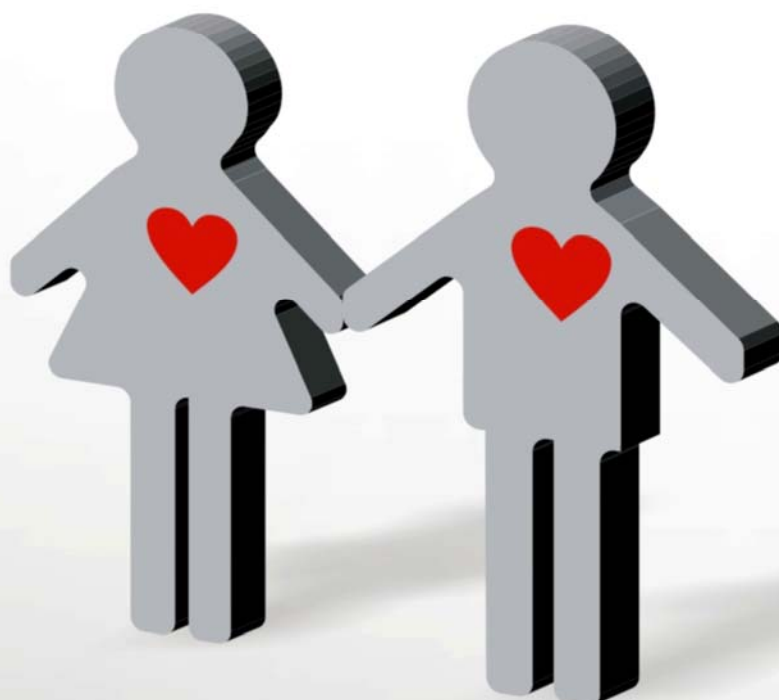




Empresa Pública de Emergencias Sanitarias
CONSEJERÍA DE SALUD

PLAN DE IGUALDAD

Empresa Pública de Emergencias Sanitarias





Diciembre 2010

ÍNDICE

PRÓLOGO. _____	3
1.- INTRODUCCIÓN _____	5
2.- COMISIÓN DE IGUALDAD. _____	8
3.- DIAGNÓSTICO PREVIO _____	10
4.- OBJETIVOS DEL PLAN _____	13
5.- PLAN DE IGUALDAD _____	14
6.-SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. _____	24

PRÓLOGO

La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias fue creada por la ley 2/1994 de 24 de marzo, y adscrita a la Consejería de Salud, para prestar asistencia a las emergencias sanitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. El Decreto 88/1994 de 19 de abril aprobó sus Estatutos, señalando, en su artículo 2.2 que la Consejería de Salud velará por la integración de los servicios asistenciales prestados por la Empresa en el conjunto de los Servicios Sanitarios de la Junta de Andalucía.

Su misión es contribuir a la mejora de la salud de las personas en el ámbito andaluz, prestando una atención integral a las urgencias y emergencias pre-hospitalarias de forma personalizada y en tiempo adecuado, explorando e incorporando siempre nuevas iniciativas que mejoren la calidad del servicio.

En coherencia con esta misión se han generado políticas del ámbito de Desarrollo de Personas orientadas al impulso, desarrollo y motivación permanente de todas las personas que trabajan en EPES, centradas en varios ejes principales, de los que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres está en lugar prevalente junto a la calidad del entorno de trabajo.

EPES adquiere el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización en el marco del Programa "Planes de Igualdad en Empresas". Dicho Programa es promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con las centrales sindicales de CC.OO. y UGT de Andalucía, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, e integrado en el marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013. El 11 de noviembre de 2008 se firma el convenio de colaboración entre la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer y la Gerencia de EPES para el desarrollo del programa "Igualem" Planes de Igualdad en las Empresas.

