



PLAN DE IGUALDAD

- 1- Introducción y Objetivos.**
- 2- Áreas de Actuación.**
- 3- Ordenación del Tiempo de Trabajo.**
- 4- Medidas específicas en prevención del acoso sexual.**
- 5- Información y difusión de las medidas.**
- 6- Evaluación y seguimiento de las acciones.**

1- INTRODUCCION Y OBJETIVOS

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el Centro de Educación Especial Dr. Fernando Arce.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y la Representación Unitaria firmante, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Centro Residencial.

2- AREAS DE ACTUACION

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes actuaciones:

2.1- SELECCIÓN. PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición,

criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

La Empresa formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

2.2- FORMACION

La empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Específicamente, la empresa realizará actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los

mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

En esta situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.

Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

2.3- MEDIDAS DE CONCILIACION

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

2.3.1- Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

- Una reducción de jornada de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

- Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en la misma empresa, previa solicitud por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

2.3.2- Descanso por maternidad a tiempo parcial

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial , previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados en los términos reglamentariamente previstos (Real Decreto 1251/2001 de 16 de Noviembre)

2.3.3- Permiso de Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 .d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

2.3.4- Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado de cada hijo de duración no superior a 3 años, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos. Asimismo, y una vez transcurrido este plazo, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dentro de la misma plaza.

No obstante, cuando, el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

2.3.5- Violencia de género

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.

- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

3- ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

3.1- FLEXIBILIDAD HORARIA

Los Directivos de la empresa Residencia ayudarán a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a

quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

3.2- REDUCCIÓN DE JORNADA

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3.3- VACACIONES

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3.4- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

4- MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO

SEXUAL

La Empresa y la representación unitaria manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante la Dirección Gerencia de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación legal, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá

estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

5- INFORMACION Y DIFUSION DE MEDIDAS

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, la empresa y los Representantes Unitarios firmantes se comprometen a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.

6- EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por la Dirección de la empresa y un miembro de cada una de las representaciones unitarias, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la Igualdad de Oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en el Centro.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.