



ICTUS-SEVILLA

PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN SEVILLANA DE ICTUS (ICTUS-SEVILLA)

(ACTUALIZADO A 1 DE JULIO DE 2021)

PREÁMBULO

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra Asociación, inspirado por el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, que establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Pese a que la Ley de Igualdad solo obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a implementar un Plan como el que aquí realizamos, nuestra Asociación considera imprescindible un instrumento de estas características para hacer realidad la igualdad de oportunidades y el derecho a conciliar vida personal y laboral.

En aras de la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la Asociación, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Dirección de ICTUS-SEVILLA y sus trabajadores, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como **OBJETIVOS** principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Asociación.



- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Asociación.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de nuestra entidad de mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de ICTUS-SEVILLA.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes

ÁREAS DE ACTUACIÓN

1.- SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Asociación, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios, la Dirección de ICTUS-SEVILLA se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son



ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

La Empresa formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

2.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas, adecuadas a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de



igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

2.1. Nacimiento y cuidado de menor.

Con fecha 07/03/2019 se publica el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya entrada en vigor, para las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, así como los permisos por nacimiento, adopción y progenitor diferente de la madre biológica, es 1 de abril de 2019 (hechos causantes desde el 01/04/2019). Este Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectan a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad.

Por lo tanto, a partir de 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

Se establece un período transitorio, durante los años 2019 y 2020, para la aplicación gradual de la nueva regulación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, prevista en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del TRET, en la redacción dada por el real decreto-ley.

Será a partir de 1 de enero de 2021, cuando cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor disfrutará de idéntico período de suspensión.

Desde el 01/01/2021 se tendrán en cuenta las siguientes reglas para atender a su duración:

En caso de nacimiento

1. Madre biológica:

Disfrutará completamente de los periodos de suspensión 16 semanas con la siguiente distribución:



6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

10 semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

De manera continuada al periodo obligatorio.

De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.

En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

2. Otro progenitor (distinto de la madre biológica):

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

De manera continuada al periodo obligatorio.

De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.



El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

3. Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:

1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.

1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento:

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.



- 10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

De manera continuada al periodo obligatorio.

De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Ampliaciones de la duración de la prestación

- 1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de adopción múltiple.



- 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

2.2.- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Con fecha 07/03/2019, se ha publicado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya entrada en vigor, para las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, así como los permisos por nacimiento, adopción y progenitor diferente de la madre biológica, es 1 de abril de 2019 (hechos causantes desde el 01/04/2019). Este Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras.

Se modifica la rúbrica del capítulo VII del título II (antes destinado a la paternidad), que pasa a denominarse corresponsabilidad en el cuidado del lactante y se establece en sus artículos 183 a 185 el régimen jurídico de la nueva prestación económica denominada ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, cuya entrada en vigor es de 8 de marzo de 2019.

Son beneficiarias las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, incluyendo el Sistema Especial de Empleados del Hogar, Sistema Especial Agrario de trabajadores por cuenta ajena; así como para los trabajadores del Régimen Especial de la Minería del Carbón.

No será de aplicación a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el art. 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Requisitos:

- Estar en alta o situación asimilada al alta en el momento del hecho causante.

Se considerará hecho causante la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

- Acreditar los periodos de cotización exigidos, en función de la edad de los progenitores:
- *Personas trabajadoras menores de veintiún años:* no se exige periodo mínimo de cotización.
- *Personas trabajadoras entre veintiún y veintiséis años:* al menos noventa días cotizados en los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del hecho causante, o ciento ochenta a lo largo de toda su vida profesional.
- *Personas trabajadoras de más de veintiséis años:* al menos ciento ochenta días cotizados en los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del hecho causante, o trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral.

El inicio de la reducción de la jornada de trabajo, puede comenzar entre el mes noveno del nacimiento del lactante y hasta el duodécimo, pero una vez se haya producido el hecho causante, el tiempo que dure la reducción de la jornada de trabajo deberá ser el mismo para ambos progenitores, coincidiendo todos los días.

En cuanto a la reducción de la jornada de trabajo, ésta ha de ser diaria sin poder acumularse semanalmente, por lo que una persona que trabaja 40 horas semanales (en 5 días), su reducción a la semana deberá ser como mínimo de 2 horas y media (media hora por día).

En los supuestos de parto múltiple, cada progenitor tendrá derecho a una prestación de corresponsabilidad, cada uno por un hijo.



2.4.- Excedencias.

Duración máxima de tres años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. (Prestación no económica por hijo a cargo).

También tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se



trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho si se trata de categoría especial.

Los períodos de hasta tres años de excedencia por cuidado de hijo o menor, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia para el cuidado de otros familiares.

2.5.- Violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

3.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.



3.1.- Flexibilidad horaria

La Dirección de ICTUS-SEVILLA ayudará a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida la Dirección para organizar flexiblemente su jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

Se tratará de evitar celebrar reuniones fuera del horario laboral, así como a últimas horas de la jornada, fijando, en este último caso, una duración máxima de la reunión. Asimismo, se intentará flexibilizar el horario de entrada y salida –siempre que la hora de salida máxima lo permita-.

