



**PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN  
DE VIDA FAMILIAR  
2022**

La Fundación Ayuda Solidaria Hijas de Jesús apuesta firmemente por la igualdad de género y la conciliación de vida familiar como elementos diferenciadores de nuestra organización. Esta igualdad está implícita en todo el ADN de las acciones que se desarrollan desde la fundación.

En base al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Incorporamos este nuevo plan por voluntad propia, buscando la implementación y desarrollo de relaciones con nuestros grupos de interés basadas en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y la no discriminación de ningún tipo, así como seguir apostando por medidas y sensibilización para la plantilla que ayuden a conciliar la vida personal y familiar de nuestro equipo humano, potenciando las mejores prácticas en esta materia.

Este **Plan de Igualdad y Conciliación de Vida Familiar** nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la Fundación Ayuda Solidaria Hijas de Jesús y contempla una serie de medidas y acciones, 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.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades.
- Asegurar que la gestión en temas de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso dentro de la Entidad, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Desarrollar un estilo de comunicación interna y externa que contribuya a la eliminación de estereotipos de género.
- Reforzar el compromiso de mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la Fundación.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes **AREAS DE ACTUACIÓN**:

## **1. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Con el objetivo de asegurar 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 Gerencia 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 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 hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

## **2. FORMACIÓN**

La Fundación promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. Se hará especial hincapié en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades. 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.

## **3. RETRIBUCIÓN**

Garantizar la igualdad del sistema retributivo entre personas de distinto género, así como la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

## **4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

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:

### ***4.1. Permisos por nacimiento***

La Fundación Ayuda Solidaria Hijas de Jesús protege las situaciones de maternidad y específicamente analiza de 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.

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

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

b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en 15 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia. Ambos progenitores cuentan con sendos permisos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/hija. Serán igualitarios e intransferibles, y tendrán una duración de 16 semanas para la madre biológica y para el otro progenitor, sea cual sea su sexo. Este periodo será ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

#### **4.2. Teletrabajo**

En la Fundación Ayuda Solidaria Hijas de Jesús contemplamos el teletrabajo como herramienta de conciliación, entendiéndolo como cualquier forma de organización del trabajo en la que éste se lleva a cabo por una persona de la Fundación, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para trabajar.

En ese sentido, se aceptará el teletrabajo en función de las necesidades que imperen dentro de la Fundación. Los términos y condiciones de disfrute de esta medida de conciliación serán acordados entre el beneficiario de la medida y la Gerencia de la Fundación.

A tales efectos, la persona interesada en disfrutar de esta modalidad de trabajo deberá:

- ✓ Solicitarlo con antelación suficiente.
- ✓ Hacer coincidir el horario, al menos, en un 80% con el horario habitual de oficina, facilitando la comunicación con otras personas de la organización, socios y socias, proveedores, etc.
- ✓ Cubrir por sí misma todas las necesidades materiales y de espacio que pueda requerir en el desarrollo de sus funciones (ordenador, WIFI, acceso a programas y carpetas compartidas, mobiliario, etc.), así como coordinarse con el resto de personas de la Fundación, para que no existan interferencias en el desarrollo normal de su trabajo.

### **5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

Se potenciará la adaptación de 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 el convenio o en el acuerdo a que llegue con la Gerencia de la Fundación, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

#### **5.1. Reducción de jornada**

Con el objetivo de favorecer la conciliación laboral y familiar de la plantilla, el personal pueda acogerse a la reducción de jornada legalmente establecida en el artículo 37 del E.T., y puede definir y proponer a la Gerencia, dentro de un marco de actuación previamente establecido, una jornada flexible, que

pretende permitir una adaptación a la realidad familiar del trabajador/a sin desatender la realidad de la fundación, las horas semanales a realizar (que se mantienen en global) y la marcha de los proyectos y servicios responsabilidad del trabajador/a o en los que pueda formar parte.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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.

### ***5.2. Horario flexible***

Dentro del número de horas establecidas, el empleado/a podrá ajustar su horario y la flexibilización del mismo según sus necesidades de conciliación, siempre y cuando se cumpla el cómputo de horas establecidas en el contrato. Esta flexibilización tiene que ser aprobada por la Gerencia, estar dentro del horario habitual de apertura del centro de trabajo y nunca debe incidir en el correcto funcionamiento de la fundación.

### ***5.3. Permisos puntuales***

Sólo con el objetivo de gestionar asuntos personales de relevancia se puede solicitar un permiso de hasta dos horas para ausentarse durante el horario laboral. El trabajador será responsable de compensar estas ausencias cuando su trabajo lo requiera y siempre deberá contar con la aprobación de la Gerencia.

### ***5.4. Vacaciones***

La persona empleada en la fundación cuenta, según convenio, con 23 días hábiles de vacaciones al año. Estas vacaciones, y por necesidades de funcionamiento, se deben disfrutar, por lo menos, la mitad en el mes de agosto. El resto de días serán elegidos a libre elección del trabajador/a. El calendario de vacaciones debe contar con el visto bueno de la Gerencia.

Aparte de estos días de vacaciones regulados por convenio, la plantilla cuenta con estos días para ayudar a la conciliación familiar:

- 2 días de asuntos propios al año
- No se consideran días de trabajo:
  - Navidad: 24 y 31 de diciembre
  - Semana Santa: Miércoles Santo y Lunes de Pascua

Al objeto de dar una mejor respuesta a las necesidades de actuación de la fundación, que en ocasiones exceden los horarios laborales previstos, se ofrecerá a las personas trabajadoras la posibilidad de

cambiar las horas que excedan a la jornada habitual por días de vacaciones. Esta medida se acordará entre la fundación y su plantilla previamente a la realización de las horas trabajadas.

## **6. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

En base a nuestro Código Ético, que pretende establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas que representan en su desempeño diario a FASFI, la Fundación manifiesta 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.

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 Gerencia de la Fundación o Presidenta del Patronato.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Fundación, 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 entidad exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

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 Fundación 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 a la imposición de una sanción por falta muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

## **7. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN 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 Gerencia de la Fundación 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 Fundación se compromete 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.

## **8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan, se realizarán evaluaciones periódicas del desarrollo de dicho plan. A su vez, se realizará un seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.