

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establezca la comisión negociadora del Plan de Igualdad para el ámbito nacional de la Institución. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente convenio laboral destacamos:

La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente convenio.

Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de estas últimas.

Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, conforme se establece en la normativa vigente: estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.

Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

En lo no previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley orgánica 1-2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y las normas de general aplicación vigentes.

CAPÍTULO XIV - NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO

Art. 45. - Principios generales sobre Internet, correo electrónico y nuevas tecnologías.

La utilización de correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de las personas trabajadoras por la Institución, se ajustará a lo dispuesto en este convenio, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de las personas trabajadoras para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del personal laboral.

No está permitido el envío de mensajes o uso de la red con fines no profesionales o ilícitos o que de forma manifiesta contravengan los principios Institucionales.

CAPÍTULO XV - MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 46. - Violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos previstos legalmente a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de hasta doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, según se establezca en la legislación vigente.