



# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ANEFA

2023-2028

## ÍNDICE

<b>I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y ANTECEDENTES .....</b>	<b>2</b>
<b>II. MARCO LEGAL .....</b>	<b>3</b>
<b>III. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>IV. VIGENCIA DEL PLAN .....</b>	<b>4</b>
<b>V. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>VI. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD ANEFA .....</b>	<b>5</b>
<b>VII. CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>VIII. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS .....</b>	<b>7</b>
<b>8.1 MEDIDAS OBLIGATORIAS CONFORME AL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y     DESPACHOS DE MADRID .....</b>	<b>7</b>
<b>8.2. MEDIDAS VOLUNTARIAS .....</b>	<b>10</b>

## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y ANTECEDENTES

La necesidad de contar con un Plan de Igualdad, no solo nace de los cambios normativos de los últimos tiempos, sino que obedece al deseo de ANEFA de ser un referente de la igualdad en la empresa, de las políticas de flexibilización de la jornada laboral y de conciliación de la vida familiar y laboral.

El Plan de Igualdad de ANEFA pretende reforzar en la Asociación la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, pueda existir, conforme al principio de igualdad de trato y no discriminación, para lo que se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones planificadas.

Se trata de un plan absolutamente voluntario, en la medida en que ANEFA, por razón de su número de trabajadores, no está obligada a la aprobación de un Plan de Igualdad.

Sin embargo, la Asociación aspira a erigirse como referente de las industrias extractivas en cuanto a la implantación de políticas sociales en el seno de la empresa, de forma que ello pudiera redundar en un beneficio para la generalidad del sector.

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros

En atención a los últimos cambios normativos introducidos en el ordenamiento jurídico español, los Planes LGTBI se convierten también herramientas para la Prevención de Riesgos Labores. La “LGTBIfobia” forma parte de los riesgos laborales de tipo psicosocial ya que suponen condiciones de trabajo que perjudican la salud de las personas trabajadoras, de forma que la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales no son un riesgo psicosocial en sí mismo, sino que son las condiciones de la organización del trabajo las que permiten comportamientos “LGTBIfóbicos” por discriminación, conflicto y acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales y, por lo tanto, generar un riesgo para la salud de las personas LGTBI+.

Además de lo anterior, los Planes LGTBI permiten crear una cultura que se asocia con los derechos LGBTI, de forma que se previenen situaciones de acoso y otros tipos de violencias hacia la plantilla que forma parte del colectivo y se rompe con la cultura de normalización de los insultos y las burlas hacia estas identidades sexuales y de género. Al generar un espacio más seguro se facilita que las personas trabajadoras se muestren como son en sus espacios laborales, en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

Por tanto, los Planes de Igualdad forman parte del conjunto de actuaciones que las empresas deben incorporar para asegurar la salud y seguridad de su plantilla en el desarrollo de sus funciones laborales.

En noviembre de 2019 se aprobó la elaboración de un Plan de Igualdad de ANEFA, en el seno del Plan de Cumplimiento Ético y Normativo de la Asociación, con una duración inicial de 2021-2025. Ante la necesidad de adaptar el Plan a los cambios normativos que se han producido en el último año en materia de igualdad retributiva, lucha contra la brecha salarial y discriminación de género, orientación e identidad sexual, se procede a redactar el “PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ANEFA 2023-2028”.

Ante la importancia de implicar a los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad, de forma que los sientan como propios, este Plan, ha sido objeto de examen por parte de los miembros de la plantilla de ANEFA, para lo cual se les remitió el borrador del plan, en fecha de..., a fin de que pudieran hacer aportaciones y comentarios en el lapso de 15 días.

El 22/11/2023, se presentó a la Junta Directiva el “PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ANEFA 2023-2028”, para su aprobación definitiva.

## II. MARCO LEGAL

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades, entre los trabajadores sin que en ningún caso pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además de Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 (LOI), es importante destacar el actual marco normativo en materia de igualdad:

- Ley 15/2002, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas “Trans” y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI y el RD-Ley. En su artículo 15, esta norma establece que todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán implantar un Plan LGTBI en el plazo de un año.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad;
- Transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.
- V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2023

Además, se encuentran en trámite de aprobación la Ley de Representación Paritaria en los órganos de decisión, y la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1152 de Condiciones Laborales Transparentes.