3.2.- Reducción de jornada

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3.3.- Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Asociación, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3.4.- Licencias no retribuidas

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la Asociación, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

3.5.- Flexibilización del espacio

Cuando existan causas de índole familiar (cuidado de familiar enfermo o hijo menor de 4 años, una vez concluido el derecho legal a la baja maternal o paternal) debidamente justificadas, el trabajador, si lo permiten las necesidades del servicio, podrá realizar su trabajo de modo semipresencial, es decir, trabajando desde su domicilio en aplicación de las nuevas tecnologías el número de horas que se acuerden entre la Dirección y el trabajador.

4.- MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La Dirección de ICTUS-SEVILLA manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos de ICTUS-SEVILLA.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Asociación, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Asociación exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de



derechos fundamentales. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Dirección podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

5.- INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la Dirección de ICTUS-SEVILLA facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, ICTUS-SEVILLA se compromete a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.

6.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida al menos, por la Dirección de ICTUS-SEVILLA y un representante de los trabajadores, libremente escogido entre y por ellos, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

La comisión estará integrada por:

- Presidente/a.
- Responsable de Recursos Humanos.
- Representante de los/las Trabajadores/as.

El presente Plan fue aprobado en reunión de Junta Directiva de fecha 1 de junio de 2018 siendo actualizado el día de la fecha para adaptarlo a la normativa vigente por la Comisión de Seguimiento del Plan.

Sevilla, a 1 de Julio de 2021



Asociación Sevillana
de
ICTUS

Fdo. Carmen F. Ruiz Rodríguez
Presidenta



Fdo. Reyes Valdés Pacheco
Responsable RRHH
Rpte. de los Trabajadores



EVALUACIÓN DEL AÑO 2020 DEL PLAN DE IGUALDAD DE ICTUS-SEVILLA REALIZADA POR LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

OBJETIVOS

Un año más, los objetivos previstos en el Plan de Igualdad se han cumplido en su totalidad a excepción del de “conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Asociación”. Pero no consideramos que esto sea un incumplimiento, sino en todo caso una discriminación positiva que conlleva la igualdad de oportunidades de la mujer en el ámbito laboral.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

1.- SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Se han respetado todos los criterios establecidos en el Plan en cuanto a selección, promoción y desarrollo profesional. De las 4 trabajadoras de la entidad durante 2020, 3 han estado en situación de ERTE, a consecuencia de la pandemia desde el 17 de marzo, incorporándose progresivamente desde el 18 de Mayo, hasta el mes de Septiembre y respetándose en todo momento los criterios de igualdad en dicho proceso.

2.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

2.1.- Nacimiento y cuidado de menor

Durante 2020 no se ha suspendido el contrato de trabajo de ninguna trabajadora por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, prevista en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del TRET, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas



urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2.2.- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

En virtud del Real Decreto invocado en el apartado anterior, ningún trabajador ha solicitado la reducción de la jornada de trabajo en media hora, con la misma duración y régimen para los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

2.3.- Excedencias.

Este año ninguna de las trabajadoras ha solicitado excedencia para cuidado de un familiar.

2.4.- Violencia de Género.

No se ha dado ningún caso de violencia de género que haya hecho necesario el ejercicio de los derechos derivados de ese supuesto.

3.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3.1.- Flexibilidad horaria.

El derecho a la flexibilidad horaria establecido en el Plan de Igualdad, ha sido ejercido por todas las trabajadoras del centro durante este año, especialmente por las trabajadoras que son madres para compatibilizar el trabajo con el cuidado de sus hijos.

3.2.- Reducción de jornada.

No se ha dado el supuesto de que ningún trabajador lo haya solicitado.

3.3.- Vacaciones.

Las vacaciones fueron disfrutadas por todos los trabajadores en Agosto a excepción de los que aún no habían sido rescatados del ERTE, que las disfrutaron en Septiembre.

3.4. Licencias no retribuidas.

Nadie las ha solicitado.

3.5. Flexibilización de espacio.

Este año ninguna trabajadora ha solicitado realizar su trabajo de modo semipresencial por cuidado de hijo.

4.- MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

No se ha producido ninguna denuncia de acoso sexual, por lo que se no se ha activado el protocolo previsto en el Plan.

5.- INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS.

La Dirección de ICTUS-SEVILLA ha facilitado a la plantilla la difusión interna del Plan de Igualdad y de la existencia de un protocolo para las denuncias sobre acoso sexual.

6.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Durante este año la Comisión se ha reunido en dos ocasiones, antes de elaborar este Informe.

Sevilla, a 1 Julio de 2021



Asociación Sevilla
ICTUS

Fdo: Carmen F. Ruiz Rodríguez
Presidenta



Fdo: Reyes Valdés Pacheco
Recursos Humanos
Rpte. de Personal