

Plan de Igualdad de Oportunidades del CAEX

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. COMPROMISO DEL CAEX CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
3. MARCO LEGISLATIVO
4. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO
5. PLAN DE IGUALDAD
 - 5.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - 5.2 EJES DE ACTUACIÓN
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en la Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado pasos en este ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, pone de manifiesto avances en nuestra sociedad.

El tercer sector es un entorno, por ideología, ideal para el desarrollo de la responsabilidad social en general y la igualdad de oportunidades en particular en una doble dirección, desde la organización hacia la sociedad y por otro lado, hacia el interior de la propia organización.

Como en otros sectores de la sociedad el análisis de las ONG desde una perspectiva de género es reciente e insuficiente, en algunas ocasiones se ha considerado innecesario evaluar las desigualdades por el hecho de que su identidad está en la misma base de la lucha contra desigualdad.

La sociedad demanda al tercer sector transparencia en su gestión y que su compromiso y liderazgo con el desarrollo humano se traduzca en su gestión interna incorporando principios y metodologías que contribuyan a eliminar las desigualdades por razón de sexo.

El Comité Antisida de Extremadura (CAEX), está comprometido con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva.

Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y en su título IV alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley de Igualdad).

El presente Plan de Igualdad se inscribe dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa e incide en la proyección tanto al interior como al exterior de Organización comprometida con la Igualdad.

CAEX no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de cincuenta personas en plantilla, por lo que, con la elaboración del presente Plan, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. COMPROMISO DEL CAEX CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Art. 46 de la Ley 3/2007 de Igualdad de Oportunidades establece que los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y negociadas en el seno de una Comisión Negociadora. Estas medidas están dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa.

El Plan de Igualdad tiene por objeto integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política estratégica de la compañía, aplicando la transversalidad en el principio de igualdad de oportunidades, con el fin de conseguir instaurar una cultura organizacional que tenga el principio de igualdad real y efectiva como base.

CAEX vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos: liderazgo, sostenibilidad, calidad y tecnología. El objetivo principal es generar empleo de calidad en un entorno de trabajo seguro.

El respeto y la promoción de la diversidad inherente a la naturaleza de una entidad como CAEX y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los empleados y empleadas del CAEX.

CAEX ha recogido en sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades en los siguientes términos:

➤ Capital Humano

CAEX fomentará la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados

y empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes realizadas por razón de raza, color, sexo, religión, opciones políticas, nacionalidad, extracción social, enfermedad o cualquier otra condición personal, física o social.

➤ Igualdad de Oportunidades

CAEX, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación se compromete a que la selección y promoción de empleados y empleadas del CAEX se desarrolle sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, además de comprometerse al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados y empleadas, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos, asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo (con los derechos personales de los mismos).

➤ Conciliación de la vida profesional y personal

CAEX es consciente de la importancia del desarrollo integral de la persona. Por ello, promoverá las políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas afectadas. CAEX trabaja para que estos principios se traduzcan en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar en la misma.

De nuevo cabe mencionar que CAEX vuelve a poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. MARCO LEGISLATIVO

En cuanto a la legislación por la que nos regimos en la elaboración del presente Plan de Igualdad, encontramos:

- ❖ **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres Art. 45**

“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.

❖ **Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

A partir del 08/03/2019 por el RDL 6/2019:

- Se modifica la obligatoriedad de las empresas para tener un Plan de Igualdad a partir de 250 personas en plantilla
- Tienen la obligatoriedad todas aquellas empresas que tengan 50 o más personas en plantilla.

❖ **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**

❖ **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

“Todas aquellas empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad también deberán contar con una Auditoría Retributiva dirigida a conseguir la máxima: “puesto de igual valor, misma retribución”, mediante la valoración de puestos de trabajo con criterios objetivos y neutros aplicando la perspectiva de género y estableciendo planes de acción para combatir aquellas brechas salariales superiores al 25% que pudieran estar motivadas por razones de género.”

4. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Para el cumplimiento del presente Plan de Igualdad, CAEX ha realizado un diagnóstico de género en el ámbito de su organización. Este diagnóstico, abordó los siguientes apartados:

- Análisis de plantilla
- Cultura
- Selección
- Desarrollo y promoción
- Formación
- Retribución
- Conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- Comunicación, lenguaje e imagen

- Prevención del acoso sexual y/o por razón de género
- Prevención de riesgos laborales asociados a embarazo y lactancia

5. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad es un instrumento vivo que debe adecuarse no solo a las necesidades detectadas en el diagnóstico inicial, sino a los posibles cambios que surjan en el proceso de implantación. Por tanto, contará, no solo con evaluaciones periódicas que verifiquen la efectividad de las acciones en desarrollo, sino con procedimientos de modificación que lo permitan adaptarse tanto a novedades legislativas como a cambios propios de un organismo en constante cambio (como lo son las empresas y organizaciones).

Un Plan de Igualdad es, por tanto, un conjunto de medidas para conseguir unos objetivos de igualdad en un período de tiempo determinado. Sus objetivos son:

- Identificar áreas de mejora
- Establecer objetivos y metas
- Implantar procedimientos dirigidos a conseguir dichos objetivos
- Recoger indicadores fiables para la evaluación de los procedimientos
- Evaluar periódicamente la efectividad de los procedimientos

Para poder conseguir una cultura basada en la igualdad real y efectiva, es imprescindible que el Plan de Igualdad vaya precedido de un Diagnóstico de Igualdad que cubra todas las áreas de la compañía y aplique la metodología adecuada para poder realizar un análisis realista del estado de situación de la empresa o entidad desde la perspectiva de género. Este Diagnóstico estará completo cuando contemos, además, con una Auditoría Retributiva que garantice el cumplimiento de la máxima “puesto de igual valor, misma retribución”.

Implantación:

- Constitución de la Comisión de Seguimiento.
- Nombramiento de la figura de Agente de Igualdad.
- Difusión del Plan de Igualdad a la totalidad de la organización.
- Coordinación con responsables de áreas de actuación.
- Puesta en marcha de acciones.

Evaluación y seguimiento:

- Recogida de indicadores de cada acción realizada.
- Reportes periódicos por parte de la persona designada como Agente de Igualdad.
- Reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.
- Memorias anuales.
- Auditorías internas de cumplimiento del Plan de Igualdad.

5.1 Ámbito de aplicación

El presente plan resulta aplicable al Comité Antisida de Extremadura (CAEX)

5.2 Ejes de actuación

En coherencia con el diagnóstico de género, el plan de igualdad del CAEX se estructura en 7 ejes de actuación:

- 1) Cultura y comunicación
- 2) Selección
- 3) Formación y desarrollo Profesional
- 4) Retribución
- 5) Conciliación y corresponsabilidad
- 6) Prevención del acoso laboral
- 7) Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- Objetivos a alcanzar
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados

EJE 1. CULTURA Y COMUNICACIÓN

Objetivos:

- Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres
- Difusión del plan de igualdad
- Sensibilización en materia de igualdad
- Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas en materia de igualdad
- Reforzar la cultura de igualdad, tanto interna como externamente
- Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales

Acciones:

- Crear una Comisión de Igualdad y elaborar un reglamento de funcionamiento de la misma.
- Definir los indicadores que la entidad aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.

- Revisar semestralmente los avances del plan de igualdad en la Comisión de Igualdad.
- Presentar anualmente los avances del plan de igualdad a la Junta Directiva del CAEX.
- La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del plan de igualdad en la entidad y asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante su publicación en el tablón de anuncios en el Centro de Trabajo.
- Todas las personas encargadas de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional), recibirán formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La planificación se acordará en la Comisión de Igualdad y se garantizará que la primera sesión sea presencial.
- Durante la vigencia del plan de igualdad se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.
- Se revisarán los procedimientos de trabajo de los puestos en las que las mujeres estén infra-representadas, intentando detectar si existe una barrera para el acceso de la mujer a estos puestos, estableciéndose las mejoras necesarias para eliminar esas barreras.
- Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla.
- Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.
- Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de la igualdad y comunicar anualmente (salvo que se considere una periodicidad inferior en algún tema) los avances del plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.
- Dar a conocer directrices para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc.
- La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.
- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.
- Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -adaptación cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto

exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

- Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los Anexos de la Directiva 92/85 del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.
- Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.
- Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común entre la Comisión de Igualdad y la Dirección de Seguridad y Salud Laboral para asegurar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.

