**PLAN DE IGUALDAD**

A. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

El presente Plan tiene por finalidad procurar la igualdad real y efectiva, de trato y de oportunidades, entre las trabajadoras y los trabajadores de la ONCE, continuando la línea iniciada con el XIV y el XV Convenios Colectivos.

Para ello, este Plan de Igualdad contempla una serie de áreas de intervención, pactadas entre la Dirección de la ONCE y la representación del personal, con el fin de alcanzar los siguientes objetivos generales:

 1.- Promover la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, procurando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y de promoción profesional a todos los niveles.

 2.- Acercarnos a una mayor equiparación de ambos géneros en los distintos grupos profesionales y departamentos.

 3.- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios entre géneros que pudieran darse en el seno de la ONCE.

 4.- Garantizar que en el acceso a la formación que se imparta en la Organización, en ningún caso se discriminará por razón de género. Asimismo, la formación se seguirá utilizando como un vehículo para la sensibilización de toda la plantilla en temas de igualdad de oportunidades.

 5.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o diversidad sexual en la empresa, mejorando el protocolo de actuación ya existente para estos casos, y dando a esta cuestión un tratamiento independiente y específico.

 6.- Establecer modelos de flexibilidad laboral que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de las trabajadoras y trabajadores de la ONCE, y analizar alternativas al respecto.

 7.- Velar para que en la comunicación interna y externa de la Organización se utilice un lenguaje no sexista.

 8.- Elaborar un Catálogo de Buenas Prácticas de corresponsabilidad para la conciliación, que favorezca la productividad y competitividad de la Empresa.

B. ÁREAS DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

1. Selección y contratación (Esta área se corresponde con los objetivos 1, 2 y 3 citados anteriormente).- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se aplicará desde el momento de la selección para el acceso al empleo, con el fin de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la ONCE.

La Dirección de la ONCE se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas que aseguren que los puestos de trabajo, en los diferentes ámbitos de responsabilidad, son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de oportunidades con ausencia de cualquier discriminación por razón de género.

 A estos efectos,

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

- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo o de diversidad sexual, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo, o de una orientación sexual, 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.

Las comunicaciones destinadas a la selección-contratación de personal utilizarán un lenguaje no sexista, emplearán imágenes no estereotipadas, y se basarán en la información ajustada a las características objetivas del puesto, requisitos y condiciones del mismo. Se utilizarán canales que faciliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. Asimismo las comunicaciones se circunscribirán exclusivamente a aspectos relativos a la cualificación, capacitación y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.

 La ONCE tendrá en cuenta la necesidad de facilitar la inserción y permanencia laboral de mujeres en situación de exclusión social.

2. Promoción y Desarrollo Profesional (Esta área se corresponde con los objetivos 1, 2 y 3 citados en el primer apartado).- El principio de igualdad de oportunidades se mantendrá asimismo a la hora de los traslados, de la promoción y del desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

En el traslado y promoción de los trabajadores y trabajadoras se seguirán procedimientos y políticas que garanticen la ausencia de toda discriminación basada en el género.

Se facilitará la promoción de las mujeres trabajadoras en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

La ONCE tendrá en cuenta la necesidad de facilitar la promoción laboral de mujeres en situación de exclusión social. En particular, se tenderá a promover la promoción profesional de las mujeres ciegas y con deficiencia visual grave afiliadas a la ONCE.

El personal en situación de excedencia o con el contrato de trabajo suspendido por motivos familiares podrá participar, en su caso, en las convocatorias de traslado y ascenso que pudieran promoverse por la ONCE, así como concurrir a exámenes de capacitación como si estuviera en activo.

3. Formación (Esta área se corresponde con el objetivo nº 4).- Continuarán las acciones formativas tendentes a la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se seguirán llevando a cabo actividades formativas específicamente dirigidas a mujeres trabajadoras, para potenciar la incorporación de mujeres a aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas, siempre que las necesidades de la ONCE así lo aconsejen.

