

# PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN



## 1. DECLARACIÓN DE INTENCIONES

La Fundación NUMEN considera a sus empleados uno de los pilares fundamentales de la entidad. Por ello, voluntariamente, ha realizado este **Plan de Igualdad y Conciliación** con el que quiere plasmar su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos vinculados con la entidad, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier otra índole.

La Fundación NUMEN persigue que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de todos sus trabajadores puesto que es fundamental para desarrollar un trabajo de calidad y en beneficio de nuestros usuarios. Para ello pondrá en marcha medidas encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades en todas las áreas: acceso a la entidad, contratación, promoción, formación, retribución, comunicación y sensibilización.



## 2. OBJETIVOS

Al elaborar este Plan de Igualdad y Conciliación la Fundación NUMEN persigue los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo así como conseguir una representación equilibrada de la sociedad en el ámbito de la entidad.
- Promover y mejorar las posibilidades de colectivos discriminados por razón de sexo a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Asegurar que la gestión relativa a recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores de la entidad.

- Garantizar la prevención, detección y tolerancia cero en materia de acoso por razón de sexo, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier otra índole.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla los derechos de los trabajadores y las actuaciones de Fundación NUMEN en materia de igualdad de trato y de oportunidades.



### 3. ¿QUÉ VAMOS A HACER?

La Fundación NUMEN ha establecido una serie de medidas para la consecución de estos objetivos.

#### 1.1 Selección, promoción y desarrollo profesional

- La Fundación NUMEN 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, eligiendo siempre a los mejores profesionales para cada puesto, independientemente de su sexo u orientación sexual.
- Al publicar una oferta de empleo la información se ajustará a las características objetivas del puesto, exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue a todos por igual, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará un lenguaje sexista.
- En las entrevistas de trabajo se atenderá únicamente a la cualificación y experiencia requerida para el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista.
- Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres y colectivos discriminados en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.
- Desde Fundación NUMEN apoyaremos a los trabajadores con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
- Se hará un seguimiento de los criterios establecidos para la promoción interna de la plantilla.
- Facilitaremos la incorporación de la mujer a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.
- La Fundación NUMEN posibilitará la participación de los trabajadores en excedencia o reducción de jornada por motivos familiares en los procesos de cobertura de nuevas vacantes.
- Los contratos a tiempo parcial podrán pasar a un contrato a jornada completa cuando haya vacantes o puestos de nueva creación, previo acuerdo de las partes.

Titular del Centro de Atención Integral NUMEN

Tabatinga, 11. 28027 Madrid

Tlf. 91.743.21.91 Fax. 91.743.25.54

[www.fundacionnumen.org](http://www.fundacionnumen.org)

### **3.2 Formación y retribución**

- La Fundación NUMEN formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.
- La entidad promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género u orientación sexual.
- La Fundación NUMEN facilitará la participación de los trabajadores en excedencia o reducción de jornada por motivos familiares en las acciones formativas que se lleven a cabo y que tengan relación con su puesto de trabajo o su promoción profesional.
- Desde NUMEN fomentaremos la participación de la mujer y colectivos discriminados en programas formativos en habilidades y competencias directas y de mando.
- Garantizaremos la aplicación efectiva del principio de igual salario por un trabajo de igual valor. No se establecerán diferencias salariales por razones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad o la religión.
- Se realizará un seguimiento de la igualdad retributiva.

- Garantizaremos la no discriminación por razón de género en los ascensos, vinculando las mismas de manera preferente a criterios objetivos de rendimiento y aportación profesional, y nunca a razones de sexo u orientación sexual.

### **3.3 Conciliación de la vida personal, familiar y profesional**

La Fundación NUMEN ha establecido una serie de medidas para proporcionar unas mejores condiciones que permitan un equilibrio y una mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de sus empleados.

