

## PLAN DE IGUALDAD DE ERICSSON ESPAÑA S.A.

*La igualdad de oportunidades es un derecho de toda persona. La Comisión de Igualdad se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde impere la igualdad de oportunidades y se evite discriminación de cualquier tipo.*

*Ericsson España S.A. reconoce la necesidad de prevenir conductas que fomenten la desigualdad entre hombres y mujeres estableciendo mecanismos adecuados para evitarlo e implementando medidas eficaces para eliminar gradualmente las posibles diferencias en la empresa entre mujeres y hombres.*

## Contenido

1. PREAMBULO .....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3. OBJETIVOS GENERALES .....	5
4. ÁREAS DE ACTUACIÓN .....	6
4.1. Igualdad de trato y oportunidades .....	7
4.1.1. Equilibrar la composición de la plantilla .....	7
4.1.2. Rotación y promoción.....	8
4.1.3. Desvinculaciones colectivas .....	8
4.2. Retribuciones .....	9
4.3. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	10
4.3.1. Permisos relacionados con la maternidad y paternidad .....	10
4.3.1.1. Permiso de maternidad .....	10
4.3.1.2. Permiso por paternidad .....	11
4.3.1.3. Lactancia .....	11
4.3.1.4. Seguridad y Salud .....	12
4.3.2. Reducciones de jornada .....	12
4.3.2.1. Durante los últimos meses de gestación.....	13
4.3.2.2. Por cuidado de menor, persona con discapacidad o dependientes.....	13
4.3.2.3. Para el cuidado de familiares afectados por enfermedad grave .....	13
4.3.3. Excedencias.....	14
4.3.3.1. Excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares .....	14
4.3.3.2. Vacaciones .....	15
4.3.3.3. Licencias .....	15
4.3.3.4. Plazas de parking.....	16
4.3.3.5. Ayudas guardería .....	16
4.3.3.6. Adopciones internacionales.....	16
4.3.3.7. Viajes.....	16
4.3.3.8. Sistema de Teletrabajo .....	17
4.3.3.9. Reuniones de trabajo .....	17
4.3.4. Reducir/eliminar los efectos negativos de la conciliación.....	17
4.4. Integración .....	18
4.4.1. Protocolo contra el acoso y la discriminación .....	18
4.4.2. Personas con discapacidad.....	19
4.4.3. Violencia de género o doméstica .....	19
4.5. Formación y comunicación .....	20
4.5.1. Formación .....	20
4.5.2. Comunicación .....	21
5. COMISIÓN DE IGUALDAD.....	22
6. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN.....	23

## 1. PREAMBULO

**ERICSSON ESPAÑA S.A.**, empresa integrante del Grupo Ericsson en España, como empresa responsable por alcanzar la excelencia en todos los ámbitos y contribuir a la mejora de la sociedad, quiere proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores un marco en el que puedan desarrollarse profesionalmente, en plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliando de forma óptima su trabajo con su vida personal y familiar.

Así Ericsson España S.A., viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas. Como empresa en constante preocupación por seguir mejorando, logrando ser un espacio de trabajo excelente, y tras escuchar las inquietudes e intereses de las trabajadoras y trabajadores de la compañía acerca de la no discriminación y la conciliación de la vida personal y profesional establece el siguiente **Plan de Igualdad** de Ericsson España, S.A.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la Compañía en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual, manteniéndose todas las reuniones necesarias con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para, una vez identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de la Ley Orgánica 3/2007.

El presente Plan de Igualdad, que será aplicable a todas las empleadas y empleados que prestan sus servicios en la Compañía, se estructurará en tres grandes bloques:

1. *Igualdad de trato y oportunidades* entre hombres y mujeres
2. *Conciliación de la vida familiar, personal y laboral*
3. *Integración*

Este plan será desarrollado y evaluado por la Comisión Paritaria de Igualdad de Ericsson España S.A.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad será aplicable a todas las personas empleadas en Ericsson España, S.A., en cualquiera de sus centros de trabajo. Ello sin perjuicio de las condiciones superiores a las recogidas en este plan de igualdad que ya viniera disfrutando algún colectivo de empleados y que se hayan mantenido tras su integración en Ericsson España.

### **2.1. Equiparación entre Parejas de Hecho y de Derecho**

En la Compañía prevalece el compromiso de asegurar que las personas puedan optar por cualquier medio para formar una familia en una situación de igualdad, sin que de esta opción se puedan derivar consecuencias discriminatorias. Ello implica admitir modelos de familia distintos al tradicional, basado en el matrimonio, reconociendo que el derecho a contraer matrimonio que la legislación establece, incluye el derecho a no contraerlo y optar por un modelo familiar distinto.

