PLAN DE MEDIDAS PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y DIVERSIDAD EN ADEIT – ENERO 2021

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN **-REPRESENTANTE DE LA EMPRESA:** **-REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:**	Juan Manuel Penín López-Terradas Mariam Conca García
ÁMBITO DE APLICACIÓN:	Será aplicable a toda la plantilla sin exclusión.
PERÍODO VIGENCIA:	4 años, desde el 26 de enero de 2021 hasta el 26 de enero de 2025
RECURSOS:	El tiempo de trabajo de los Servicios implicados de acuerdo con sus posibilidades y disposiciones que resulten aplicables
REVISIONES:	--------
EVALUACIÓN:	Anualmente con revisiones anticipadas en su caso
OBSERVACIONES:	Este documento desarrolla el Código de Buen Gobierno

Índice

Presentación

1. Política transparente de selección de personal
2. Conceptos retributivos claros
3. Estabilidad del puesto de trabajo.
4. Jornada laboral.
5. Complemento a la prestación de la Seguridad Social por enfermedad.
6. Formación
7. Previsión social y promoción de la salud y seguridad
8. Flexibilidad laboral.
9. Apoyo a la familia.
10. Diversidad
11. Excedencia

Anexo I: Referencias Normativas

Elaborado por: Servicios Jurídicos
Aprobado por: Comité de Dirección y Comité de Empresa de ADEIT

Presentación del Director Gerente

El **Código de buen gobierno y buenas prácticas de gestión de la Fundación Universidad-Empresa de Valencia**, medio propio de la Universitat de València (en adelante "ADEIT"), contempla en su Título Quinto los principios que deben regir su actuación en materia de equipos de gestión.

En concreto, su artículo 28.1, señala la necesidad de asegurar la no discriminación y la igualdad de oportunidades de sus empleados, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su empleabilidad.

Consecuencia directa de estos principios es el desarrollo que de los mismos realiza la Fundación día a día.

La adopción de medidas concretas ha tenido su encaje, además, a lo largo del tiempo en la Fundación, en acuerdos de la Dirección y la Representación de los trabajadores, que han compartido su interés en el despliegue de todas aquellas que promuevan la equidad, la transparencia, el apoyo a la familia y a la diversidad de todos los que formamos parte de ADEIT.

Nuestro esfuerzo para conseguir implementar estas medidas y aquellas que están por venir está basado en el respeto a la ley, los derechos humanos y la integridad y se encamina además a alcanzar las siguientes metas:

. Impulsar el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración.
. Incentivar medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
. Seguir potenciando el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad, mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
. Promover que tanto hombres y mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a la organización.

Concretado en las siguientes actuaciones:

1. El compromiso de la Dirección

A la hora de seguir avanzando en medidas encaminadas a los objetivos esbozados siempre que queden supeditadas al cumplimiento de los encargos de gestión de la Universitat de València a la Fundación y el resto de actividades que constituyen sus fines fundacionales.

2. Empleo y selección, apoyada por nuestras Instrucciones de contratación laboral, las cuales preconizan los principios siguientes:

-Publicidad de las convocatorias de sus bases.
-Transparencia.
-Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
-Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las tareas a desarrollar.
-Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

3. Promoción, formación y desarrollo profesional
Potenciando la formación de nuestros empleados en la búsqueda de la excelencia y con orientación al cliente.

4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Impulsando todas las medidas que nos permitan compatibilizar nuestro rol profesional con el personal y familiar.

A todas estas acciones acompasaremos aquellas que están orientadas al fomento de la cultura de la diversidad, desarrollando un estilo de liderazgo que nos permita maximizar la aportación de valor a la Fundación por parte de todas las personas que formamos parte de su equipo.

Juan Manuel Penín López-Terradas
Director Gerente de ADEIT

1. Política transparente de selección de personal

Se asienta en la Instrucción 1/2019 sobre Normas Generales de Contratación de Personal Laboral aprobada por la Comisión Ejecutiva de la Fundación Universitat-Empresa de València en sesión celebrada el día 16 de diciembre de 2019.

De acuerdo con la misma la selección de personal se realizará en ADEIT de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad, el Código Ético y la normativa laboral que resulte aplicable en la Fundación.

2. Conceptos retributivos claros

Los recibos de la nómina de la Fundación son sencillos y tienen pocos conceptos, con el objetivo de generar confianza, tranquilidad y seguridad a la plantilla en lo referente a su salario.

