

RESUMEN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD

- **FIRMA:**

La Comisión de Igualdad de la FPS firmó el Plan de Igualdad el día 18 de diciembre de 2019.

- **SE RECOGEN MEDIDAS DE LOS SIETE EJES QUE SE VERÁN A CONTINUACIÓN.**

- **ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS) y a todos sus centros de trabajo.

- **METODOLOGÍA**

Se analizaron fuentes de información primarias (memoria de la FPS y otros documentos internos), y fuentes secundarias (derivadas de la explotación de las bases de datos de recursos humanos).

Además de la información cuantitativa proporcionada por las estadísticas de personal, se contó con información cualitativa obtenida a través de la Encuesta de Opinión sobre Igualdad, cumplimentada por el personal.

El proceso desarrollado para la elaboración del Plan tuvo las siguientes fases:

Fase 1. Diseño del diagnóstico

Fase 2. Identificación de ejes e indicadores

Fase 3. Cuestionario de igualdad

Fase 4. Desarrollo y análisis del diagnóstico, que sirve como base para la adopción de las medidas contempladas en el Plan.

- **EJES DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS**

1. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

1.1. OBJETIVOS

1. Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades en la cultura de la Fundación.
2. Profundizar en el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades.
3. Hacer partícipe a la plantilla del compromiso de la Fundación en materia de Igualdad.
4. Difundir el Plan de Igualdad, especialmente entre la plantilla.

1.2. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- Difusión entre los y las profesionales de la FPS del Plan de Igualdad, e información anual de su desarrollo al Patronato. Difusión a través de los canales de comunicación corporativos.
- Publicación del Plan de Igualdad en la página Web de la entidad, así como las políticas en materia de igualdad con el fin de que las instituciones con las que se relaciona la organización, conozcan las actuaciones establecidas en el Plan.
- Promoción de la participación de la plantilla a través de los medios de comunicación de la Fundación, para que las trabajadoras y los trabajadores hagan llegar las sugerencias y consultas que crean oportunas.
- Integración del Plan de Igualdad en el Plan de Comunicación Interna que de la Fundación.
- Realización de un folleto resumen del Plan de Igualdad divulgativo para hacer más atractivo su conocimiento y difusión.
- Inserción en la memoria anual de un espacio dedicado a la igualdad informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
- Solicitud de distintivos de igualdad o reconocimientos por la política de igualdad llevada a cabo por la FPS, así como solicitar ayudas y subvenciones para implantar medidas de igualdad en dicha entidad.
- Realización de un acto o jornada de presentación del Plan de Igualdad.
- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA PLANTILLA

- Potenciación de la visualización de los logros de las profesionales de la FPS en las distintas actividades que ésta lleva adelante.
- Organización de actividades y difundir actos de sensibilización en torno los siguientes días:
 - Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero).
 - Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
 - Día contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

Así como en otros días de relevancia similar.

- Promoción de campañas y actividades de promoción dirigidas a tanto a profesionales, incluida la comunidad investigadora para combatir estereotipos de género.
- En el sentido del punto anterior, desarrollo de actividades por parte de la Unidad de Comunicación para fomentar e inspirar a potenciales mujeres científicas (como talleres para niñas, por ejemplo).
- Mayor visibilización del papel de las mujeres en el ámbito científico. Aumento de la aparición de los logros de las mujeres en medios corporativos y medición del impacto de los mismos.

COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

- Preparación y difusión, desde la Unidad de Comunicación y con apoyo de la Comisión de Igualdad, de una guía o manual de estilo para la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad que sirva de orientación/recomendaciones para la elaboración de todos los documentos y comunicaciones en la FPS.
- Desagregación por sexo de los datos que se generen acerca de los y las profesionales de la FPS.

2. ACCESO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1. OBJETIVOS

2.1.1. OBJETIVO GENERAL

Asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la FPS, en los procesos de promoción interna y en la clasificación de los profesionales dentro de la organización.