- Los trabajadores podrán hacer uso de forma gratuita del parking de la entidad.
- Los empleados disfrutarán de dos meses de jornada reducida (junio y julio).
- En los meses de junio y julio los empleados podrán hacer uso de una semana de vacaciones, independientemente de sus vacaciones anuales. Esta semana podrá disfrutarse siempre y cuando las condiciones de trabajo lo permitan y en acuerdo con la gerencia de la entidad.
- Los trabajadores podrán comer de forma totalmente gratuita gracias al servicio de catering de la entidad.

**Titular del Centro de Atención Integral NUMEN**

**Tabatinga, 11. 28027 Madrid**

**Tlf. 91.743.21.91 Fax. 91.743.25.54**

**[www.fundacionnumen.org](http://www.fundacionnumen.org)**

- Los empleados de Fundación NUMEN y sus familias podrán beneficiarse de descuentos especiales en los hoteles de la cadena ILUNION.
- Los empleados tendrán la posibilidad de acudir a las citas médicas, tanto propias como de sus hijos, sin establecerse un número total de horas anuales.
- Los trabajadores de Fundación NUMEN pueden obtener descuentos en la red de gasolineras CEPSA gracias a un acuerdo de colaboración entre ambas entidades.
- Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la entidad, licencias no retribuidas de empleo y sueldo en supuestos tales como (sometimiento a técnicas de reproducción asistida; trámites derivados de adopciones internacionales u otras situaciones debidamente justificadas por parte del trabajador). El período de duración será acordado entre ambas partes.
- La entidad garantizará el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. El Plan de Igualdad y Conciliación podrá ser consultado por todos los empleados a través la página web de la entidad.
- Poder adelantar la entrada o retrasar la salida hasta una hora, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la entidad. Esta flexibilidad laboral tendrá que acordarse siempre entre ambas partes.
- Equiparar los 15 días establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en caso de matrimonio a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro.
- En caso de embarazo de una empleada, se realizará una evaluación de los riesgos del puesto de trabajo y en caso de que hubiera riesgo para la salud de la madre o del feto, se subsanará la situación o se cambiará su puesto de trabajo.

### **3.4 Prevención del acoso sexual**

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Desde Fundación NUMEN se establece una política de tolerancia cero ante este tipo de conductas.

En caso de conocer algún caso de violencia de género, la Fundación NUMEN lo denunciará a las autoridades correspondientes y pondrá a disposición de su empleado los servicios y el apoyo profesional de los departamentos de enfermería, psicológico y jurídico de la entidad.

En el caso de que la persona víctima de violencia de género tenga que abandonar su domicilio la empresa le ayudará con los gastos de alquiler de la nueva vivienda mediante un adelanto de su salario.

La constatación de la existencia de acoso sexual o violencia de género o familiar por parte de un empleado de la entidad, supondrá la imposición de una sanción por falta muy grave, llegando incluso a su despido.

## **4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Se creará una Comisión del Plan de Igualdad y Conciliación que realizará el seguimiento del funcionamiento de las medidas adoptadas en este plan, produciendo los cambios y mejoras que sean necesarios en función de las dificultades surgidas durante su puesta en práctica.

Asimismo la Comisión, en colaboración con la gerencia y el Patronato de la entidad, estudiarán la paulatina incorporación de nuevas medidas al Plan, siempre persiguiendo la mejora de las condiciones laborales establecidas en el convenio para los trabajadores.

La Comisión estará formada por un representante de cada departamento y servicio de la entidad y se reunirá una vez al año con carácter ordinario dentro del horario laboral, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias por iniciativa de uno de los representantes de la Comisión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión se levantará acta en la que se dejará constancia de los temas tratados en la misma así como de los acuerdos alcanzados.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, Fundación NUMEN se compromete a ceder un espacio en el que reunirse así como el material preciso para llevarla a cabo.

## **5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad y Conciliación comprende a todos los empleados de Fundación NUMEN y estará vigente sin fecha de finalización hasta que se tome una decisión contraria.