

permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

5. Se va a implantar dentro del Departamento de RR.HH el concepto de Carrera Profesional, buscando tener un conocimiento exacto del Capital humano existente en la Asociación, contribuyendo todo esto a la mejora en su promoción de los trabajador@s, con medidas formativas destinadas a la promoción.

6. Mejorar eficazmente la publicación de la formación del Plan anual, ampliando los canales de información, a través tanto de los responsables de cada recurso, como del propio Comité de empresa. Las convocatorias serán abiertas, realizándose el curso de nuevo si la demanda lo exige. Las convocatorias se harán públicas en los tabloneros de los centros, con modelo adjunto que permita la inscripción y con fecha límite de inscripción.

7. Realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo.

c) **CRONOGRAMA Y RECURSOS NECESARIOS. EJE DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PERSONAL.**

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCION 1	Tras la firma. Vigencia Febrero cada año.	Recursos humanos / Plan de formación Anual 2015
ACCION 2	Tras la firma. Durante Mayo 2015	Recursos humanos a través del Plan de Formación Anual 2015.
ACCION 3	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos Humanos
ACCION 4	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos humanos
ACCION 5	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad
ACCION 6	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos Humanos / Comisión de Igualdad
ACCION 7	Tras la firma. Durante el año 2015	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad

CAPÍTULO IV. EJE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.
- Facilitar la participación de mujeres y hombres en la empresa, en los procesos de promoción, formación, desarrollo de carrera, así como en los altos niveles de responsabilidad de la empresa.
- Reducir el absentismo y el stress derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y por tanto, optimizar la inversión en personal.
- Fomentar y facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

a) Conclusiones y diagnóstico
En el eje que abordamos, y tras estudio de la información presentada, se ponen de manifiesto las siguientes cuestiones:

- Con respecto a la situación familiar de la plantilla, se detecta que la plantilla femenina tiene mas hijos/as que la plantilla masculina, de ahí, que las necesidades de conciliación por cuidados de menores es mayor entre la población femenina de la empresa.
- Con respecto a la jornada de trabajo, es destacable la mayor presencia de mujeres con respecto a los hombres con jornada inferior a 35 horas, lo que evidencia que la modalidad de contrato a tiempo parcial recae mayoritariamente sobre mujeres.
- Con respecto a las dificultades detectadas en distribución de jornada (partida, intensiva, turnos...) se plantean carencias con respecto a la conciliación, tales como: solo existe jornada intensiva en ciertos servicios, imposibilidad de la conciliación en la situación de trabajadores "a disponibilidad", no hay medidas consensuadas de flexibilidad horaria.
- Se detecta que la plantilla femenina disfruta de mayor número de permisos de conciliación que los trabajadores, evidenciándose que son las mujeres las que siguen asumiendo el protagonismo en las responsabilidades familiares y del hogar.

b) Medidas

b.1 En cuanto a jornada laboral:

1. Impulso de la contratación a jornada completa de la plantilla femenina hasta conseguir la paridad.

2. Eliminación de las jornadas partidas, previo estudio de incidencia por sexos, teniendo siempre en cuenta la viabilidad.

3. Implantación paulatina, previo estudio, de la jornada intensiva entre los meses de Junio y Septiembre en los servicios donde no existe.

4. Implantación a toda la plantilla de calendario Laboral. Eliminación, o en su defecto, regulación de la situación de "disponibilidad". Se realizará un estudio económico de un complemento para la regulación en la categoría de servicio doméstico en situación de movilidad geográfica, buscando la equiparación salarial con la misma categoría en el resto de los centros.

5. Aplicar la rotación en los turnos de mañana y tarde semanales en los servicios de Reforma. Realizar un estudio de cuadrante de viabilidad para su ejecución, mediante votación asamblearia que permita medir la inquietud entre la población afectada. Posibilitando la permuta en casos de necesidad entre trabajadores de atención directa.

6. Posibilitar a los trabajadores/as con sistema de trabajo a turnos y que reduzcan su jornada por guarda legal o por cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos, según viene recogido en el artículo 37.5 del ET, la asignación de turno y la concreción horaria mientras dure dicha situación de reducción por estos motivos.

7. Realizar una campaña informativa a toda la plantilla, desde el punto de vista de género y desde la Ley de Igualdad, con respecto a reducciones de jornada y excedencias, permisos, etc... a fin de impulsar la corresponsabilidad.

8. Establecer flexibilidad horaria en aquellos casos donde sea necesario para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida en situaciones de maternidad/paternidad de hijos en edad escolar en grado de primaria, en aquellos servicios donde sea posible, previa comunicación a la dirección del centro y respetando la jornada laboral.

9. Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En caso

de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.

10. Celebración de reuniones de trabajo y/o formación durante el horario laboral, o en su defecto, y en aquellas situaciones en las que organizativamente no sea posible, adecuar un servicio de guardería infantil.

b.2. En cuanto a permisos:

1. Eliminar la proporcionalidad de los permisos posibilitando el disfrute de los mismos a toda la plantilla, independientemente de su sexo, antigüedad, jornada o tipo de contrato.

2. Actualización y aumento de 1 año del derecho a reducción de jornada por cuidado de menores y/o cuidado de familiares en los términos establecidos en la normativa vigente.

3. Ampliación de 16 a 17 semanas el permiso de maternidad, tanto biológico como por adopción o acogimiento. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, ampliación de 17 a 19.

4. Flexibilizar el uso de los días de permiso por ingreso hospitalario de familiares, con o sin intervención quirúrgica, eliminando el imperativo actual de hacer coincidir el primer día del permiso con el primer día del ingreso. Limitar los permisos ya reconocidos a la finalización del hecho causante.

5. Incremento en 1 año más a lo señalado en convenio colectivo la reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia forzosa por cuidado de hijo, o cuidado de familiares en los supuestos recogidos en convenio colectivo.

b.3. Acciones transversales en conciliación de la vida laboral y familiar:

1. Establecer acuerdos de colaboración con guarderías, aulas matinales, escuelas de verano, así como con servicios de atención a personas dependientes al cuidado del trabajador/a, especialmente en los periodos de vacaciones escolares que no coincidan con las vacaciones del trabajador/a.

2. Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente, así como las mejoras incluidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar en el presente Plan.

3. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, así como campañas específicas a los trabajadores (hombres) para que hagan uso de medidas y derechos laborales en materia de conciliación.

4. Garantizar que todas estas medidas sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o tipo de jornada.

c) **CRONOGRAMA Y RECURSOS NECESARIOS. EJE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCIONES b1 Jornada Laboral		
ACCION b.1.1	Indefinida. En convocatorias	RRhh/Comisión de Selección
ACCION b.1.2	Indefinida. Estudia 1º semestre 2015.	RRhh/ Comisión Igualdad
ACCION b.1.3	1 de junio 2015. Estudio a realizar entre febrero y mayo 2015.	Gerencia/ Dirección de Centros
ACCION b.1.4	Enero-Febrero 2015.Annual	RR.HH./Comité de Empresa. Calendario Laboral
ACCION b.1.5	Mes siguiente a la puesta en marcha del plan	RR.HH/Comisión de Igualdad
ACCION b.1.6	Indefinida	RR.HH.
ACCION b.1.7	Mayo-Junio del 2015 al 2017	Comisión de Igualdad
ACCION b.1.8	Indefinida	Comisión de Igualdad. Estudio viabilidad del primer semestre 2015.
ACCION b.1.9	Indefinida	RR.HH. y Dirección de la empresa.
b.1.11	Anual	RR.hh.Plan formación Anual
B.2.1	A partir de la puesta en marcha del plan	RR.HH.
B.2.2.	A Partir de marzo de 2015	RR.HH
B.2.3	A Partir de la puesta en marcha del plan	RR.HH y dirección de empresa
ACCION b.2.4	A Partir de la puesta en marcha del plan	RRhh
ACCION b.2.5.	A Partir de la puesta en marcha del plan	RRhh
ACCIONES B3 TRANSVERSALES		
B.3.1.	Febrero a Mayo de cada año de vigencia del plan	RR.HH y Direccion de la empresa
b.3.2.	Junto a la acción b1.8	Comisión de Igualdad.
b.3.3	Un servicio por trimestre entre 2015-2016	Comisión de Igualdad
b.3.4.	Indefinida. A partir de la puesta en marcha del plan	RR.HH

, Comisión de Igualdad

CAPÍTULO V.- EJE DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL

OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar y asegurar un desarrollo de la actividad laboral garantizando una buena salud, tanto a las mujeres como a los hombres.

- Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones que puedan dañar tanto la salud física como la psicológica de las mujeres y los hombres.
- Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad en el entorno de trabajo.

a) Conclusiones y diagnóstico

En el eje que abordamos, y tras estudio de la información presentada, se ponen de manifiesto las siguientes cuestiones:

- Se recogen tanto en Convenio sectorial con en Acuerdo Interno las medidas legalmente establecidas por el art. 26 de la LPRL
- EPIs y ropa de trabajo reguladas por convenio y Acuerdo Interno, dependiendo de