

Plan de Igualdad EsF (22-03-2017)

1. Introducción

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla las actuales medidas que son de aplicación en EsF y propone una serie de medidas adicionales. Cualquier necesidad no contemplada en este plan será tratada en la Comisión de Coordinación.

Este Plan tiene como principales OBJETIVOS

1. Promover el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso a la organización y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
2. Conseguir y mantener una representación equilibrada de mujeres y hombres.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
4. Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos se lleva a cabo conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades y demás valores de EsF.
5. Prevenir la discriminación laboral, especialmente por razón de sexo.

6. Reforzar el compromiso de EsF, en orden a mejorar la calidad de vida, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
7. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral como la vida personal y familiar.
8. Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.
9. Prestar al enfoque de género una atención especial en todos los proyectos que se emprendan.

2. Conciliación de vida laboral, familiar y personal

- Las personas con hijos menores de 8 años, podrán adecuar su jornada a las necesidades de cuidados, previa propuesta de la persona interesada que será acordada con la Junta directiva.
- Se reconoce el derecho a 18 horas anuales para acompañamiento a asistencia médica, propia y de familiares.
- Se reconoce la posibilidad de solicitar una licencia no retribuida, previo aviso y justificación, de una duración mínima de 15 días naturales y máxima de dos meses para los siguientes supuestos:
 - Adopción internacional.
 - Sometimiento de técnicas de reproducción asistida.
 - Hospitalizaciones prolongadas o graves del cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermano, cuando superen 15 días de hospitalización

- La Junta Directiva y la Comisión de Coordinación analizarán con antelación las consecuencias que para cada área o delegación representan las previsiones de bajas (sea cual sea la causa), con el fin de arbitrar en su caso las medidas oportunas que eviten situaciones de exceso inasumible de carga de trabajo.

3. Maternidad

- Las trabajadoras que se encuentren de baja maternal coincidiendo dicha situación con los periodos de vacaciones prefijados, podrán disfrutar de las mismas inmediatamente después de cumplida dicha situación, incluso aunque haya finalizado el año natural.
- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el/la trabajador/a 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. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.
- En caso de paternidad, el trabajador podrá unir al descanso de 13 días derivado de esa situación, el periodo vacacional de ese año natural en el que se produzca el nacimiento.
- La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de

acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

- Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo con las demás personas trabajadoras del área o delegación y la junta directiva.

4. Lactancia

- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, el/la padre/madre podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Se podrá optar entre hacer uso de esa licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante de la licencia por maternidad y disfrutarlo tras la misma, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.
- Este permiso podrá ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- En caso de adopción tienen los mismos derechos por maternidad.

5. Excedencias

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza,

como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con reserva del puesto de trabajo durante los tres años.

- Las personas tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no inferior a 6 meses ni superior al tiempo que le reste hasta los tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija con edades comprendidas entre los 3 a 8 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con reserva del puesto de trabajo durante los 3 años que dure la excedencia.
- Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar que se le remita la información de interés.

6. Selección y contratación

- Se garantizará
 - que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
 - que en caso de contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, se facilitará su integración laboral realizando las acciones necesarias mediante una adaptación del puesto de trabajo si ésta es necesaria.
 - la utilización de lenguaje no sexista y de imágenes estereotipadas en los procedimientos de difusión de las

ofertas de empleo tanto en los ámbitos internos como externos.

- la utilización de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.

7. Formación:

- Se realizarán cursos y jornadas que traten específicamente el tema de igualdad de oportunidades y la economía feminista, dirigidos tanto al personal de la empresa como al público en general.
- Se hará especial hincapié en formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.
- Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.
- Se incluirá en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones de compartir los compromisos familiares, así como sobre el contenido de la Ley de Igualdad, este Plan de Igualdad y medidas de protección frente al acoso.

8. Comisión de igualdad.

- Se constituye una Comisión de Igualdad, integrada por dos personas de la Junta Directiva y dos representantes de las personas trabajadoras, un hombre y una mujer en cada caso.
- La comisión velará

- por la mejora, actualización y cumplimiento efectivo de este Plan de Igualdad.
 - por las garantías de igualdad en los procesos de acceso y de promociones internas.
 - por el uso del lenguaje e imágenes en las comunicaciones y publicaciones realizadas por EsF, tanto de uso interno como externo.
- La Comisión propondrá un calendario de acciones que contribuyan al efectivo cumplimiento de este Plan de Igualdad.
 - La comisión se reunirá trimestralmente y, de forma excepcional, cuando así lo solicite cualquiera de sus miembros.

9. Protección de víctimas por violencia de género

- La violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres.
- La trabajadora, víctima de violencia de género, podrá suspender su actividad, pasando al desempleo por un periodo que no exceda los 6 meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial, requiriese el derecho de protección de la víctima, continuando la suspensión. En este caso el Juez podrá prorrogar 3 meses, hasta un máximo de 18. Durante estos periodos la trabajadora tiene reserva de su puesto de trabajo, y derecho a la prestación por desempleo.
- Toda víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar el horario laboral que le permita una mayor protección personal o una mejor organización del tiempo de su vida personal y familiar, respetando o adaptando sus condiciones contractuales.

- La víctima de violencia de género podrá solicitar la reducción de su jornada ordinaria con reducción de salario hasta un máximo de la mitad de aquella. La concreción corresponde a la trabajadora, que la acordará con la Junta Directiva.
- Los dos primeros meses de la reducción de jornada por una circunstancia sobrevenida de víctima de violencia de género, serán retribuidos al 100%.
- Se facilitarán a la víctima de violencia de género los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral, considerándose los mismos como tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto retribuidos cuando estén debidamente justificados.

10. Vigencia

- El presente plan entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por la Junta Directiva.
- Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Igualdad pondrá en marcha un proceso de debate para su revisión y mejora.