De tal forma, en aras de equiparar, en aspectos de índole socio-laboral, a este tipo de convivencia con los matrimonios, se determina que la totalidad de la regulación establecida en el presente Plan de Igualdad, así como el resto de derechos y condiciones, puedan ser de aplicación en la compañía, para las parejas de derecho extendiéndose a las parejas de hecho, a cuyo efecto se entenderá equiparado el cónyuge a la persona en convivencia de hecho.

Será requisito indispensable a estos efectos la previa acreditación documental de la existencia de la pareja de hecho a través de Certificado del Registro Oficial correspondiente o de Certificado Municipal de Convivencia o, en el supuesto de que tal forma de acreditación no fuera posible por el lugar de residencia, cualquier documento que, a juicio de la Compañía, sirva para tal acreditación.

### 3. OBJETIVOS GENERALES

La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La finalidad de este Plan de Igualdad es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, posibilitar la diversidad en el seno de la empresa y adoptar las medidas necesarias para la prevención y, en su caso, eliminación de cualquier posible discriminación -directa o indirecta- por razón de sexo en el ámbito laboral.

De igual forma, se trabajará por que los principios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, posibiliten la diversidad no solo en el seno de la empresa, sino en cada una de las unidades de la misma.

El objetivo principal del plan es, de esta forma, fomentar la igualdad en el seno de la Compañía entre mujeres y hombres aplicando a estos efectos, entre otras, medidas de acción positiva que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes, garantizando la igualdad en las condiciones de partida y luchando por garantizar oportunidades profesionales que permitan que ambos sexos se sitúen en un plano de igualdad.

En este sentido, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género estarán presentes en todas las políticas de Recursos Humanos de la Compañía, especialmente en lo que se refiere a la carrera profesional de su personal (tanto en la selección, como en la formación, promoción, etc.). Se trabajará en este sentido tanto a nivel de compañía como de grandes y pequeñas unidades.

Igualmente, se analizarán y tratarán de eliminar todos aquellos obstáculos que puedan dificultar a un determinado sexo acceder a determinados puestos de trabajo (tales como determinados puestos de responsabilidad) en iguales condiciones que el otro sexo, y se erradicarán asimismo las barreras que, directa o indirectamente, puedan causar discriminación por razón de género.

Dado que en la sociedad actual, y en términos generales, las cargas familiares y domésticas, siguen recayendo en un porcentaje mayoritario sobre las mujeres, el Plan también recoge medidas específicas adoptadas por la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de su plantilla. Se recogen medidas específicas para facilitar que se comparta la responsabilidad en el ámbito familiar y actuaciones concretas para que las medidas de conciliación no afecten a las posibilidades de promoción, niveles salariales, de quienes disfruten de dichas medidas. Las medidas de conciliación son por tanto, una importante vía para fomentar la igualdad en la empresa.

El compromiso de la Compañía con el objetivo de la igualdad y la implicación de la plantilla en esta tarea es más amplio, reconociendo que ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona y por tanto el objetivo se extiende para consolidar un entorno laboral donde imperen la dignidad y el respeto, evitando cualquier tipo de discriminación.

A los efectos de fomentar todo lo anterior, mediante el presente Plan se constituye la Comisión de Igualdad.

## 4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad se concretan las siguientes áreas de actuación estructuradas en cinco grandes bloques:

1. *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (4.1)*
  - *Equilibrar la composición de la plantilla (Sección 4.1.1)*
  - *Rotación y promoción 4.1.2).*
  - *Desvinculaciones colectivas (Sección 4.1.3)*
  
2. *Retribuciones (4.2)*
  
3. *Conciliación de la vida familiar, personal y laboral (4.3)*
  - *Permisos relacionados con la maternidad y paternidad (Sección 4.3.1)*
  - *Reducciones de jornada (Sección 4.3.2)*
  - *Excedencias (Sección 4.3.3)*
  - *Reducir/eliminar los efectos negativos de la conciliación (Sección 4.3.4)*
  
4. *Integración (4.4)*
  - *Protocolo contra el acoso y la discriminación (Sección 4.4.1).*
  - *Personas con discapacidad (Sección 4.4.2)*
  - *Violencia de género (Sección 4.4.3)*
  
5. *Formación y comunicación (4.5)*
  - *Formación (Sección 4.5.1)*
  - *Comunicación (Sección 4.5.2)*

Para cada una de las áreas de actuación se indican los objetivos relacionados y las medidas para conseguir estos objetivos. En un anexo se incluyen indicadores específicos para el seguimiento de estos objetivos.