El Programa tiene por objeto fomentar la realización de Planes de Igualdad en organizaciones laborales andaluzas que promuevan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres y una cultura empresarial basada en la igualdad entre



mujeres y hombres, a partir de un análisis de diagnóstico de situación de la organización. Hay que añadir que este compromiso viene siendo en EPES asumido desde sus inicios y que en 1998 fue empresa adherida al programa Óptima para la igualdad entre hombres y mujeres, como antecedente principal de sus políticas en materia de igualdad.

El desarrollo de este Plan de Igualdad ha contado con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer, y la colaboración de las responsables técnicas en materia de igualdad de UGT y CCOO. Con carácter previo a su elaboración se ha realizado un diagnóstico de igualdad, realizado por la "Fundación Mujeres", se han impartido acciones formativas en igualdad de género al equipo directivo y a la representación sindical, y se ha constituido una Comisión de Igualdad, con composición paritaria entre la dirección de la empresa y la representación sindical. Este órgano ha desarrollado el Plan de Igualdad y habrá de velar por su cumplimiento en el ámbito de la empresa.

1.- INTRODUCCIÓN

El Plan de igualdad de EPES, conforme al diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado, integra el conjunto sistemático de medidas tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la ausencia de todo tipo de discriminación por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad, compuesta por la representación sindical y la dirección de la empresa ha aprobado el presente Plan de Igualdad, desde la certeza de que la no discriminación, la igualdad, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, expresan los valores, misión y visión de la Organización y son un instrumento fundamental de desarrollo y oportunidades para sus profesionales.

Este Plan de Igualdad se orienta al conjunto de profesionales de la empresa, mujeres y hombres, desde el convencimiento de que la igualdad atañe a todos como un elemento básico en el desarrollo de sus capacidades.

La dirección y la representación sindical en la empresa, en el ámbito de la Comisión de Igualdad, han acordado:

Establecer una vigencia del Plan de Igualdad de tres años, tras la cual pueda renovarse en aquellas materias que precisen de una actualización o adecuación, en función de los cambios sociales que así lo demanden o lo hagan pertinente.

Se podrían incorporar aquellas acciones que por su importancia o trascendencia en materia de igualdad hagan necesaria su actualización antes de los tres años de vigencia del Plan. El Plan de Igualdad de EPES se ha inspirado en unas dimensiones-ejes y tiene una serie de características que han guiado su proceso de elaboración y los contenidos del mismo:

a) Se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla, buscando nuevas formas de organización del trabajo que redunden en el bienestar de todas las personas que componen EPES.

b) La participación de los y las profesionales de EPES como elemento de cohesión en torno a las políticas de igualdad. El Plan de Igualdad de EPES, para ser efectivo, debe ser asumido por toda la plantilla, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de las personas en todos los niveles de la organización.

c) Se quiere evitar la posibilidad de discriminaciones futuras.

d) El objetivo final, conseguir la igualdad real y plena entre hombres y mujeres de EPES y potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se va alcanzando a través de acciones puntuales y sistemáticas que producen resultados concretos y cuantificables.

e) El Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es un enfoque transversal y como tal es responsabilidad de todas las Áreas de la Organización y de todas las personas que integran EPES.

f) Además del compromiso recogido de forma explícita y pública en el Prólogo del presente Plan de Igualdad, éste se ha realizado conforme a las siguientes fases:

- ✚ Constitución de la Comisión de Igualdad.
- ✚ Elaboración de un diagnóstico de la “Fundación Mujeres” en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- ✚ Formación a la Dirección y a la Representación Sindical en materia de igualdad de oportunidades. De estas sesiones formativas y de las conclusiones del diagnóstico se han extraído las propuestas que se han incluido en un documento de apoyo a la negociación del plan de Igualdad estudiado en la Comisión de Igualdad.
- ✚ Diseño, negociación y elaboración del Plan de Igualdad, fruto del desarrollo del Documento de Apoyo por parte de la Comisión de Igualdad, incluyendo los objetivos a alcanzar, las medidas y actuaciones para lograrlos y el sistema de seguimiento y de evaluación.



- ✚ Establecimiento de un sistema de Seguimiento y Evaluación en el Plan de igualdad para valorar el grado de implantación de las medidas y su adecuación con los objetivos trazados.