Se reforzará la información y/o formación para la sensibilización sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo, en su caso, módulos específicos sobre los mismos, y sobre uso de lenguaje no sexista. Esta información y/o formación deberá atender en especial a quienes ocupen puestos de responsabilidad.

Se facilitará la participación de las personas en situación de excedencia o con contrato de trabajo suspendido por motivos familiares en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

4. Acoso sexual y por razón de sexo y de diversidad sexual (Esta área se corresponde con el objetivo nº 5).- Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la ONCE revisará el actual Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, ya existente, incorporando asimismo el acoso por razón de diversidad sexual, garantizando la debida confidencialidad del proceso.

5. Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar (Esta área se corresponde con el objetivo nº 6).- La ONCE sensibilizará a todos sus trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades, resaltando la importancia de que los varones se impliquen en la corresponsabilidad para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Se revisarán las medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores y, en su caso, se estudiarán y aplicarán nuevas alternativas que vengan a incrementar o perfilar las ya existentes en el Convenio Colectivo sobre conciliación de la vida laboral y familiar en ámbitos como: organización del trabajo, jornada laboral, vacaciones, días de permiso por asuntos particulares, compensación de horas extraordinarias, permisos retribuidos, licencias no retribuidas, etc.

Las Partes valoran, como medida que promueve la efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la denominada “desconexión digital” aplicada a herramientas de índole tecnológica e informática, como teléfonos y tablets con conexión de datos y ordenadores portátiles, compartiendo que su utilización no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral, ni para la interrupción de los tiempos de descanso o licencias de los trabajadores y trabajadoras.

6. Lenguaje no sexista en las comunicaciones (Esta área se corresponde con el objetivo nº 7).- Se seguirán desarrollando mecanismos de revisión en el nivel de la comunicación interna, que garanticen que el lenguaje de los documentos y normativa interna respondan en todo caso a formas no sexistas.

Asimismo, desde la Dirección de Comunicación e Imagen adscrita al Consejo General, se velará para que el cuidado del lenguaje no sexista esté presente en todas las publicaciones y otras formas de comunicación institucional.

C. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por tres representantes de la ONCE y tres representantes de la Parte Social, designados por el Comité Intercentros, con el objetivo de realizar la evaluación del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad. Se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes, en los términos previstos en su Reglamento de funcionamiento interno.

Serán cometidos de esta Comisión:

- Efectuar un seguimiento de las denuncias que tengan lugar en materia de igualdad en cualquiera de las áreas de intervención, y en particular sobre temas de acoso sexual y discriminación por razón de género, siempre que la persona interesada así lo autorice.

- Para las áreas de intervención descritas, fijar objetivos específicos y medidas concretas a aplicar, así como programar su implantación. Asimismo, la Comisión podrá identificar posibles nuevas áreas de actuación en esta materia.

- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de las mujeres trabajadoras en la ONCE. Para ello, una vez definidos, se evaluarán periódicamente los oportunos indicadores de seguimiento.

- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades informativas y/o formativas necesarias para ello.

* + - Sugerir y proponer acciones de formación y de sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género.
		- Sugerir y proponer acciones de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

D. PLAN DE ACCIÓN EN IGUALDAD. MEDIDAS INCORPORADAS AL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del XV Convenio Colectivo aprobó el 19 de noviembre de 2015 el Plan de Acción en Igualdad 2015-2018. En ese documento se recogen varias medidas diseñadas para dar respuesta a las nuevas necesidades detectadas a través del nuevo Informe Diagnóstico de Igualdad de 2015. Todas estas medidas están articuladas en torno a los Objetivos del Plan de Igualdad y cuentan con sus respectivos indicadores.

Las Partes se comprometen a desarrollar y llevar a término, durante los años de vigencia de este Convenio, aquellas medidas del Plan de Igualdad que aún no estén definitivamente cerradas, y en concreto las siguientes:

* Estudiar la implantación de la figura de agente de igualdad en algunas demarcaciones territoriales.