La Igualdad es uno de los valores o pilares fundamentales sobre los que construye nuestro Estado de Derecho. También es un principio fundamental de la Unión Europea, siendo la Ley Orgánica el resultado de la trasposición del contenido de numerosas Directivas, con el fin de proteger y defender dicho principio y de lograr su consecución efectiva en la sociedad española.

El derecho a la igual retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es un principio fundacional de la Unión Europea consagrado en el Tratado de Roma de 1957. Más adelante, el requisito de garantizar esta igualdad en la retribución quedó plasmado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Directiva relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En marzo de 2014, la Comisión Europea aprobó una Recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. A pesar de ello, la aplicación y el cumplimiento de este principio en la práctica siguen siendo un reto crucial en la Unión Europea. Más de una vez, el Parlamento Europeo y el Consejo han pedido que se tomen cartas en el asunto. En junio de 2019, el Consejo hizo un llamamiento a la Comisión para que elaborara medidas correctoras destinadas a aumentar la transparencia de las retribuciones.

Una de las actuales prioridades políticas de la Comisión Europea es la introducción de medidas e transparencia salarial, prioridad que se plasma en la estrategia para la igualdad de género 2020-2025.

### III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan se aplica a la plantilla ANEFA, así como a los miembros de ANEFA que lo asumen como propio.

### IV. VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan, como el conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en este, tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de firma. Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan, tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente.

En aquellos casos en los que por modificaciones normativas sustanciales, se hiciera necesaria la actualización del Plan, el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo de ANEFA alertará de esta cuestión al Director General, el cual acordará, de estimarlo oportuno, la iniciación del procedimiento para la actualización del Plan.

## V. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones que se establecen en este Plan de Igualdad podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

## VI. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD ANEFA

- Reforzar el posicionamiento de ANEFA en el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fomento de la diversidad, evitando y erradicando cualquier tipo de discriminación.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.
- Fomentar la presencia femenina y de colectivos infrarrepresentados en los puestos de responsabilidad a través de la promoción del talento y de medidas de conciliación, corresponsabilidad y educación en valores de igualdad y no discriminación.
- Identificar iniciativas empresariales existentes que sean referente como motor de cambio y contribuir a su difusión, creando sinergias.
- Seguir difundiendo el compromiso real que viene manteniendo ANEFA en materia de igualdad de oportunidades mediante una gestión empresarial integradora de la diversidad y considerando la igualdad como una cuestión estratégica y un factor de competitividad.
- Contribuir a un cambio cultural asociado a la igualdad de oportunidades y diversidad en todos los niveles: social, educativo, empresarial, familiar, político, racial, de orientación sexual, etc. y promover el pleno desarrollo de la mujer como empresaria, profesional o directiva, analizando la presencia de las mujeres en los órganos de decisión y gobierno.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en ANEFA y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Realizar seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, especialmente de aquellas propuestas referidas al ámbito laboral, rechazando toda forma de violencia sobre las mujeres.
- Analizar el acoso laboral por razón de sexo, de género y de orientación sexual y de identidad de género y el acoso sexual en el trabajo, rechazando cualquier forma de violencia de género o acoso.
- Integrar la cultura de la diversidad, desde una concepción amplia, en todos los aspectos, y en particular la diversidad de orientación sexual y de la identidad y expresión de género, fomentando el respeto a las diferencias culturales y de cualquier otra índole.

## VII. CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN

El concepto de discriminación es un término de origen jurisprudencial, que se concreta a través de la Ley Orgánica 3/2007 y con la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y no discriminación.