2.- COMISIÓN DE IGUALDAD.

El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad fue aprobado con fecha de 27 de enero de 2009. Su composición es paritaria, con cuatro vocales en representación de la empresa y otros tantos para la representación sindical, con suplente para cada vocal de cada una de las partes. Se constituye como una comisión paritaria delegada del Comité Intercentros.

Así mismo, y conforme al propio reglamento, la Comisión podrá solicitar la asistencia y asesoramiento del equipo técnico del Instituto Andaluz de la Mujer, y de las Secretarías de la Mujer de UGT y CCOO de Andalucía.

La Comisión de Igualdad tiene las siguientes competencias:

- ✚ Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✚ Informar al personal de la empresa sobre el convenio firmado con el Instituto Andaluz de la Mujer para desarrollar un Plan de Igualdad.
- ✚ Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a ayudar a poner en marcha el Plan de Igualdad.
- ✚ Facilitar información y documentación de la propia organización a la asistencia técnica contratada por el Instituto Andaluz de la Mujer para la elaboración del diagnóstico.
- ✚ Aprobar el diagnóstico realizado por la asistencia técnica.
- ✚ Convocar a las personas participantes a los distintos módulos de formación que se impartirán en la empresa.
- ✚ Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan en el documento de apoyo a la negociación, facilitado por el Instituto Andaluz de la Mujer, que aglutinará las conclusiones derivadas de los cursos de formación y del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.

- ✚ Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- ✚ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- ✚ Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla, y comunicarlo en su caso al Instituto Andaluz de la Mujer.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

3.- DIAGNÓSTICO PREVIO

Mediante el diagnóstico en materia de igualdad se estudia, en una organización, la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todos sus procesos, así como la estimación de este valor en su cultura.

Mediante este diagnóstico se sientan las bases del Plan de Igualdad, describiendo la realidad de la Organización, señalando las necesidades concretas a abordar para la aplicación del valor de igualdad de oportunidades, dentro del marco normativo en esta materia.

Concretamente, se han planteado los siguientes objetivos específicos en el desarrollo del diagnóstico de EPES:

- ✚ Obtener información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la organización
- ✚ Obtener información relativa a la empresa, características y gestión de los recursos humanos
- ✚ Detectar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad
- ✚ Identificar las directrices del Plan de Igualdad

EPES ha sido la primera institución sanitaria española y la primera europea (dentro del ámbito de las urgencias y emergencias) en lograr la certificación por la Norma ISO 9001 en 1997. Posteriormente, en 2003, también consiguió la garantía de la Norma ISO 14001 que acredita internacionalmente la correcta gestión medioambiental que se realiza en todos aquellos elementos que conforman el entorno de EPES. Asimismo, cuenta con el certificado de Acreditación Avanzada de la Agencia de Calidad.

EPES considera que su mayor valor son las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad en la empresa. En este sentido, valores como la motivación y el desarrollo continuo del personal son considerados factores esenciales para el desarrollo y crecimiento de la organización.

EPES obtuvo el reconocimiento como empresa colaboradora del Programa Óptima cuyo objetivo era fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. La participación de EPES en el Programa Óptima en el período 1998-2004 tiene como resultado la puesta en marcha de las siguientes acciones positivas:

1. Reorganización funcional, nuevos sistemas de organización del trabajo para facilitar la permanencia y promoción de mujeres.
2. Ayudas sociales para gastos derivados de guardería infantil, cuidado de mayores, personas enfermas y/o con discapacidad: Fondo de Ayuda Social.

