá un estricto seguimiento de su imagen corporativa en todos sus ámbitos de actividad, evitando cualquier tipo de imagen o comunicación de esta índole.

Se llevará a cabo una adecuada supervisión de todo el material gráfico publicado eliminando cualquier material que pudiera considerarse no adecuado.

D) Violencia de género

Si bien no ha sido detectada ninguna situación de violencia de género hacia ninguna trabajadora, lo cierto es que desde GESPRIN FACILITY SERVICES hemos de hacernos partícipes activos del rechazo a cualquier situación de violencia y por ello de la violencia de género.

En el supuesto de ser detectada o ser trasladada por la propia trabajadora una situación de violencia de género, se le ofrecerá:

- El apoyo necesario, respetando la libertad e intimidad de la trabajadora.
- Se proporcionará la información precisa de cuantas medidas laborales se encuentran articuladas en su defensa y protección, facilitando el acceso a las mismas.
- Se le facilitará la información que desde GESPRIN pueda ser brindada sobre las formas de apoyo a su situación facilitando y fomentando desde el respeto, la asistencia de la trabajadora a las instituciones que pueden facilitarse cualquier tipo de ayuda.

E) Conciliación de la vida familiar y personal.

Gesprin es consciente de las dificultades que actualmente existen para conciliar las circunstancias familiares y personales de cualquier trabajador con la dinámica de trabajo altamente competitiva y exigente que se ha ido implantando en el mercado laboral.

Esta empresa entiende que es posible una flexibilidad laboral basada en principios de confianza recíproca que permita una adecuada realización personal y

profesionalcompatibilizando la vida laboral de nuestros trabajadores con sus circunstancia personales.

Se establece por tanto como objetivo prioritario atender aquellas situaciones que así lo requieran facilitando tanto la flexibilidad en la prestación del trabajo como la adaptación horaria que sea precisa.

Debe no obstante precisarse que nos encontramos ante un objetivo materializado en el primer trimestre del año 2017, existiendo actualmente una trabajadora de la empresa que compatibiliza su vida familiar con su actividad laboral, mediante el sistema de adaptación horaria.

CALENDARIO DE ACTUACION

ACCIONES	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
A) Acceso empleo		Oferta empleo	Comprobación efectividad	
B) Acoso sexual	Implantación y seguimiento	Implantación y seguimiento	Implantación y seguimiento	Implantación y seguimiento
C) Revisión de imagen	Implantación			
D) Conciliación de la vida familiar	Implantación	Implantación	Implantación	Implantación