De acuerdo con el artículo 2.1 de esta Ley: Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Así, en su artículo 6, la norma aclara los siguientes conceptos básicos:

### **Discriminación directa vs indirecta.**

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas establecidas en el artículo 2.1.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas establecidas en el artículo 2.1

### **Discriminación por asociación vs discriminación por error.**

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

### **Discriminación múltiple e interseccional.**

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

### **Acoso discriminatorio.**

Constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **Inducción, orden o instrucción de discriminar.**

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

### **Represalias.**

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

### **Medidas de acción positiva.**

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

## **VIII. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS**

### **8.1 MEDIDAS OBLIGATORIAS CONFORME AL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID**

El Convenio Colectivo de oficinas y despachos de Madrid, de 22 de julio de 2022, recoge, adapta y amplía las obligaciones recogidas en la LOI. De acuerdo con las modificaciones introducidas en el RD-Ley 5/2023, que traspone la Directiva (UE)2019/1158, relativa a la conciliación familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores, en la siguiente tabla se enumeran dichas medidas:

<b>MEDIDAS OBLIGATORIAS</b>	<b>¿QUIEN PUEDE ACOGERSE?</b>	<b>PLAZO EN CC DE OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID/ RDL 5/2023</b>
Maternidad/Paternidad (nacimiento de hijo y cuidado de menor de 12 meses)	Progenitores trabajadores	Obligatorias 6 semanas ininterrumpidas tras parto. Las otras 10 semanas podrán distribuirse libremente por cada progenitor hasta que el menor cumpla un año. + 2 semanas por hijo si parto múltiple + 2 semanas si discapacidad.

Adopción	Progenitores trabajadores	16 semanas desde resolución judicial de adopción y acogimiento+2 por hijo si múltiple/2 semanas si discapacidad.
Excedencia por Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.	Progenitores trabajadores	3 años Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas  En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
Excedencia por cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	Trabajadores	2 años Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas  En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
Lactancia: reducción de 1h de jornada (fraccionable en dos) o reducción de media hora de jornada.	Progenitores trabajadores	Hasta 9 meses del hijo o hasta los 12 con reducción proporcional de salario.  Puede acumularse en permiso retribuido hasta 15 días. Si parto múltiple incremento proporcional.  La modificación de la regulación del permiso de lactancia insiste, de un lado, en la necesidad de justificar la negativa al ejercicio simultáneo en la concurrencia no solo de necesidades fundadas sino también objetivas y motivadas por escrito, para el caso de solicitud de disfrute por ambos progenitores en la misma empresa.  Además, de otro lado, y en caso de negativa, la empresa debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
Reducción de jornada para cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho,	Trabajadores	Si ambos trabajan en la empresa puede limitarse.  Mínimo un octavo de la jornada, máximo la mitad.  Se exige que para el caso de que empresarialmente se limite que dos trabajadores de la disfruten simultáneamente esta reducción por el mismo sujeto causante concurren razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deben motivarse debidamente por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute

que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida		de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.  Lo anterior teniendo en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y asimismo evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
Permisos salud de la madre y el bebé.	Mujer trabajadora	Exámenes prenatales, preparación al parto, riesgo de embarazo.
Suspensión por riesgo durante el embarazo y riesgo por la lactancia natural	Mujer trabajadora	Desde el riesgo hasta el parto, o desaparición del riesgo o cambio a puesto compatible. El riesgo por lactancia se extiende hasta los 9 meses del menor
Matrimonio/Inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.	Miembros de la pareja trabajadora	15 días naturales.
Traslado de domicilio.	Trabajadores	2 días.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Trabajadores	5 días
Matrimonio de hijo, padre o madre, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia	Progenitores trabajadores	1 día (+2 días si desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma donde reside).
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal	Trabajadores	Durante el tiempo necesario (salvo que suponga más del 20% del total de horas laborables en un periodo de tres meses, en cuyo caso puede pasar a excedencia forzosa)
Funciones sindicales o de representación	Trabajadores	Tiempo necesario en los términos establecidos en la Ley y en el propio convenio.
Permiso de ausencia por fuerza mayor	Trabajadores	«9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de

		<p>fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.</p> <p>Repárese en que puede entenderse que el derecho de ausencia si bien motivado por la concurrencia de fuerza mayor puede superar a los 4 días al año; si bien solo hasta ese límite temporal será un permiso retribuido.</p>
Colectivo LGTBIQ+	Trabajadores	<p>Protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI:</p> <p>a) Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo.</p> <p>b) Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.</p> <p>c) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad.</p> <p>d) Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.</p> <p>e) Disposición del tiempo necesario para el proceso de transición de la persona “trans”, siendo dicho tiempo no retribuido o recuperable.</p>