En el V Convenio Colectivo de EPES (2006-2009) se incorporan la práctica totalidad de los puntos previstos en el "Plan Concilia", relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Asimismo, el Artículo 31 *Igualdad de Oportunidades y no discriminación* recoge que las partes firmantes se obligan a observar el principio de igualdad de oportunidades y, de conformidad con la Ley de Igualdad, implantar un Plan de Igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Fruto de este diagnóstico se derivaron las siguientes conclusiones más relevantes:

Fortalezas:

- ✚ El compromiso de EPES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ve reflejado al estar desarrollando acciones en esta materia desde el plan Optima (1998-2004), su anticipación a la normativa vigente, ya que tiene incorporado la elaboración de un Plan de Igualdad en nuestro actual convenio, así como incorporadas ya medidas de conciliación.
- ✚ La propia actividad de EPES, con una fuerte imagen de cara al exterior, ofrece una oportunidad para visibilizar la incorporación de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, pudiendo ser un referente en el SSPA.
- ✚ La cultura de EPES es una fortaleza para que este programa pueda desarrollarse con éxito.
- ✚ Cuenta con una plantilla motivada, sensibilizada y predispuesta a la incorporación de nuevas medidas tendentes a la igualdad de oportunidades.

Indicadores de mejora más significativos:

- ✚ Plantilla desequilibrada en su composición por sexo (29% mujeres y 71% hombres), que deriva fundamentalmente del elevado porcentaje de hombres en la categoría de TES (99% hombres). Este hecho también provoca una segregación horizontal.
- ✚ Segregación vertical en la plantilla originada por una menor presencia de mujeres en puestos de dirección (20 % mujeres y 80% hombres).
- ✚ Los resultados de la encuesta a los profesionales señalan que la conciliación de la vida laboral y personal es un ámbito importante a tratar en el plan de igualdad.
- ✚ El uso de estas medidas es superior en el caso de las trabajadoras lo que apunta a la existencia de patrones estereotipados entre la plantilla respecto a la asunción de responsabilidades familiares.

4.- OBJETIVOS DEL PLAN

La Dirección y la representación sindical de EPES, a través de la Comisión de Igualdad, una vez analizados los resultados del diagnóstico realizado de la situación laboral de la plantilla de EPES, fijaron como objetivos fundamentales del Plan de Igualdad los siguientes:

Objetivo General:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EPES y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos instrumentales:

- ✚ Consolidar el compromiso de EPES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✚ Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la empresa.
- ✚ Impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como estrategia para promover la igualdad de oportunidades

5.- PLAN DE IGUALDAD

El documento se ha elaborado en base a las conclusiones del Diagnóstico de EPES y a las propuestas de acciones, tanto del Equipo Directivo como de la Representación Sindical, realizadas dentro del proceso formativo sobre la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Su estructura parte de unos objetivos generales de donde se desprenden siete Ejes o Áreas de Intervención. En cada uno de los Ejes se identifican unos objetivos específicos y las propuestas de acción.

Los Ejes de Intervención en los que se engloban las propuestas de acción son los siguientes:

1. SELECCIÓN DE PERSONAS
2. FORMACIÓN
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
4. POLÍTICA SALARIAL
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
6. SALUD LABORAL
7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

EJE 1.- Selección de personas

Objetivos generales:

- ✓ Promover nuevos canales o fórmulas de captación para atraer a mujeres hacia el trabajo en emergencias sanitarias.
- ✓ Visibilizar socialmente el tipo de trabajo realizado en emergencias sanitarias.
- ✓ Desarrollar medidas orientadas a incrementar el número de mujeres aspirantes al puesto de Técnica de Emergencias Sanitarias (TES) en los futuros procesos selectivos.

Acciones

1. Priorizar la participación de la mujer en las acciones que se visibilice en puestos de trabajo del 061 y en especial, en puestos de técnicas de emergencias sanitarias.
2. Promover actividades que faciliten acuerdos o convenios con Centros de Formación para motivar a las mujeres a realizar la Formación Profesional de Técnica de Emergencias Sanitarias.
3. Incorporar, priorizando la participación de la mujer en las jornadas de puertas abiertas en centros de educación a los que EPES ya acude periódicamente a impartir charlas, para informar sobre el trabajo realizado por los y las técnicas en emergencias sanitarias.
4. Para facilitar la participación de mujeres en los procesos selectivos de EPES, se promoverán acuerdos con universidades y otras instituciones relacionadas.
5. Dar a conocer las convocatorias públicas de empleo para TES a las escuelas de formación profesional.
6. Divulgar en las escuelas de auxiliar de enfermería y escuelas de enseñanza secundaria la formación específica necesaria para trabajar como TES.
7. La comisión de igualdad, en su ámbito específico, participará en las convocatorias públicas y procesos de selección, de acuerdo a los principios rectores de información, transparencia y participación, según lo establecido en el Convenio Colectivo para la representación sindical.