2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de promoción interna.
- Favorecer la empleabilidad de los y las profesionales de la FPS.
- Garantizar la adecuación entre las funciones desempeñadas y el puesto de trabajo asignado para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.2. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con las conclusiones obtenidas, las medidas de este eje serán las siguientes:

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- Actualización de los procedimientos de selección de profesionales introduciendo la perspectiva de género.
- Formación en materia de igualdad de género para profesionales de RRHH que se dediquen a la selección, así como a las personas responsables que diseñan los puestos de trabajo.
- Homogeneización de la prueba de entrevista en los diferentes centros de trabajo, eliminando en su caso cualquier pregunta con posible matiz discriminatorio.
- Formación en igualdad de oportunidades a responsables de área que intervienen en pruebas de entrevistas.
- Registro (desagregado por género) de participantes en las convocatorias de empleo, con el resultado de cada una de las fases: cribado curricular, pruebas, entrevistas, etc.
- Establecimiento de acciones positivas para la contratación de personas del sexo menos representado en cada nivel y grupo profesional (criterio de desempate).

- Redacción de las convocatorias de empleo haciendo uso de un lenguaje no sexista, anunciando el puesto en masculino y femenino.
- Mención expresa al compromiso de la FPS en materia de igualdad de género en los manuales de acogida.
- Realización de valoraciones curriculares ciegas, ofreciendo desde RRHH exclusivamente los historiales profesionales sin mostrar datos personales.
- Establecimiento de requisito de disponibilidad en convocatorias y contratos tan sólo en aquellos puestos que realmente la requieran.

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA.

- Actualización de los procedimientos de promoción de profesionales introduciendo la perspectiva de género.
- Difusión de los procesos de promoción interna entre los y las profesionales que se encuentren disfrutando de permisos de maternidad y paternidad y excedencia por cuidado de hijos o dependientes.

FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS PROFESIONALES DE LA FPS.

- Identificación de los factores que influyen en el abandono total o parcial del empleo (permisos sin sueldo, excedencias y reducciones de jornada de larga duración, bajas definitivas) desde la perspectiva de género.

GARANTIZAR LA ADECUACIÓN ENTRE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y EL PUESTO DE TRABAJO ASIGNADO PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

- Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de asignación de niveles y categorías por la Comisión Paritaria del Convenio.
- Análisis desde la perspectiva de género de los requisitos establecidos para alcanzar un determinado nivel dentro de las categorías profesionales de la FPS.

3. FORMACIÓN

3.1. OBJETIVOS

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal y compatibilizando la participación en las actividades.
- Favorecer una gestión de la formación que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- Dotar a la plantilla de FPS de formación en materia de igualdad.

3.2. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Creación, información y difusión de un espacio en la intranet para todo el personal de la FPS donde se informe:
 1. Plan de formación interna disponible.
 2. Actividades formativas externas a la institución, relacionadas con los puestos de trabajo con especial énfasis en las modalidades formativas *on-line* o semipresenciales.
- Realización de un análisis que ayude a detectar las necesidades formativas de hombres y mujeres de la plantilla de cada categoría profesional (Plan de Formación).
- Realización de un análisis comparativo por sexos para identificar cual es el perfil de las personas trabajadoras que reciben formación y las características de las actividades formativas que se realizan (coste medio por actividad formativa es mayor para los hombres que para las mujeres o viceversa).
- Garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los Planes de Formación en la FPS y de las Áreas de Conocimiento (AC), Planes de Desarrollo de la Entidad y Planes de Desarrollo Individual.
- Desarrollo de la formación interna en horario laboral de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares.
- Seguimiento del porcentaje de actividades fuera del trabajo, congresos, jornadas, etc. realizada por mujeres/hombres y costes para posibles informes anuales y de seguimiento.
- Establecimiento de ayudas dirigidas al personal con responsabilidades familiares para facilitar su participación en actividades de formación externas.
- Establecimiento de un proceso explícito y transparente que garantice, con criterios conocidos y objetivables, que la selección de las personas que acceden a la formación se realiza en igualdad de oportunidades.
- Asignación de dotación presupuestaria para actividades de formación en base a criterios no sexistas.
- Establecimiento de medidas de acción positiva para incentivar la formación de trabajadores y trabajadoras de aquellas categorías profesionales que habitualmente acceden menos a la formación.
- Incorporación de acciones específicas en materia de igualdad en los planes de formación.
- Incorporación en la formación dirigida a profesionales de la FPS de contenidos específicos sobre las desigualdades de género y otras desigualdades, en especial las producidas en el interior de la organización.
- Definición de competencias transversales desde de la perspectiva de género.
- Coordinación de la programación de acciones formativas intercentros garantizando un acceso igualitario a las mismas.