3. Estabilidad del puesto de trabajo

La Fundación apuesta por la contratación indefinida, con el objetivo de facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral a través de la estabilidad en el puesto de trabajo, ofreciendo seguridad laboral para facilitar la toma de decisiones personales. La contratación es indefinida por regla general, excepto en algunos casos de contrataciones temporales, cuando así se requiera.

4. Jornada laboral

La jornada anual ordinaria es de 1.720 horas de trabajo, menos de 40 horas semanales de media.

El personal de la Fundación trabaja, al menos, dos tardes a la semana desde las 16 a las 19 horas, de modo que, garantizándose la correcta prestación del servicio durante las tardes de lunes a jueves, se favorece la conciliación de la vida laboral y familiar y el disfrute de tiempo libre para las personas trabajadoras.

Al principio de cada ejercicio, se elabora un calendario laboral anual en el que se establecen los días de trabajo y cómputo de horas de cada trabajador o trabajadora, con el objetivo de que el personal conozca con antelación toda esta información para conciliar mejor su vida personal, familiar y laboral.

4.1. Priorizamos la jornada continuada

En aras a favorecer ese derecho a la conciliación, se trabaja en la aplicación progresiva de la jornada continuada, poniendo en equilibrio las necesidades organizativas de la Fundación y el desarrollo personal de las personas trabajadoras, si bien dicha posibilidad condicionada a las necesidades de la Fundación, con la finalidad de dar un adecuado servicio a los usuarios de la misma.

Los descansos semanales son en todo caso dos días consecutivos quedando garantizado el servicio de los sábados.

4.2. Flexibilidad hasta una hora de entrada y salida

En la medida que la organización de la Fundación lo permita, si la persona trabajadora lo solicita, se podrá acordar un horario flexible en la entrada y salida de la jornada diaria, como medida adicional al derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

4.3. 20 minutos de descanso que sí tienen la consideración de trabajo efectivo

Se dispone de 20 minutos de descanso dentro de la jornada laboral, considerado como tiempo trabajado, durante la que las personas trabajadoras pueden ausentarse de su puesto.

4.4. La víspera de San José, Nochebuena y Nochevieja no son laborables

El 18 de marzo y el 24 y 31 de diciembre no son laborables.

4.5. Tardes libres en periodo de Navidad, Fallas y Semana Santa

Anualmente se establece las tardes que la Fundación cierra por las tardes en los periodos de Navidad, Fallas y Semana Santa.

4.6. Horario intensivo del 1 de julio al 31 de agosto

Con carácter general, desde el 1 de julio al 31 de agosto el horario será de 8:00 a 15:00h.

4.7. 31 días de vacaciones y la mayoría en agosto

Distribuidos de la siguiente forma:

a) 21 días serán consecutivos en agosto.
b) 5 días consecutivos a lo largo del año (con el visto bueno del Director/a del Servicio).
c) 5 días sueltos a elegir durante el año (con el visto bueno del Director/a del Servicio).

La mayoría de las vacaciones en agosto favorece la conciliación familiar en este periodo al coincidir con las escolares, y así aumentar la calidad de vida y tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

4.8. Elaboración de los calendarios de vacaciones con antelación

ADEIT tiene una fórmula que representa un gran avance en materia de igualdad y medidas de conciliación, contemplando la posibilidad de establecer una preferencia rotativa para la concesión de las peticiones de vacaciones de libre disposición entre los trabajadores/as de cada Servicio.

4.9. Nuevas formas de organización del trabajo basado en el uso de las tecnologías de la información.

Siempre que medie acuerdo entre la Fundación y la persona trabajadora, y existan causas que así lo justifiquen, según previsión legal y convencional al respecto, podrá implantarse un sistema de trabajo a distancia como forma de organización y/o realización del trabajo, basado en la utilización de las tecnologías de la información.

5. Complemento a la prestación de la Seguridad Social por enfermedad.

Cuando las personas trabajadoras se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, a partir del primer día (incluido) se le completarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de la base reguladora con un plazo máximo de 12 meses, con el objetivo que el trabajador o la trabajadora no sufra merma en sus ingresos cuando esté de baja, de forma que pueda afrontar los gastos habituales con normalidad.

6. Formación

6.1. Formación dentro de la jornada laboral

En ADEIT hemos diseñado una fórmula formativa que permite a los empleados adquirir por lo general dentro de su jornada laboral conocimientos.

6.2. Oportunidades de crecimiento profesional con independencia del género.

Los trabajadores y trabajadoras de la Fundación pueden acceder a nuevas responsabilidades y a mejoras o cambios profesionales comprendidos, dentro de una misma categoría, en una categoría superior o en categorías similares, sin que para ello se tengan en cuenta cuestiones de género.