Persona o área responsable de las medidas de este eje: Área de Desarrollo de Personas. Área de Relaciones Institucionales

Calendario de acciones: Coincidiendo con las jornadas de puertas abiertas y con las convocatorias públicas respectivamente

EJE 2.- Formación

Objetivos generales:

- ✓ Incorporar la perspectiva de género y la Igualdad de Oportunidades en los planes de formación continua de EPES.
- ✓ Conocer con un enfoque de género las necesidades en materia de formación de la plantilla

Acciones

1. Desarrollar el estudio de necesidades formativas con enfoque de género.
2. Diseñar y planificar la formación continua considerando la perspectiva de género. Fundamentalmente en cuanto a horarios, fechas y lugar de realización o el uso de tecnologías de la información.
3. Incorporar el enfoque de género en la composición de los grupos de trabajo.
4. Realizar un listado de indicadores de género para poder analizar el impacto y la evolución de estas medidas.
5. Las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares, o de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia tendrán derecho a acceder a los cursos de formación organizados por EPES, especialmente con ocasión de su reincorporación. La Comisión de Igualdad velará porque la sean comunicadas a estas personas la realización de las acciones formativas.
6. Se elaborará el plan de formación anual teniendo en cuenta la perspectiva de género. Con este fin, la Comisión de Igualdad, siguiendo los principios de transparencia, información y participación, podrá aportar sugerencias de mejora al plan así como al procedimiento de asignación de la formación.
7. Así mismo, se hará una amplia difusión entre la plantilla para garantizar que cualquier trabajadora de la empresa, sepa de su existencia y del procedimiento para solicitarlas.
8. La Comisión de Igualdad mantendrá permanentemente una comunicación para la mejora y adaptación del propio plan de formación a la realidad social en materia de género.

Persona o área responsable de las medidas de este eje: acciones 1, 2, 3, 4 y 6, Área de Desarrollo de Personas. Acciones 5, 7 y 8 Comisión de Igualdad

Calendario de acciones: Acciones 1 hasta la 6, tercer y cuarto trimestre. Acciones 7 y 8 a lo largo del año.

EJE 3.- Clasificación profesional y promoción

Objetivos generales:

- ✓ Desarrollar medidas que faciliten la incorporación de mujeres en los procesos de carrera profesional y de promoción.
- ✓ Potenciar una participación cada vez más equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

Acciones

1. Elaborar mapas de competencias para los puestos promocionales, así como trayectorias profesionales posibles.
2. Considerar la perspectiva de género en el proceso de promoción a puestos de responsabilidad.
3. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de Carrera Profesional.
4. Reforzar las acciones formativas con mayor interés profesional y que tengan relación con carrera profesional.
5. Establecer medidas de conciliación que favorezcan la inserción de mujeres en puestos de responsabilidad, como pueden ser elementos de flexibilidad horaria, incorporación de teletrabajo, etc.
6. La Comisión de Igualdad será informada de los procesos de clasificación y promoción profesional de acuerdo con los principios de transparencia, información y participación, específicamente en materia de igualdad.

Persona o área responsable de las medidas de este eje: acciones 1, 2, 3, 4 y 5 Área de Desarrollo de Personas. Acción 6 Comisión de igualdad

Calendario de acciones: A lo largo del año.

EJE 4.- Política salarial

Objetivos generales:

- ✓ Incorporar la igualdad de oportunidades en la política salarial de EPES.
- ✓ Analizar el impacto de género de los complementos salariales.