## 4.1. Igualdad de trato y oportunidades

De entre los objetivos identificados consecuencia del análisis de la situación en la empresa estos sirven de base a las medidas en esta área de actuación:

- Objetivo 1*      *Equilibrar composición general de la plantilla en toda la empresa y en cada unidad a razón de al menos un 1 % anual hasta alcanzar al menos un 30/70 en 2016*
- Objetivo 2*      *Establecer planes especiales para las unidades donde el desequilibrio es mayor del 20/80.*
- Objetivo 3*      *Equilibrar plantillas con diferentes tipos de contrato.*
- Objetivo 4*      *Equilibrar plantillas en diferentes puestos de trabajo.*
- Objetivo 5*      *Asegurar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*
- Objetivo 6*      *Asegurar igualdad de oportunidades en el acceso a rotaciones internas y dentro del grupo en España*
- Objetivo 7*      *Asegurar que la aplicación de los criterios de adscripción en procesos de desvinculaciones colectivas no impliquen discriminación.*
- Objetivo 8*      *Asegurar igualdad de oportunidades formativas.*
- Objetivo 9*      *Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias.*
- Objetivo 10*     *Asegurar igualdad de oportunidades en el desarrollo de carreras profesionales, estableciendo medidas para fomentar un equilibrio en la presencia de ambos géneros en los diferentes estadios de la carrera profesional con el objetivo de alcanzar la misma proporción que la composición de la compañía.*
- Objetivo 11*     *Asegurar la igualdad de oportunidades en la promoción, estableciendo medidas para fomentar un equilibrio en la presencia de ambos géneros en posiciones de managers con el objetivo de alcanzar la misma proporción que la composición de la compañía.*
- Objetivo 12*     *Asegurar igualdad de oportunidades en la asignación a proyectos.*

### 4.1.1. Equilibrar la composición de la plantilla

- Medida 1.** La Compañía cuidará el lenguaje de las ofertas (internas y externas) el diseño de los formularios y entrevistas, no incluyendo en los mismos aspectos personales irrelevantes (por ejemplo sobre cargas familiares), limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, y ajustando las exigencias formativas al requerimiento del puesto de trabajo.
- Medida 2.** La Compañía fomentará la contratación, a igualdad de condiciones de los candidatos, del sexo menos representado en la compañía, en el puesto de trabajo o la unidad si uno de los sexos este claramente infrarrepresentado.
- Medida 3.** Se garantizará el principio de no discriminación en el contrato.
- Medida 4.** La empresa fomentará la conversión en contratos indefinidos en mujeres con el objetivo de alcanzar un nivel de contratación indefinida similar al de hombres.

#### 4.1.2. Rotación y promoción

**Medida 5.** La Compañía desarrollará planes específicos para fomentar la promoción a mujeres a estadios altos de la carrera profesional.

Estas medidas tendrán carácter temporal hasta haber superado el desequilibrio. Se tomarán medidas como programas de información, motivación y formación específicos, preferencia en la promoción del sexo menos representado a igualdad de condiciones, etc.

#### 4.1.3. Desvinculaciones colectivas

**Medida 6.** En caso de procedimiento de desvinculaciones colectivas, la Compañía se compromete a tratar en el seno de la negociación de dicho procedimiento que los criterios de adscripción acordados y la aplicación de los mismos, no impliquen discriminación por razón de sexo. La compañía se compromete a facilitar a la comisión de seguimiento conforme con la legislación aplicable información de las personas afectadas, añadiendo datos de su género, edad, cargas familiares, y medidas de conciliación utilizadas (reducción de jornada, maternidad, paternidad...).

**Medida 7.** La empresa se compromete a priorizar los reingresos preferentes de las personas del sexo menos representado, a igualdad de condiciones de las candidaturas, en la compañía, su organización, puesto, grupo profesional.