4. RETRIBUCIONES

4.1. OBJETIVOS

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres de la FPS.

4.2. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con las conclusiones obtenidas, las propuestas deberían ir en las siguientes líneas:

- Sistema de fijación de salarios. El sistema de fijación de salarios establecido en el marco de la negociación colectiva (Convenio Colectivo) debe prever condiciones ligadas a puestos de trabajo con independencia de personas y estructuras. Dicho sistema ha de fomentar la igualdad entre profesionales con similares funciones y responsabilidades estableciendo retribuciones homogéneas entre esos grupos y profesionales y permitiendo márgenes lo más reducidos posible a la discrecionalidad en la fijación de las retribuciones.
- Análisis de los contratos de trabajo y las autorizaciones para hacer seguimiento de las diferencias entre los salarios autorizados y los efectivamente firmados en los contratos.
- Reducción de la temporalidad exclusivamente a circunstancias que la justifiquen:
 - Contratos formativos (prácticas) o de sustitución o interinidad según lo que permite la legislación vigente.
 - Contratos para actividades científicas según las posibilidades recogidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Aprovechamiento al máximo de las posibilidades ofrecidas por la legislación presupuestaria para incrementar el número de contrataciones indefinidas.
- Realización de una revisión del organigrama y del catálogo de puestos que permita prever y ejecutar dentro de procedimientos normalizados procesos de promoción profesional.
- Revisión y fomento de la utilización de herramientas que permitan mayor presencia del género menos representado en los grupos profesionales del organigrama (ej. posibles criterios de desempate).
- Difusión y fomento del uso de las medidas de conciliación recogidas en el eje correspondiente a esta materia para permitir la disminución del uso de reducciones de jornada o periodos de excedencia entre las empleadas de la organización. Las experiencias puestas en práctica tras la firma del Acuerdo de 20 de septiembre de 2018 por el que se implantan las medidas del Acuerdo Marco de 13 de julio han puesto de manifiesto la relación existente entre medidas de conciliación y número de casos de reducción de jornada.
- Adecuación de los objetivos a alcanzar para la percepción del incentivo variable a la jornada efectivamente realizada en aquellos casos de reducción de la misma.
- Inclusión de la perspectiva de género en la valoración del catálogo de puestos.
- Auditoría salarial: cada año, la FPS presentará a la Comisión de Igualdad el registro con los valores medios de los salarios desagregados por sexos, diferenciando entre salario base,

complementos salariales y percepciones extrasalariales, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

- Sobre esta información, y si se detectara brecha o diferencias salariales entre mujeres y hombres, la Comisión negociará las medidas correctoras que estime necesarias para cumplir con el principio de igual salario para trabajos de igual valor.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y TIEMPOS DE TRABAJO

5.1. OBJETIVOS DEL EJE DE CONCILIACIÓN

5.1.1. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar a los hombres y mujeres de la FPS un entorno laboral en el que sean capaces de equilibrar su vida profesional, familiar y personal en igualdad de condiciones.