Acciones

1. Analizar el impacto de género de los complementos salariales.
2. Indicar los complementos salariales que existen en la actualidad en situaciones de maternidad, paternidad, etc. que promueven la igualdad de género y la conciliación.
3. Se realizarán periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

Persona o área responsable de las medidas de este eje: acciones 2 y 3 Área de Desarrollo de Personas. Acción 1 Comisión de igualdad

Calendario de acciones: A lo largo del año.

EJE 5.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos generales:

- ✓ Promover medidas específicas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores de EPES.
- ✓ Favorecer la participación de trabajadoras y trabajadores en los procesos de detección de intereses en materia de conciliación.
- ✓ Fomentar la cultura de conciliación y corresponsabilidad que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ✓ Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación de la empresa.

Acciones

1. Estudiar las medidas de conciliación ya implementadas en la empresa, analizando la evolución de dichas medidas, solicitadas y disfrutadas por los y las profesionales de EPES.
2. La Comisión de Igualdad analizará mediante cuestionarios estratificados por sexo, edad y categoría profesional, las necesidades específicas de los profesionales en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a efectos de proponer las medidas oportunas.
3. Se incorporan a este Plan de Igualdad, a efectos de conocimiento de los profesionales, las medidas tendentes a la conciliación de la vida laboral y profesional, vigentes en la Ley y en el Convenio Colectivo:

- Quince días naturales, en caso de matrimonio, o de formalización legal de pareja de hecho.
- Por nacimiento de hijo o adopción legal de un hijo: tres días naturales
- Permiso por adopción internacional conforme art.20.1.c) hasta dos meses de duración:

En este supuesto tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y trienios). Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

- Suspensión por maternidad, de conformidad con el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, con duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Complementos a la prestación del permiso de maternidad.
- Permiso retribuido por maternidad de semanas adicionales, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.1.k) del V Convenio Colectivo:

En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso legal por maternidad la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, que se disfrutarán de forma consecutiva

- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y art.20.1.c).
- Horas de lactancia, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.1.l) del V Convenio Colectivo:

Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, o de hora y media si la jornada es de doce horas, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, o cuarenta y cinco minutos en jornadas de doce horas, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El padre o la madre podrán solicitar la sustitución de este permiso por su acumulación en número de días naturales consecutivos de permiso retribuido. Este permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del permiso por maternidad,

salvo que se encuentre de vacaciones, incapacidad temporal o pase a cualquier otra situación de suspensión del contrato.

- ❑ Reducción de jornada por cuidado por razones familiares, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.8 del vigente Convenio Colectivo.

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 jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La persona solicitante podrá obtener, a su solicitud, la reducción de jornada a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, percibiendo el 60 % o el 80 % respectivamente de las retribuciones de salario base y complemento funcional siempre que realice una dedicación exclusiva al cuidado del menor o familiar, y se acredite la no realización de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.

- ❑ Excedencia por cuidado por cuidado de familiares, en los términos del artículo 21.1.c) del V Convenio Colectivo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

- ❑ Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Persona o área responsable de las medidas de este eje: acciones 1 y 2 Área de Desarrollo de Personas. Acción 3 Comisión de igualdad

Calendario de acciones: Acción 1, cuarto trimestre de cada ejercicio. Acción 2 tercer trimestre de 2011.

EJE 6.- Salud Laboral

Objetivos generales:

- ✓ Integrar el principio de igualdad en la política de salud laboral.
- ✓ Sistematizar las actuaciones de prevención e intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Fortalecer el apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones

1. Incorporar la perspectiva de género a la planificación preventiva de riesgos laborales.
2. Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.
3. Sistematizar el protocolo de Acoso Sexual en el trabajo.
4. Elaborar un procedimiento para prevenir los riesgos relacionados con el embarazo y la lactancia de las trabajadoras en el desempeño de sus puestos de trabajo, especialmente en supuestos de incompatibilidad de estas situaciones con su desempeño.
5. Contemplar, en la evaluación de riesgos, las actuaciones y medidas a poner en marcha en cada puesto de trabajo para las trabajadoras con especial sensibilidad (embarazo y lactancia).
6. Exposición en el Plan de Igualdad, a efectos del conocimiento de las trabajadoras víctimas de violencia de género, de los derechos que la Ley les reconoce:

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Así, el Estatuto de los Trabajadores señala:

a. Reducción de jornada, en los términos del artículo 37.7

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

b. Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, en los términos del artículo 40.3

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

c. Derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en los términos del artículo 45.1.n

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. - artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores-

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. -Ley General de la Seguridad Social. Artículo 124.5.