- Comunicar a los diferentes públicos de la organización el compromiso con la igualdad, a través de la organización/participación en foros, jornadas, campañas, etc., así como la emisión de cupones conmemorativos.

- En los procesos de selección externa, a igualdad de perfil competencial, valoración y requerimientos, se contratará a la persona del sexo menos representado en el área correspondiente.

- Se trabajará en la elaboración y actualización de una estadística anual, recogiendo los candidatos presentados para cada proceso de selección, desglosados por puesto de trabajo y por sexo, así como los seleccionados.

* En los procesos de promoción interna, a igualdad de perfil competencial, valoración y requerimientos, se promocionará a la persona del sexo menos representado en el área o departamento correspondiente.

- Se trabajará en la elaboración y actualización de una estadística anual, recogiendo los candidatos presentados para cada proceso de promoción interna, desglosados por puesto de trabajo y por sexo, así como los promovidos.

* Se continuarán desarrollando cursos de formación en habilidades de gestión, liderazgo y empoderamiento específicamente dirigidos a mujeres trabajadoras de la ONCE.

- Continuar con la adhesión a los acuerdos y compromisos que proponga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

* Realización de una actividad participativa sobre el uso de lenguaje no sexista en la ONCE.

- Revisión y actualización de la guía sobre permisos y beneficios para la conciliación actualmente publicada en Portalonce.

- Participar en la organización de jornadas, encuentros y seminarios en favor de la igualdad de oportunidades.

- Diseño y desarrollo de acciones formativas que permitan la mejora de la productividad y uso y gestión del tiempo de cara a la conciliación laboral/personal.

- Elaboración de un Catálogo de buenas prácticas de corresponsabilidad para la conciliación, que favorezca la productividad y competitividad.

- Realizar una campaña interna informando de los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género, editando un folleto accesible o un audiovisual.

- Redacción y publicación de un folleto informativo accesible o de un audiovisual sobre el acoso sexual y por razón de sexo y de diversidad sexual, y las formas de prevenirlo.

E. PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, en los términos establecidos por la ley, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, u otras modalidades que se puedan utilizar en la ONCE

No se exigirá plazo de preaviso. La concreción horaria de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Para recuperar el horario normal se tendrá que preavisar con 15 días de antelación.

En el caso de reducción de la jornada ordinaria, la trabajadora percibirá el salario base,  antigüedad y complemento de escala, en su caso, en proporción al tiempo efectivo de trabajo, y adicionalmente percibirá la retribución equivalente a una hora diaria de trabajo durante el primer mes de reducción de jornada.

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la ONCE tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la ONCE estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de veinticuatro meses, durante los cuales la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, punto o zona de venta. Terminado dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, decayendo en éste último caso la mencionada obligación de reserva.

1. Cuando el cambio de puesto de trabajo, o de funciones distintas de las pactadas (o de punto de venta, en el caso de las agentes vendedoras) pueda ser relevante a los efectos de garantizar la integridad de la víctima, la trabajadora podrá solicitar el cambio a otro puesto, que será tramitado con la mayor agilidad posible.
2. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, punto o zona de venta, durante un periodo inicial de seis meses, pudiéndose prorrogar por periodos de tres meses, hasta un máximo de veinticuatro.

No se exigirá plazo de preaviso. Cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto como consecuencia de ser víctima de violencia de género y solicite la suspensión del contrato de trabajo, la ONCE le abonará el importe de su salario base mensual durante el primer mes de suspensión.

1. Las faltas de asistencia al trabajo, tanto totales como parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Estas faltas de asistencia al trabajo no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita su situación con tiempo suficiente.

Las faltas de puntualidad no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario si acredita su situación con tiempo suficiente.

Cuando la ausencia al trabajo no quede justificada en las condiciones establecidas en la ley la trabajadora podrá solicitar una licencia sin sueldo.

1. La trabajadora víctima de violencia de género podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones, sin mediar preaviso, una vez acreditada su condición de víctima.