5.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para conseguir el objetivo general descrito, se establecen los siguientes objetivos específicos del eje de conciliación del Plan de Igualdad de la FPS, que son considerados en las acciones de mejora de la conciliación a través de las diversas agrupaciones:

- A. Conocer las necesidades reales de conciliación del personal la FPS.
- B. Favorecer la flexibilización en la jornada laboral para atender las necesidades de conciliación.
- C. Favorecer en la FPS la corresponsabilidad entre padres y/o madres.
- D. Mejorar la concienciación entre el personal de la FPS acerca de la situación de la igualdad en general y de las medidas de conciliación en particular.

5.2. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se recogen en el Plan los permisos de los artículos 48 y 49 del EBEP, así como los establecidos en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo y otras medidas propias acordadas por la Comisión de Igualdad. Dada la extensión de este apartado, se resaltan determinadas medidas, estando el resto contenidas en el propio Plan de Igualdad, así como en la Guía de Conciliación, a los que os remitimos.

- Posibilidad de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes desde 1/10 hasta la ½ de la jornada laboral.
- Jornada laboral ordinaria de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.
- Jornada continua u otra jornada adaptada y concretada, sin reducirla, respetando el tramo obligatorio, para las siguientes situaciones especiales debidamente acreditadas, y mientras dura la situación:
 - Personal destinatario indicado en la bolsa de horas de libre disposición.
 - A partir de la semana 20 de gestación.
 - Durante un embarazo de riesgo sin baja.
 - Víctimas de violencia de género, en los términos del artículo 49.d) del EBEP.

- Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, reducción de jornada de trabajo, de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma, para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones.
- Bolsa de horas de libre de disposición, en los términos recogidos en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperable en un período máximo de tres (3) meses.
- Posibilidad de realizar teletrabajo, siempre que sea compatible con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo. Se realizará un estudio para determinar los puestos, porcentajes y modalidades correspondientes.
- Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- Se atenderá especialmente, en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y, especialmente, de los días de asistencia, que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tras justificación de la necesidad y estando sujeto a las necesidades del servicio.
- El personal que tenga menores a su cargo en edad escolar obligatoria (hasta 16 años) tendrá preferencia para disfrutar sus vacaciones en período coincidente con las vacaciones escolares.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, en los siguientes casos:
 - Tiempo indispensable para las y los profesionales para poder asistir a consultas, pruebas o tratamientos médicos, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta, prueba o tratamiento fuera de la jornada de trabajo (debe acreditarse esta última circunstancia). El justificante de asistencia deberá presentarse debidamente firmado y sellado por el centro médico o en su caso por un/a facultativo/a con número de colegiado/a.
 - Tiempo indispensable para acompañar a hijas o hijos menores de 18 años a consultas o tratamientos médicos, incluidos los relacionados con la atención temprana, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo.
 - Tiempo indispensable para acompañar a consultas o tratamientos médicos a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en alguno de los siguientes casos, siempre y cuando no sea factible establecer dicha consulta o tratamiento fuera de la jornada de trabajo:
 - a. Que dispongan de certificado de dependencia reconocido por el organismo competente en esta materia, o que al menos hayan tramitado la solicitud de dependencia y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de acompañamiento.

