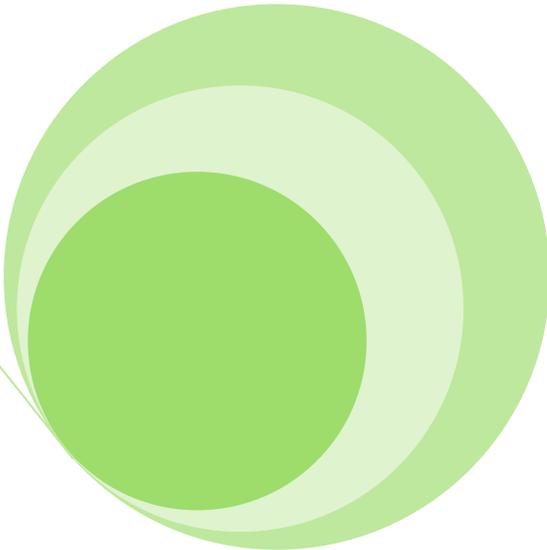


PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN MEDINA





ÍNDICE

- I. COMPROMISO
- II. DIAGNÓSTICO
- III. OBJETIVOS DEL PLAN
- IV. MEDIDAS IMPLANTADAS
- V. MEDIDAS A IMPLANTAR
- VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN



COMPROMISO

En Marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica, 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Con este motivo, La Fundación MEDINA declara de forma expresa que desde el inicio de su actividad está comprometida en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

La fundación MEDINA, por tanto, mantiene el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva su vigencia y progrese derribando barreras y evitando su aparición.

En este contexto, Fundación MEDINA se propone:

- ***Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a hombres y mujeres.***
- ***Mantener una representación equilibrada de la mujer en la Fundación.***
- ***Eliminar obstáculos para garantizar la misma probabilidad a hombres y mujeres de alcanzar posiciones organizativas de responsabilidad, reduciendo desequilibrios que, aún siendo de origen social y/o cultural, pudieran ser obstáculos.***
- ***Elaborar un protocolo de actuación ante el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.***
- ***Avanzar en la oferta de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación MEDINA***



DIAGNÓSTICO

El presente plan de igualdad se precedió por el compromiso de implantar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la Empresa en relación a las materias que había que abordar.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Marco General

- Edad y Sexo
- Niveles Jerárquicos y Áreas

2. Gestión de los Recursos Humanos

- Selección
- Formación
- Promoción Profesional
- Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la Fundación MEDINA tiene entre sus objetivos principales:

- **Promover** procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la Empresa.
- **Garantizar** que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la Empresa y lengua dentro del estado español.
- **Prevenir** el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- **Conseguir** una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Empresa: en grupos profesionales y ocupaciones.



- **Promover y Mejorar** el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios (ya sean de origen cultural, social o familiar), que pudieran darse en el seno de la empresa.

MEDIDAS IMPLANTADAS

1. ÁREA SALUD Y BIENESTAR

1.1 Seguridad y Salud

Todas las zonas en las que se trabaja en La Fundación MEDINA están protegidas de manera que se garantiza la Seguridad y la Salud de los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones. Además, los trabajadores y trabajadoras de Fundación MEDINA disponen de normas dirigidas a gestionar la manera de trabajar de forma que se garantice su bienestar.

1.2 Seguridad en los casos de embarazadas

Cuando una mujer está embarazada se toman todas las medidas dirigidas a preservar su bienestar, tal y como se recoge en la Evaluación de Riesgos de cada puesto, separándola de las áreas o zonas que puedan suponer un riesgo para su estado y evaluando las limitaciones que puedan tener en otras tareas que, sin suponer un riesgo a priori respecto al ambiente, sí lo puedan ser por las tareas concretas y movimientos.

1.3 Seguro colectivo de asistencia en viajes

Existe un Seguro Colectivo de asistencia en viajes, con cobertura mundial del gasto médico, farmacéutico o de hospitalización, con una cobertura máxima de 30.000 € por persona.

2. ÁREA DE BENEFICIOS SOCIALES

2.1.- Complemento por Objetivos

Se paga por propia iniciativa de la empresa un % del Salario Bruto del en función del grado de cumplimiento de los objetivos superados fijados para cada año.

2.1.- Comedor de empresa

El personal de la Fundación MEDINA dispone de unas instalaciones para aquellos trabajadores que deseen comer dentro de la misma.



3. ÁREA DE FLEXIBILIDAD DEL HORARIO LABORAL

3.1 Flexibilidad en los horarios

La política de la Fundación Medina al respecto pretende ser lo más flexible posible tratando de conciliar las distintas necesidades del trabajo con las de los empleados, facilitando la integración de la vida laboral y familiar.