EJE 2: SELECCIÓN

Objetivo:

- Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, con base en el proceso de selección de la compañía

Acciones:

- Verificar y mantener el compromiso del CAEX con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.
- En igualdad de condiciones, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.
- Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos, que sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.
- Analizar los indicadores de selección para detectar posibles casos de discriminación.

EJE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivos:

- Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción
- Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad
- Favorecer la promoción de los profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que se hallan infrarrepresentadas

Acciones:

- Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, asegurando que el porcentaje de mujeres sea al menos igual al porcentaje de mujeres en la plantilla del CAEX.
- Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.
- La formación se impartirá en horario laboral.
- Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.
- Establecer un sistema que permita extraer la siguiente información segregada por género: (número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral).
- Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.
- Las acciones formativas deberán convocar como mínimo a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar incrementado en un 20 %.
- Formar a las trabajadoras para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia femenina.
- En igualdad de condiciones, promocionará la persona del género infrarrepresentado en el área, puesto o colectivo que se refiera.

EJE 4: RETRIBUCIÓN

Objetivo:

- 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

Acciones:

- La Comisión de Igualdad hará un análisis de la política retributiva del CAEX desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios, y en caso de que se detecten corregirlos.
- Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, convenio y personal de gestión, fijas y variables, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.
- Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías.
- Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

EJE 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo:

- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino

Acciones:

- Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
- Independientemente de que se realice una campaña genérica, se llevarán a cabo campañas específicas en aquellos centros que tengan unas medidas concretas. Para favorecer esta labor se elaborará un documento en el que se recogerán las medidas de conciliación existentes por centro de trabajo o convenio colectivo de aplicación.
- Establecer un sistema que permita recopilar información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.
- Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

- En caso de concurrencia de normas que regulen el ejercicio de los derechos de conciliación, se aplicará la que a elección del trabajador o trabajadora facilite su conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La empresa comunicará por escrito y de manera motivada, en un plazo no superior a cinco días, la resolución de las solicitudes de permisos en materia de conciliación.
- Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación y corresponsabilidad, además de las medidas ya previstas, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes:

1. Acumulación de la lactancia, inmediata a la finalización de la baja → Esta acumulación horaria se corresponde con 14 días laborales de ausencia inmediata a la finalización de baja por maternidad.

2. Permisos y ausencias no retribuidas → Con el fin de compatibilizar la vida familiar y personal con la actividad laboral, se podrá solicitar, previo aviso y justificación, permiso para ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

a) Para la realización de trámites vinculados con adopciones, hasta un máximo de 30 días. El trabajador/a deberá solicitar este permiso con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su disfrute, salvo que, por causa justificada y acreditada, no pudiera cumplirlo. Este permiso podrá fraccionarse durante el año natural.

b) Por asuntos familiares acreditables, hasta un máximo de cinco días/año.

c) Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.

3. Excedencias por cuidado de familiares →

a) La excedencia para atender al cuidado de cada menor a su cargo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, se amplía a cuatro años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as 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.

Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Permisos excepcionales recuperables → En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores de

doce años o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad física, psíquica o sensorial a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con sus superiores jerárquicos y con Recursos Humanos, ausentarse de su puesto de trabajo, debiendo con posterioridad recuperar dichas ausencias dentro del año natural.

5. Otras situaciones excepcionales debidamente justificadas se estudiarán por el Equipo Directivo

EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO

Objetivo:

- Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso

Acciones:

- Revisar el protocolo de acoso en el plazo de 6 meses desde la firma de este acuerdo, aquel mantiene su vigencia hasta la firma del nuevo protocolo.
- Realizar un plan de comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas en relación con el protocolo de prevención del acoso.
- Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.
- Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de género en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Igualdad.
- Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:

- a) Su información en el proceso de acogida
- b) Publicación en la Intranet
- c) Distribución a los trabajadores

EJE 7: MEDIDAS DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CAEX garantiza que empleadas víctimas de violencia de género tendrán los derechos recogidos en 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:

- a) Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente

- y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
 - c) Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
 - d) Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
 - e) El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
 - f) No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este plan tendrá una vigencia desde el día de su firma y hasta nuevo acuerdo. A lo largo de este período de tiempo, se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se analizará en el seno de la Comisión de Igualdad. Para ello, CAEX nombrará una persona responsable de Diversidad e Igualdad en la entidad cuyas funciones vendrán determinadas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.