## 8.2. MEDIDAS VOLUNTARIAS

### I. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

- Establecer el principio general en los procesos de selección en los que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del colectivo menos representado.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres, independientemente de la modalidad de contratación, manteniendo las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales que garanticen las mismas oportunidades en contratos a tiempo completo y parcial.
- En los procesos de selección, informar desde el inicio de la oferta salarial y del tipo de contratación.
- Formar específicamente a las personas responsables de realizar los procesos de selección en igualdad de oportunidades entre trabajadores, con independencia de su sexo, género, orientación e identidad sexual.

## II. Fomentar la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación y diversidad en la promoción de la plantilla.

- Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad.
- Fomentar la participación en programas de formación para facilitar el desarrollo profesional, comunicando aquellas competencias profesionales que pueden contribuir a la promoción a otros puestos de trabajo, y el sistema se sigue en la Asociación para ello.
- Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa si no existiesen personas idóneas para cubrir el perfil demandado.
- En caso de que se lanzase una promoción interna, se cuidará por que la información sobre la promoción se proporcione también a aquellas personas que se encuentren con su contrato suspendido por razón de nacimiento y cuidado de menores, de procesos formativos y de ascenso, en aras a garantizar su efectivo derecho a promocionar.
- Formar específicamente a las personas responsables de evaluar candidaturas en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## III. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

- Se garantizará el principio de igual retribución por trabajos de igual valor.
- Se garantizará el derecho del trabajador a conocer, previa solicitud y de forma anónima, la cuantía de las retribuciones recibidas por los trabajadores de la misma categoría y antigüedad.
- Se garantizará la no discriminación por razón de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo o lactancia, en relación al salario.
- Se realizará un estudio de la brecha salarial, cuando proceda. En caso de que existiese una diferencia de más de un 5% respecto a la retribución recibida entre hombres y mujeres de la misma categoría y antigüedad, la Asociación deberá explicar la diferencia.

## IV. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo de las solicitudes y del disfrute de los permisos relacionados con la conciliación familiar y adoptar medidas a fin de eliminar sus efectos.
- Visibilizar la necesidad de reparto de responsabilidades familiares, informando a los hombres sobre sus derechos como padres y reconociendo los mismos derechos a la pareja de hecho que al matrimonio, sin distinción de sexo, previa acreditación de la unión.
- Garantizar que las personas que soliciten el ejercicio de tales derechos no verán limitado el desarrollo de su carrera profesional.
- Apoyar el desarrollo de la actividad a través de los instrumentos de teletrabajo, siendo la Asociación la encargada de proveer a los miembros de su plantilla de las herramientas tecnológicas necesarias para que puedan desarrollar sus funciones a distancia en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para la celebración de reuniones, evitando, en la medida en que las circunstancias lo permitan, viajes y desplazamientos.
- Reconocer y garantizar el derecho a la desconexión digital.
- Establecer las reuniones, preferiblemente, en horario de mañana.

- Mantener la jornada intensiva en el periodo de 15 de junio a 15 de septiembre, y flexibilidad en la hora de entrada y salida del trabajo.
- Excedencia de hasta un máximo de tres meses por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos sean menores de 10 años, con reserva del puesto de trabajo.
- Se tendrá una excedencia mínima de dos meses y máxima de cuatro para las personas en trámite de adopción o acogimiento con reserva de puesto de trabajo.
- Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad/maternidad.
- Facilitar la movilidad y el cambio de centro de trabajo o la realización de la actividad en modalidad de teletrabajo, en la medida de lo posible, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).
- Permisos a ambos progenitores para asistir a las clases de parto y exámenes prenatales.
- Ampliación del permiso de paternidad/maternidad en los casos de parto, adopción, acogimiento y guarda. Se mejora la duración máxima del permiso hasta 18 semanas. Ello sin perjuicio de que, por reformas legislativas posteriores, la duración máxima de este permiso se ampliara, por lo que el anteriormente fijado quedará absorbido en él.
- Ampliación del permiso por nacimiento de hijo, defunción u hospitalización de familiar hasta dos días hábiles más.
- Garantizar a los trabajadores que estén pasando por un proceso de transición, la posibilidad de acogerse a medidas de flexibilidad y organización del tiempo de trabajo por el tiempo necesario para el proceso de transición.

#### **V. Introducir la dimensión de género teniendo en cuenta las necesidades físicas y biológicas de ambos sexos en las políticas y herramientas de prevención de riesgos laborales.**

- Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud, incluyendo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, de forma que se plasme la manera en que las condiciones de trabajo pueden afectar a la salud de hombres y mujeres.
- Proteger la maternidad y el embarazo, facilitando el cambio de puesto de trabajo allí donde existiera riesgo.
- Habilitar un lugar adecuado en la zona de trabajo para la lactancia natural, cuando se requiera.
- Los reconocimientos médicos que se realicen en la Asociación tendrán en cuenta la perspectiva de género.

#### **VI. Difundir el Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Género de ANEFA.**

- El protocolo será difundido en la página web corporativa de ANEFA y su contenido será periódicamente actualizado.
- Las personas que se incorporen a la plantilla de la Asociación, recibirán una copia del Protocolo de Acoso de ANEFA.
- Dentro de la formación obligatoria sobre prevención de riesgos laborales, se incluirán un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de género, orientación e identidad sexual, y dimensión de género.

#### **VII. Estrategias de difusión del Plan y formación.**

- Dar difusión al presente Plan, por los canales habituales de comunicación de la Asociación, a fin de informar a los trabajadores de ANEFA sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación que tiene reconocidos conforme a la normativa vigente. Las personas que se incorporen a la Plantilla de la Asociación recibirán, dentro del “Paquete de Bienvenida”, una copia del presente Plan.

- Toda la plantilla deberá recibir formación específica en materia de igualdad, en especial en materia de sensibilización sobre el uso de lenguaje inclusivo, prevención de acoso sexual y por razón de sexo y corresponsabilidad.
- Se velará por que esta información sobre jornadas o cursos de formación en materia de igualdad llegue también a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de baja o excedencia.
- Los miembros de la Junta Directiva de ANEFA y los miembros de los órganos de gobierno recibirán una copia de este Plan así como formación específica en materia de igualdad-
- Cuidar que, en los contenidos publicados por ANEFA, se utilicen imágenes inclusivas y un lenguaje no sexista.
- Promover acciones de comunicación específicas en fechas señaladas (ej. 8 de marzo) que sean accesibles al público en los canales de comunicación.
- Trasladar el compromiso de ANEFA por la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo a miembros de la Asociación y a terceras personas que se relacionen con ella.
- Mantener los canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo o al Director General de ANEFA, mediante el buzón ético que a estos efectos se habilita en la página web de la Asociación.
- Garantizar la existencia de una persona Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, entre cuyas funciones se encontrará la de salvaguardar la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores y difusión el Plan.

#### **IX. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, previa acreditación formal de la situación.**

- Facilitar el cambio de turno, adaptación de la jornada o flexibilidad horaria a las víctimas de violencia de género.
- Poner a disposición de las víctimas de violencia de género, anticipos de sueldo para que puedan hacer frente a los traslados de domicilio que se deriven de esta situación.
- Autorizar la excedencia por violencia de género con reserva de puesto de trabajo de un año.
- Facilitar el ejercicio de la actividad desarrollada por la víctima en modalidad de teletrabajo, en caso de que así fuera solicitado.
- En las bajas médicas asociadas a un maltrato con orden de protección y/o sentencia firme o si existe informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género o reconocimiento de dicha condición por los servicios sociales pertinentes, la Asociación descontará los 3 días de carencia de la primera de las bajas del año, aún en el supuesto de que posteriormente se solicitasen otras.
- Realizar una campaña interna específica en el día internacional de la violencia de género (25 de noviembre).
- Retribución de las ausencias de las víctimas de violencia de género para asistir a juicio o recibir asistencia médica.

#### **X. Medidas relativas al lenguaje y comunicación no sexista.**

- Adecuar a la diversidad la documentación, publicaciones y comunicaciones de la Asociación, e identificaciones internas (ej. correos de acceso), de acuerdo con las recomendaciones de la RAE.