7. Acoso sexual y por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 26 del vigente Convenio Colectivo, se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual.

Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que comporta.

Dentro de la Comisión de Igualdad se debatirán las medidas a adoptar, en la negociación colectiva, para la tipificación de estas conductas en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo.

8. Se elaborará un procedimiento de prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo, que se debatirá y aprobará en la Comisión de Igualdad

Persona o área responsable de las medidas de este eje: acciones 1 al 5 Área de Desarrollo de Personas. Acciones 6, 7 y 8 Comisión de igualdad

Calendario de acciones: Acciones de 1 al 5 a partir del 2º semestre de 2011. Acciones 6, 7 y 8 tras la aprobación del Plan.

7.- Comunicación y Sensibilización

Objetivos generales:

- ✓ Promover el uso de un lenguaje no sexista en toda la comunicación interna y externa de la empresa.
- ✓ Fortalecer la presencia del principio de Igualdad de Oportunidades en la cultura organizacional de EPES, considerándola un valor estratégico de la empresa.
- ✓ Promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la investigación médica.
- ✓ Difundir el Plan de Igualdad entre el personal y hacerlo partícipe del mismo.

Acciones

1. Realizar una campaña interna de sensibilización sobre el uso del lenguaje no sexista.
2. Formar en materia de Igualdad a los profesionales de EPES, ofertándolo en su catálogo de cursos.
3. Generalizar el uso de un lenguaje no sexista en documentos internos y externos de la empresa.
4. Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías considerando la variable sexo.

5. Difundir el Plan de Igualdad, interna y externamente, a través de canales de comunicación de EPES.
6. Redacción de todos los documentos de la empresa (convenio colectivo, ofertas de empleo, convocatorias, folletos, página Web, memoria de la empresa, etc.) con un lenguaje e imágenes no sexista, empleando términos neutros o genéricos, y evitando el uso de barras y arrobas.
7. Difusión a la plantilla de la comisión de igualdad, su composición y atribuciones mediante diálogos Web en el escritorio EPES, en publicaciones periódicas. Así mismo, se hará difusión de la aprobación del plan de igualdad y las medidas que incorpore, para garantizar su conocimiento por parte de todo el personal.
8. Realizar acciones dirigidas a lograr el distintivo "Igualdad en la Empresa".

Persona o área responsable de las medidas de este eje: acciones 1, 2, 5 y 6 Área de Desarrollo de Personas, Acción 4 Unidad de Investigación. Acciones 3, 7 y 8 Comisión de igualdad

Calendario de acciones: Acciones 1 y 2 1º semestre de 2012. Acciones 3 hasta 7 a partir de la aprobación del Plan. Acción 8 en cada convocatoria.

6.-SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Objetivos de la evaluación: Interpretar y recomendar sobre la marcha del Plan de Igualdad, demostrar rentabilidad y aplicabilidad, integrar conocimientos y teorizar acciones, aportar información y proporcionar apoyo a la toma de decisiones.

Por ello, con carácter anual, se realizará al final de cada año de acuerdo con cuatro líneas de actuación:

1. Seguimiento de indicadores cualitativo y cuantitativo. (Producto)

2. Análisis del impacto en la empresa. (grado de aceptación, participación y cambio producido). (Inputs, Contexto)
3. Grado y forma de desarrollo (Proceso)
4. Propuestas de mejora.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará, con apoyo de la persona designada, los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

Para realizar el seguimiento de las medidas acordadas y valorar las acciones del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y extraordinariamente, a requerimiento expreso de algunas de las partes que la componen.