6.3. Formación con independencia del género y de la categoría profesional.

Con el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades en la formación como parte del desarrollo y crecimiento profesional, la Fundación ofrece programas de formación para todos los trabajadores y trabajadoras sin primar la categoría profesional ni la perspectiva de género.

7. Previsión social y promoción de la salud y seguridad

7.1. Seguros

La empresa tiene suscrito un seguro colectivo de accidentes individuales que cubre las contingencias de Muerte, Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta, Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Parcial.
De este modo se apoya ante dichas contingencias a los profesionales y sus familias.

7.2. Salud y seguridad en el aula virtual

La Fundación dispone en su aula virtual de un lugar dedicado a la Prevención y Salud Laboral, al que tienen acceso todos los empleados.

Dentro de este espacio, los trabajadores tienen a su disposición:

. Procedimiento para comunicar ausencias al trabajo por causa médica.
. Procedimiento en caso de accidente de trabajo.

. Recomendaciones de salud.

7.3. Formación en prevención de riesgos laborales

La formación en Prevención de Riesgos Laborales está centrada específicamente en el puesto de trabajo o en la función que desempeña cada trabajador o trabajadora y se imparte, siempre que es posible, dentro de la jornada laboral. El objetivo específico no es otro que el de garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciban una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y contribuir a asegurar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, incluyendo formaciones relacionadas con el acoso laboral. A este respecto ADEIT dispone de un PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN / ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL que se encuentra publicado en su Portal de Transparencia.

7.4. Reconocimientos médicos

Revisión médica con protocolos específicos para los riesgos de los puestos de trabajo, así como reconocimientos médicos de retorno al trabajo tras un proceso de baja de larga duración, con la finalidad de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos a los que están expuestos.

8. Flexibilidad laboral.

8.1. Posibilidad de acumular las vacaciones a continuación del período del permiso por nacimiento de hijo de todos los progenitores

Esta medida tiene como finalidad la de ampliar el período de cuidado del bebé, fomentar los vínculos materno/paterno filiales, favorecer una mayor interacción con el bebé, lo que potencia una relación sólida y saludable para ambos y promover desde un principio la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en el cuidado y educación de los hijos e hijas.

9. Apoyo a la familia.

9.1. Permiso de lactancia acumulado.

Las trabajadoras y trabajadores pueden acumular el permiso de lactancia retribuido, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del permiso por nacimiento de

hijo de los progenitores. Este permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de la persona trabajadora, y lo pueden disfrutar ambos progenitores de manera simultánea o sucesiva hasta los 12 meses del bebé.

9.2. Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija.

Los trabajadores o trabajadoras, madres o padres de un menor de 12 años, pueden solicitar la reducción de jornada de su jornada ordinaria de trabajo, siempre y cuando cumplan los requisitos que establece la legislación.

9.3. Reducción de jornada por cuidado de hijo con enfermedad grave.

Las personas trabajadoras (progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente) podrán solicitar por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

9.4. Asuntos propios.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a 2 días de asuntos propios siendo estos no retribuidos o recuperables, según previsión contenida en el convenio colectivo de aplicación.

9.5. Técnicas de fecundación.

Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de técnicas de fecundación asistidas, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

10. Diversidad

Con medidas que se plasmarán en un Plan propio con la implicación de toda la plantilla y está encaminado a:

-Potenciar en nuestra organización una cultura de la diversidad mediante acciones que nos sensibilicen hacia este objetivo.
-Desarrollar un tipo de liderazgo inclusivo que evite comportamientos inadecuados.
-Alinear los procesos de toma de decisiones en materia de personal a la diversidad.
-Integrar los contenidos relativos a la diversidad en la formación de Compliance que vela por el cumplimiento de la legalidad, la normativa interna y las buenas prácticas en el desarrollo de la actividad de la Fundación.

11. Excedencia con reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años

En los términos contemplados en el Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincial de Valencia applicable a ADEIT:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años los/as trabajadores/as para atender al cuidado 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.

Para el período de excedencias indicadas se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.

ANEXO I: REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución española, 1978.
  Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

JUAN MANUEL\|PENIN\|LOPEZ TERRADAS
Firmado digitalmente por JUAN MANUEL\|PENIN\|LOPEZ TERRADAS
Fecha: 2021.01.28 10:51:52 +01'00'

MARIA AMPARO\|CONCA\|GARCIA
Firmado digitalmente por MARIA AMPARO\|CONCA\|GARCIA
Fecha: 2021.01.28 11:47:40 +01'00'