- b. Que se encuentren bajo la tutela, reconocida por el organismo competente en esta materia, de la trabajadora o el trabajador.
 - c. Que dispongan de un certificado de discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el organismo competente en esta materia y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de que sea acompañado/a.
 - d. Situaciones de incapacidad funcional transitoria derivadas de enfermedad grave, accidente, etc. y que se acompañe de un certificado médico en el que se acredite la necesidad de acompañamiento.
- Compensación de horas en comisiones de servicios (a razón de 1,25 horas cada hora trabajada en sábado y de 1,5 horas para domingos, festivos y noches (entre las 22 h y 6 h am).
 - Compensación de los días de viaje con pernoctación en comisión de servicio con el número máximo de horas trabajables de la jornada laboral, para los días pernoctados fuera del domicilio a partir del segundo día (inclusive) de viaje, con la diferencia entre la jornada ordinaria hasta el máximo de jornada diaria (10 horas), no afectando a estancias de más de una semana de duración, en cuyo caso habrá de analizarse con el o la responsable de la persona trabajadora.
 - Posibilidad de recuperar a posteriori las horas utilizadas de la bolsa de libre disposición mediante formación no presencial o teletrabajo. Esta medida será puesta en práctica en función de la planificación ordinaria de la formación establecida en la FPS y de lo determinado en la medida general de teletrabajo (desarrollo del estudio para determinar los puestos, porcentajes y modalidades en los que se podrá teletrabajar).
 - Con carácter extraordinario, podrá utilizarse la bolsa de horas de libre disposición acumuladas en jornadas completas siempre que exista una razón sobrevenida y justificada para ello.
 - La bolsa de horas fuera del horario habitual podrá acumularse en jornadas completas sin necesidad de que medie razón sobrevenida y justificada para ello.
 - Ampliación de días de permisos y de asuntos propios por antigüedad.
 - Posibilidad de disfrutar de los 24 y 31 de diciembre como recuperables en aquellos centros que así lo establezcan o hayan acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso.
 - Establecimiento de tramo obligatorio de 9.30h a 13.30h en jornadas especiales establecidas en cada centro de trabajo o acordadas con la representación legal de los trabajadores en su caso.
 - Consideración de los días laborables coincidentes con días festivos escolares como motivo de ausencia recuperable justificada, pudiéndose solicitar hasta todo el tramo obligatorio si se considera organizativamente viable.
 - Posibilidad de establecer a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

6. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO Y SALUD LABORAL

6.1. OBJETIVOS DEL EJE

1. Evitar en lo posible situaciones de acoso.
2. Evaluar el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, procurando minimizarlo.
3. Resolver, una vez producidas, conductas de acoso, siguiendo el procedimiento establecido en el propio Protocolo.
4. Restituir en la medida de lo posible a las personas que hayan sufrido situaciones de acoso.

6.2. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con el Protocolo y siguiendo los principios de la **acción preventiva** recogidos en la normativa laboral, la FPS persigue el **objetivo**, en primer lugar, de **intentar evitar el riesgo de que se produzcan este tipo de situaciones**, si fuera posible; y si no lo fuera, de evaluar el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo, a través del sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales, a través de:

6.2.1. Acción preventiva

Que deberá regirse por los siguientes planteamientos:

- Diseñar y realizar actividades de sensibilización o concienciación para todos los y las profesionales en esta materia.
- Respetar los **criterios establecidos por la organización para un diseño adecuado del trabajo**, teniendo en cuenta factores psicosociales.
- Diseñar y aplicar una **adecuada política de evaluación y control de los riesgos**, realizando Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, en todos los Centros y estructuras de la FPS, cuando fuese necesario. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal del protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

6.2.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación

De forma complementaria a las actuaciones preventivas generales, se desarrollarán estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, deberán promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer **instrumentos** de identificación precoz de conflictos y **procedimientos** para la resolución de los mismos.
- Integrar en la **formación continua del personal directivo, a los miembros activos o suplentes de la Comisión de Investigación permanente**, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “prohibidas”, tanto en su propia función directiva como en la conducta de su personal.
- Difundir **el Protocolo de Acoso y otros recursos relacionados** a través de las intranets y de otros medios de comunicación. Proporcionar **información de la existencia del Protocolo de acoso, incluidos los manuales de acogida de los y las profesionales**, y sobre dónde se encuentra depositado o es accesible.

- Establecer **canales de comunicación** (buzón, correo electrónico de la Comisión de Investigación o teléfono) a través del cual se puedan **realizar consultas y recibir asesoramiento informativo** sobre acoso, que proteja el anonimato del comunicante, si éste lo desea.
- Informar **sobre la existencia de herramientas** que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las **situaciones concretas del presunto acoso**.
- **Actualizar el Protocolo con la periodicidad** que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la FPS se conciencien y se responsabilicen **en ayudar a garantizar un entorno de trabajo** en el que se respete la dignidad de todas las personas que forman parte de la organización.

