

podrá promover, conforme la normativa vigente la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o en su caso, la lactancia natural.

La trabajadora embarazada y su pareja tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

Artículo 42. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Cruz Roja Melilla tendrá una actitud proactiva en la implementación real y efectiva de mejoras ambientales y la consecución del objetivo del desarrollo sostenible.

A estos efectos se consideran necesarios conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la Administración Pública.

Se promoverá y fomentará la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medio ambiental.

Art. 43. - Teletrabajo

Se podrá solicitar la formula denominada de teletrabajo en aquellas actividades de cada proyecto y/o servicios susceptibles de realizarse a través de esta modalidad.

La modalidad de teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, quién puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la comunicación e información. El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora según los términos previstos.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, que se mantienen en sus términos conforme a este Convenio

Colectivo y en todo caso a la legislación vigente.

Esta modalidad requiere el mutuo acuerdo de las partes y cualquiera de las partes podrá anular el acuerdo.

CAPÍTULO XIII- POLÍTICA DE IGUALDAD

Art. 44. – Política de igualdad.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los recursos humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja.

Se asume la Política de Igualdad y el Plan de Igualdad que establezca la Comisión Nacional de Igualdad de la Institución para toda la entidad.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La declaración conjunta adoptada en la cumbre sobre el diálogo social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»

Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Igualdad de oportunidades y no discriminación: