



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ANEFA

2021-2025

ÍNDICE

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y ANTECEDENTES	2
II. MARCO LEGAL	3
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
IV. VIGENCIA DEL PLAN	4
V. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD ANEFA	4
VI. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS	5
6.1 MEDIDAS OBLIGATORIAS CONFORME AL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID	5
6.2. MEDIDAS VOLUNTARIAS	6

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y ANTECEDENTES

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

El Plan de Igualdad de ANEFA pretende reforzar en la Asociación la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir, conforme al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, para lo que se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones planificadas.

Se trata de un plan absolutamente voluntario, en la medida en que ANEFA, con menos de 10 empleados, no está obligada a la aprobación de un Plan de Igualdad.

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

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

Ante la importancia de implicar a los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad, de forma que los sientan como propios, este Plan, ha sido objeto de examen por parte de los miembros de la plantilla de ANEFA, para lo cual se les remitió el borrador del plan, en fecha de 24 de marzo de 2021, a fin de que pudieran hacer aportaciones y comentarios en el lapso de 15 días.

El 6/05/2021, se presentó a la Asamblea General el “PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ANEFA 2021-2025”, para su aprobación definitiva.

II. MARCO LEGAL

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Nacen de la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 (LOI), la cual en su exposición de motivos alude al derecho de igualdad de los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación por razón de raza sexo, religión, opinión o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española. Además, la carta magna en su artículo 35, dice que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

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

Tras la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, se ha producido una ampliación en la obligación de contar con planes de igualdad a un mayor número de empresas, de forma que esta exigencia se hará efectiva de manera paulatina para empresas de más de 50 trabajadores dentro de un periodo de tres años a partir del 7 de marzo de 2019, frente a las de más de 250 trabajadores fijada con anterioridad.

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

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

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

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan se aplica a la plantilla ANEFA.

IV. VIGENCIA DEL PLAN

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

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

V. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD ANEFA

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

VI. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

6.1 MEDIDAS OBLIGATORIAS CONFORME AL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID

El Convenio Colectivo de oficinas y despachos de Madrid, de 5 de octubre de 2015, recoge, adapta y amplía las obligaciones recogidas en la LOI. En la siguiente tabla se enumeran dichas medidas, conforme al nuevo RDL:

MEDIDAS OBLIGATORIAS	¿QUIEN PUEDE ACOGERSE?	PLAZO
Nacimiento de hijo o adopción.	Hombre y mujer.	Tres días en caso de nacimiento de hijo (+1 si desplazamiento de más de 200 km por cada desplazamiento de ida y vuelta), si el progenitor no madre no tiene derecho a permiso de maternidad o paternidad.
Maternidad.	Madre. 6 semanas obligatorias tras el parto.	Máx. 16 semanas (obligatorias 6 semanas ininterrumpidas tras parto) + 2 semanas por hijo si parto múltiple + 2 semanas si discapacidad.
Paternidad.	Progenitor no parto.	16 semanas (obligatorias 6 semanas ininterrumpidas tras parto, las 10 restantes a repartir hasta que el hijo cumpla 1 año) + 2 semanas por hijo si parto múltiple/ 2 semanas si discapacidad.
Adopción	Ambos progenitores.	16 semanas desde resolución judicial de adopción y acogimiento+2 por hijo si múltiple/2 semanas si discapacidad.
1h de jornada para pactar (fraccionable en dos) o reducción de media hora de jornada.	Ambos progenitores.	Hasta 9 meses del hijo o hasta los 12 con reducción proporcional de salario. Puede acumularse en permiso retribuido hasta 15 días. Si parto múltiple incremento proporcional.
Reducción de jornada para cuidado de hijos < 12 años o minusválidos o familiares dependientes.	Hombre y mujer. Si ambos trabajan en la empresa puede limitarse.	Mínimo un octavo de la jornada, máximo la mitad.
Excedencia por cuidado de hijo <3 años o familiar dependiente.	Hombre y mujer. Si ambos trabajan en la empresa puede limitarse.	Hasta los tres años del hijo, hasta 2 años en caso de familiares. Reserva de puesto de trabajo 1 año (prorrogable si se es familia numerosa general o especial hasta los 15-18 meses).
Permisos salud de la madre y el bebé.	Mujer.	Exámenes prenatales, preparación al parto, riesgo de embarazo.
Suspensión por riesgo durante el embarazo.	Mujer.	Desde el riesgo hasta el parto, o desaparición del riesgo o cambio a puesto compatible.
Matrimonio/Inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.	Miembros de la pareja.	15 días naturales.
Traslado de domicilio.	Hombres y mujeres.	2 días.
Fallecimiento de cónyuge y parientes hasta el segundo grado.	Hombres y mujeres.	4 días (+ 1 día si hay desplazamiento de más de 200 km)
Enfermedad grave, ingreso, hospitalización, intervención	Hombres y mujeres.	3 días (+1 días si desplazamiento de más de 200 km)

quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.		
Matrimonio de hijo, padre o madre, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia	Progenitores.	1 día (+2 días si desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma donde reside).
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal	Hombres y mujeres.	Durante el tiempo necesario (salvo que suponga más del 20% del total de horas laborables en un periodo de tres meses, en cuyo caso puede pasar a excedencia forzosa)
Funciones sindicales o de representación	Hombres y mujeres.	Tiempo necesario en los términos establecidos en la Ley y en el propio convenio.

6.2. MEDIDAS VOLUNTARIAS

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

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

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

- Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad.
- Fomentar la participación en programas de formación para facilitar el desarrollo profesional, comunicando aquellas competencias profesionales que pueden contribuir a la promoción a otros puestos de trabajo, y el sistema de este que se sigue en la Asociación.
- Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa si no existiesen personas idóneas para cubrir el perfil demandado.
- Formar específicamente a las personas responsables de evaluar candidaturas en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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

- Se garantizará el principio de igual retribución por trabajos de igual valor.
- Se garantizará el derecho del trabajador a conocer, previa solicitud y de forma anónima, la cuantía de las retribuciones recibidas por los trabajadores de la misma categoría y antigüedad.

- Se garantizará la no discriminación por razón de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.
- Se realizará un estudio de la brecha salarial, cuando proceda. En caso de que existiese una diferencia de más de un 5% respecto a la retribución recibida entre hombres y mujeres de la misma categoría y antigüedad, la Asociación deberá explicar la diferencia.

IV. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo de las solicitudes y del disfrute de los permisos relacionados con la conciliación familiar y adoptar medidas a fin de eliminar sus efectos.
- Garantizar que las personas que soliciten el ejercicio de tales derechos no verán limitado el desarrollo de su carrera profesional.
- Apoyar el desarrollo de la actividad a través de los instrumentos de teletrabajo, siendo la Asociación la encargada de proveer a los miembros de su plantilla de las herramientas tecnológicas necesarias para que puedan desarrollar sus funciones a distancia en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para la celebración de reuniones, evitando, en la medida en que las circunstancias lo permitan, viajes y desplazamientos.
- Establecer las reuniones, preferiblemente, en horario de mañana.
- Mantener la jornada intensiva en el periodo de 15 de junio a 15 de septiembre, y flexibilidad en la hora de entrada y salida del trabajo.
- Excedencia de hasta un máximo de tres meses por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos sean menores de 10 años, con reserva del puesto de trabajo.
- El progenitor, adoptante o acogedor, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario de entre un octavo y la mitad de duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización del menor a su cargo afectado por enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Servicio Público de Salud, hasta que el menor cumpla 18 años.
- Se tendrá una excedencia mínima de dos meses y máxima de cuatro para las personas en trámite de adopción o acogimiento con reserva de puesto de trabajo.
- Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad/maternidad.
- Facilitar la movilidad y el cambio de centro de trabajo o la realización de la actividad en modalidad de teletrabajo, en la medida de lo posible, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).
- Permisos a ambos progenitores para asistir a las clases de parto y exámenes prenatales.
- Ampliación del permiso de paternidad/maternidad en los casos de parto, adopción, acogimiento y guarda. Se mejora la duración máxima del permiso hasta 18 semanas. Ello sin perjuicio de que, por reformas legislativas posteriores, la duración máxima de este permiso se ampliara, por lo que el anteriormente fijado quedará absorbido en él.
- Ampliación del permiso de lactancia hasta los 12 meses del menor.
- Ampliación del permiso por nacimiento de hijo, defunción u hospitalización de familiar hasta dos días hábiles más.
- Ampliación del tiempo de disfrute de la reducción de jornada del cuidado de hijos hasta los 13 años. Mínimo, un octavo de jornada, máximo la mitad.

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

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

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

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

VII. Estrategias de difusión del Plan.

- Dar difusión al presente Plan, por los canales habituales de comunicación de la Asociación, a fin de informar a los trabajadores de ANEFA sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación que tiene reconocidos conforme a la normativa vigente. Las personas que se incorporen a la Plantilla de la Asociación recibirán, dentro del “Paquete de Bienvenida”, una copia del presente Plan.
- Cuidar que, en los contenidos publicados por ANEFA, se utilicen imágenes inclusivas y un lenguaje no sexista.
- Promover acciones de comunicación específicas en fechas señaladas (ej. 8 de marzo) que sean accesibles al público en los canales de comunicación.
- Trasladar el compromiso de ANEFA por la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo a miembros de la Asociación y a terceras personas que se relacionen con ella.
- Mantener los canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo o al Director General de ANEFA, mediante el buzón ético que a estos efectos se habilita en la página web de la Asociación.
- Garantizar la existencia de una persona Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, entre cuyas funciones se encontrará la de salvaguardar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y difundir el Plan.

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

- Facilitar el cambio de turno, adaptación de la jornada o flexibilidad horaria a las víctimas de violencia de género.
- Poner a disposición de las víctimas de violencia de género, anticipos de sueldo para que puedan hacer frente a los traslados de domicilio que se deriven de esta situación.

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