6.2.3. Protección de la salud de las personas afectadas

- La FPS adoptará las medidas preventivas y correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de todos los y las profesionales.
- Las personas que hayan sido víctimas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o a otro diferente, siempre que esto fuera posible, con el objeto no solo de restituir sino de eliminar los riesgos de nuevos comportamientos similares a los anteriores.
- Las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo tendrán los mismos derechos que sean reconocidos a las personas víctimas de violencia de género.

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

7.1. OBJETIVOS DEL EJE

1. Combatir, dentro de las posibilidades existentes, la violencia de género.
2. Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.2. MEDIDAS DE TUTELA DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La FPS persigue el **objetivo**, en primer lugar, de **combatir, dentro de las posibilidades existentes, la violencia de género**; así como **ofrecer medidas de tutela a favor de las víctimas de dicha violencia**, siendo las siguientes:

- Se establecerá, dentro de un Procedimiento corporativo de RRHH, la acreditación necesaria para demostrar la condición de violencia de género para que se puedan aplicar las medidas oportunas. P.ej. Denuncia o parte en un Centro de Información a la Mujer, o parte de lesiones o informe médico de un servicio de Salud, Asuntos Sociales, o cualquier organismo público que intervenga etc.
- Se garantizará que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa de aplicación (el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004, Estatuto Básico del Empleado Público en su versión actualizada). Entre dichos derechos se incluyen:

- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (jornadas flexibles) durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación, 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 FPS.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, y con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la entidad durante un periodo de tiempo suficiente para que la persona trabajadora víctima de Violencia de género pueda normalizar su situación. Este periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que la protección efectiva de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso podrá prorrogarse por un periodo adicional de tres (3) meses. A partir de este momento, si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, la autoridad judicial podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
- Las faltas de asistencia de la persona trabajadora víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de faltas justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda y no computarán a efectos de lo dispuesto por los artículos 52 del ET y 49.d) del EBEP.
- La trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Plan de Igualdad o en la FPS, manteniendo sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en 1/3 o menos.
- Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellas:
 - Informar los datos del acosador potencial o real a los controles de seguridad y acceso del centro de trabajo de la FPS donde trabaja la empleada para que se asegure que éste nunca entre en el recinto.
 - Posibilidad de solicitar excedencia por seis (6) meses ampliables hasta doce (12) meses con reserva del puesto de trabajo.
 - Flexibilidad para la concesión de anticipos, con facilidades de pago/descuento.
 - Ayudas económicas para situaciones de emergencia, como anticipo de nómina.
 - Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.

- Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas.
 - Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles para la protección.
 - Prohibición expresa de hacer públicos los horarios o turnos de la trabajadora víctima de violencia de género
 - Se atenderá especialmente a las necesidades de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección.
 - Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de entre un tercio o de la mitad de la misma, con una reducción proporcional de retribuciones, que se prolongará durante el tiempo que sea necesario para garantizar la seguridad y la recuperación de la persona que la sufre. La trabajadora podrá elegir el horario de trabajo resultante de esta reducción.
 - Incremento de la bolsa de horas de libre disposición del 5% al 10% para las víctimas de violencia de género.
- En el caso de que se dé un caso en la FPS en el que la violencia de género se haya producido en una pareja cuyos miembros trabajen dicha entidad, ésta garantizará que ambos no coincidan en horario ni en lugar para garantizar la seguridad de la víctima, y velará por el cumplimiento de órdenes de alejamiento en vigor, si existieran.

- **VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La vigencia inicial del Plan será de **4 años**, prorrogables por acuerdo de las partes en tanto no esté negociado un nuevo Plan de Igualdad para la organización.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad de la FPS permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo de las mismas, con el objetivo de conocer si se continúa con las acciones planificadas o si es necesario definir nuevas estrategias para implantar las acciones o introducir otras medidas de cara a lograr los objetivos marcados.

El seguimiento se realizará por cada acción, de forma continuada, con la finalidad de conocer su nivel de desarrollo, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas, las soluciones establecidas y los resultados alcanzados.