El Instituto Andaluz de la Mujer, realizará el seguimiento del presente Plan, en virtud del Convenio de Colaboración suscrito con EPES el 11 de noviembre de 2008, a través de los programas y servicios establecidos para ello o por los informes emitidos en su caso por la Comisión de Igualdad.

Se establecen los siguientes indicadores de seguimiento en cada eje de este Plan de Igualdad.

En el eje Selección de personas

- ⇒ Número de jornadas de puertas abiertas en centros de educación en los que se imparte y visibiliza el trabajo de la mujer como Técnica de Emergencias Sanitarias.
- ⇒ % de hombre y mujer participantes en las jornadas de puertas abiertas.
- ⇒ % de hombres y mujeres que participan en los procesos selectivos y % de hombres y mujeres seleccionados respecto a su población.

En el eje Formación

- ⇒ Acciones formativas que incorporan la perspectiva de género para facilitar su desarrollo.
- ⇒ Seguimiento de indicadores de género para poder analizar el impacto y la evolución de las medidas.
- ⇒ Acciones de difusión realizadas entre la plantilla para garantizar que cualquier trabajadora de la empresa, sepa de su existencia y del procedimiento para solicitarlas.

En el eje Clasificación profesional y promoción

- ⇒ % de hombres y mujeres en relación a su población que acceden al sistema de Carrera Profesional.
- ⇒ Número de acciones formativas con mayor interés profesional y que tengan relación con carrera profesional
- ⇒ Medidas de conciliación desarrolladas que favorezcan la inserción de mujeres en puestos de responsabilidad, como pueden ser elementos de flexibilidad horaria, incorporación de teletrabajo, etc.

En el eje Política salarial

- ⇒ Analizar el impacto de género de los complementos salariales.
- ⇒ Indicar los complementos salariales que existen en la actualidad en situaciones de maternidad, paternidad, etc. que promueven la igualdad de género y la conciliación.
- ⇒ Se realizarán periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

En el eje Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- ⇒ Estudio y seguimiento de las medidas de conciliación ya implementadas en la empresa, analizando la evolución de dichas medidas, solicitadas y disfrutadas por los y las profesionales de EPES, así como su coste económico.

- ⇒ Acciones de información de los permisos y derechos de conciliación disponibles, tanto las obligatorias por ley como las mejoradas por EPES en su Convenio Colectivo.

En el eje Salud laboral

- ⇒ Supuestos de aplicación del protocolo de prevención y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- ⇒ Supuestos de aplicación del procedimiento de prevención de los riesgos relacionados con el embarazo y la lactancia de las trabajadoras.
- ⇒ Contemplar, en la evaluación de riesgos, las actuaciones y medidas a poner en marcha en cada puesto de trabajo para las trabajadoras con especial sensibilidad (embarazo y lactancia).
- ⇒ Inclusión de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género establecidas por ley.
- ⇒ Elaboración de un procedimiento sobre acoso laboral para su estudio y anexo al Plan de Igualdad.

En el eje Comunicación y sensibilización

- ⇒ Número de cursos y acciones ofertados para formar en materia de Igualdad a las personas trabajadoras de EPES
- ⇒ Estudios de investigación realizados sobre diferentes patologías considerando la variable sexo.
- ⇒ Número de acciones de difusión interna y externa del Plan de Igualdad.
- ⇒ Acciones dirigidas a lograr el distintivo "Igualdad en la Empresa".

7.- CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

PLAN DE IGUALDAD EPES		2011												2012												2013											
Ejes a evaluar y seguir		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Selección de personas																																					
Medida 1																																					
Medida 2																																					
Medida 3 (*)																																					
Formación																																					
Medida 1 (**)																																					
Medida 2 (**)																																					
Medida 3 (**)																																					
Clasificación profesional y promoción																																					
Medida 1																																					
Medida 2																																					
Medida 3																																					
Política salarial																																					
Medida 1																																					
Medida 2																																					
Medida 3																																					

(*)Seguimiento Tras convocatoria proceso selectivo