La jornada de trabajo semanal es de 40 horas que se reparten en una duración de 8 horas y media de lunes a jueves y de 6 horas los viernes. La distribución del horario es la siguiente:

- Lunes a jueves de 8h a 14h y de 15h a 17h30
- Viernes de 8h a 14h

El horario oficial, admite una flexibilidad en cuanto a la hora de entrada de 8h a 9h que se compensa con la salida de 17h30 a 18h30 (14h a 15h los viernes).

La hora de la comida fijada de 14 a 15h es flexible también y está supeditada a la ejecución del trabajo diario del laboratorio siendo prioritarios los tiempos marcados por dichas tareas.

3.2 Trabajo Remoto

En casos especiales a fin de conciliar la vida laboral y familiar, y previa autorización de la Dirección del Centro, se contempla que el personal de la Fundación pueda ser autorizado a realizar su trabajo fuera de la Fundación, de manera puntual o de forma regular, mediante conexión en remoto al Centro. Dicho personal deberá comunicar la programación del mismo para que sea aprobada por su Director de Área e informado el Departamento de Administración para poder hacérselo saber a terceros. El personal trabajando en remoto deberá estar totalmente disponible durante el horario de trabajo. El trabajo en remoto no será compatible cuando se requiera una dedicación exclusiva en el laboratorio, y quedará supeditado a las necesidades presenciales del trabajo en la Fundación fijadas por cada uno de los supervisores.

3.3 Flexibilidad en las vacaciones

Durante el mes de diciembre la Fundación dará a conocer el calendario laboral del año siguiente. Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales anuales equivalentes a los 30 días naturales que marca el Estatuto de los trabajadores. Durante el primer trimestre de cada año, a nivel de cada departamento, se preparará un calendario de vacaciones que será aprobado por el Director de departamento y finalmente aprobado por la Dirección. Todos los empleados tendrán derecho a disfrutar de al menos dos semanas seguidas durante los meses de junio a septiembre intentando con ello que la plantilla coincida con sus familias (cónyuge e hijos) el mayor tiempo posible en el disfrute de los períodos de descanso. Los días de vacaciones además podrán ser trasladados al año siguiente en los primeros días de enero hasta el 5 para facilitar el reparto de los días de Navidad.



4. ÁREA DE MATERNIDAD/PATERNIDAD Y CONCILIACIÓN

4.1 Protección a la maternidad

La Fundación MEDINA protege las situaciones de maternidad y específicamente analiza de cada puesto de trabajo, los riesgos inherentes a la condición de la mujer durante el embarazo y lactancia para prevenir o, en su caso corregir la situación, o cambiar a la trabajadora embarazada, evitándole la exposición al riesgo.

4.2 Ausencias por Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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.

MEDIDAS A IMPLANTAR

1. Fomentar y desarrollar los canales de **comunicación y formación** oportunos para la difusión y conocimiento de todas las medidas de protección existentes, desarrollando, desde los mismos, campañas de difusión de la igualdad efectiva de oportunidades como derecho y realidad que es ya en la Fundación MEDINA. El Comité de empresa participará de forma activa en el desarrollo y mejora de la comunicación, pudiendo proponer a la Dirección cuantas medidas considere oportunas al efecto.
2. Constituir una **Comisión Paritaria Consultiva** en materia de Igualdad, (constituida por tres miembros de la Fundación MEDINA), y a la que poder acudir para cualquier tema relacionado con la igualdad. Dicha Comisión será convocada por la empresa, directamente o a petición del Comité, cuando se considere necesario atendiendo a la urgencia del tema a tratar, la situación productiva y empresarial y cuantos factores concurran. La Comisión por la Igualdad tendrá entre sus competencias garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta y proponer acciones positivas donde considere necesario. A esta Comisión se le informará de las actividades formativas de la empresa.



3. La empresa continuará con su **política de protección de la maternidad y lactancia** y, en su caso, elaborará un protocolo escrito de actuación en dichas situaciones o dará publicidad suficiente y completa de los derechos y posibilidades existentes en la empresa en tales situaciones.
4. **Acoso sexual y por razón de sexo.** Durante la vigencia de este convenio colectivo, la Fundación MEDINA analizará las medidas a adoptar en esta materia, y las reflejará en un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un canal directo, permanente y accesible de comunicación de dichas situaciones, y garantizando la debida confidencialidad del proceso
5. En caso de solicitud de **reducción de jornada** por causas familiares, la empresa estudiará y podrá autorizar, siempre en función de las necesidades organizativas, productivas y empresariales, la acumulación de las horas de reducción en días o semanas.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por tres representantes de la Fundación MEDINA.

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 Fundación MEDINA. Para ello, se definirán 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.