

PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIÓN DE CONSUMIDORES DE ARAGÓN-UCA

La Unión de Consumidores de Aragón (UCA) es una asociación de consumidores y usuarios con personalidad jurídica propia y sin ánimo de lucro, y está declarada de utilidad pública.

Sus órganos de dirección y representación son: La Asamblea General, la Junta Directiva y el Defensor del Socio.

La Junta Directiva está compuesta por ocho miembros, existiendo paridad, cuatro mujeres y cuatro hombres, estando actualmente la Presidencia ostentada por una persona del género masculino.

La figura de Defensor del Socio está desempeñada por una mujer.

La plantilla actual de UCA está compuesta por tres mujeres y dos hombres.

El presente Plan de Igualdad, bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Unión de Consumidores de Aragón, y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la asociación y las personas trabajadoras, 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 una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la asociación, tanto en la Junta Directiva como en la plantilla.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, pudieran darse en el seno de la asociación.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso mejorar la calidad de vida de la plantilla 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 la plantilla de la Unión de Consumidores de Aragón.

ÁREAS DE ACTUACION

1.- SELECCIÓN, PROMOCION 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 Junta Directiva de la asociación 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 las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación profesional requerida para el puesto de trabajo, sin consideraciones aspectos de contenido sexista.

2.- FORMACIÓN

La UCA promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, en especial, para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

3.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La UCA con el fin de conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar establece las siguientes medidas de conciliación:

3.1.- Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de descendiente menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente por un permiso de once días

laborables que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el descendiente que dio lugar a este derecho.

3.2.- Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la persona tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada descendiente a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 ET.

3.3.- Excedencias

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la plantilla, hombres o mujeres.

3.4.- 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.

4.- ORDENACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La plantilla de UCA 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 la asociación, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

4.1.- Flexibilidad horaria

La UCA ayudará al personal en plantilla 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, 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 descendientes menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

La UCA permite flexibilidad en el horario de entrada y salida en función de las necesidades personales y familiares de la plantilla, si bien, durante el horario de atención al público de la oficina, deberá estar toda la plantilla.

4.2.- Jornada continuada en verano

Durante la época estival, se realiza jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

4.3.- 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.

4.4.- Licencias retribuidas

La licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge consistirá en siete días naturales.

Se concederá un día en caso de matrimonio de familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en caso de desplazamiento superior a 100 kilómetros.

Dos días por el nacimiento de hijos y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al

efecto, el plazo será de cuatro días. Estos días serán elegidos por el personal a lo largo del período de hospitalización, es decir, no serán necesariamente los primeros desde que se produjo la incidencia.

4.5.- Licencias no retribuidas

El personal en plantilla, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo hasta un máximo de dos meses.

4.6.- Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, 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.

5.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La Junta Directiva de UCA 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.

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

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante la Junta Directiva de la asociación.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Junta Directiva, 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 empresa 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.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción por falta muy grave.

6.- INFORMACIÓN Y DISFUSIÓN 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 Junta Directiva de UCA facilitará la difusión interna y conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo en materia de igualdad y conciliación.

7.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Con carácter anual, se procederá a su evaluación respecto al grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

También se realizará un seguimiento de aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

8.- CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO

La UCA se compromete a que toda comunicación, documentación, publicidad, imagen o materiales de todo tipo que utilice y realice en el desarrollo de su actividad no utilizarán un lenguaje sexista, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibradas, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

En Zaragoza, a 29 de noviembre de 2016