## 4.2. Retribuciones

De entre los objetivos identificados consecuencia del análisis de la situación en la empresa estos sirven de base a las medidas en esta área de actuación:

- Objetivo 13 *Establecer medidas para disminuir la brecha salarial en al menos el 3 % antes del 2016.*
- Objetivo 14 *Garantizar que el salario de entrada sea el mismo para al mismo tipo de puesto independientemente del sexo.*
- Objetivo 15. *Garantizar una distribución equilibrada en el compa-ratio salarial en cada unidad, por estadios de carrera profesional, antigüedad en el puesto, trayectoria y desempeño en el puesto a lo largo del tiempo.*
- Objetivo 16 *Garantizar una distribución equilibrada en el compa-ratio salarial en cada unidad, por estadios de carrera profesional, antigüedad en el puesto, trayectoria y desempeño en el puesto a lo largo del tiempo*
- Objetivo 17 *Garantizar una distribución equilibrada de los salarios en cada unidad, por estadios de carrera profesional, antigüedad en el puesto, trayectoria y desempeño en el puesto a lo largo del tiempo.*

**Medida 8.** La compañía tomará medidas para fomentar una distribución equilibrada de la retribución en cada estadio de las carreras profesionales teniendo en cuenta antigüedad en el puesto, trayectoria y desempeño en el puesto a lo largo del tiempo

**Medida 9.** Se garantizará que para la evaluación de desempeño e incremento salarial de mérito únicamente se tendrá en consideración el tiempo efectivamente trabajado, para no penalizar situaciones de empleados o empleadas con menor tiempo de trabajo efectivo.

**Medida 10.** Programa de choque para grandes desequilibrios salariales por unidades.

La comisión de igualdad, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos, podrá analizar los datos concretos de las unidades donde se identifiquen grandes desigualdades, con la finalidad de proponer a la compañía posibles medidas para reducir dichas desigualdades, como revisión de estadios y promociones, medidas positivas de incremento salarial en mujeres, revisión de las prácticas de las unidades que pudieran causar la situación,

### 4.3. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

En el marco del plan de igualdad acordado para la compañía, y con la finalidad de tratar de facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, los trabajadores y trabajadoras de Ericsson España S.A. podrán disfrutar de las siguientes medidas de conciliación.

- Objetivo 17 Asegurar que el uso de las medidas de conciliación no afectan a las rotaciones internas.*
- Objetivo 18 Asegurar que el uso de las medidas de conciliación no afectan a la promoción profesional.*
- Objetivo 19 Asegurar que el uso de las medidas de conciliación no afectan a la subida salarial.).*
- Objetivo 20 Aumentar el número de hombres que se acogen a medidas de conciliación.*
- Objetivo 21 Desarrollar nuevas medidas para facilitar la conciliación.*
- Objetivo 25 Establecer protocolo de actuación en relación a situaciones de maternidad y lactancia respecto de salud laboral.*
- Objetivo 26 Fomentar modos de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal.*

#### 4.3.1. Permisos relacionados con la maternidad y paternidad

##### 4.3.1.1. Permiso de maternidad

**Medida 11.** Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de los permisos por maternidad en caso de parto, adopción o acogimiento de 16 semanas pudiendo compartir ambos progenitores excepto las primeras seis semanas que serán disfrutados siempre por la madre biológica inmediatamente después del parto. Este permiso aumentará en casos de parto múltiple en 2 semanas por descendiente. Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Para fomentar el uso compartido del permiso de maternidad, en caso de que comparta el permiso de maternidad en al menos 5 semanas, cada progenitor disfrutará de una semana adicional de permiso, Independientemente a que sea a tiempo completo o parcial. La compañía solo podría garantizarlo para aquel o aquellos progenitores que trabajan en Ericsson.

**Medida 12.** Durante el permiso por maternidad, la compañía complementa a las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario.

**Medida 13.** El periodo de tiempo de disfrute del permiso de maternidad computará a efectos del devengo y cálculo de la retribución variable como tiempo efectivamente trabajado.

### 4.3.1.2. Permiso por paternidad

- Medida 14.** Los trabajadores disfrutarán del permiso de paternidad en caso de parto, adopción o acogimiento de 5 días naturales adicionales a los 13 que marca la ley que tendrán que disfrutarse de forma continua. Este permiso aumentará en casos de parto múltiple en 3 días naturales por descendiente. Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.
- Medida 15.** Durante el permiso por paternidad, la compañía complementa las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario.
- Medida 16.** El periodo de tiempo de disfrute del permiso de paternidad computará a efectos del devengo y cálculo de la retribución variable como tiempo efectivamente trabajado.

### 4.3.1.3. Lactancia

- Medida 17.** Uno de los progenitores disfrutará por lactancia de cada descendiente menor de 10 meses, una hora de ausencia del trabajo, ya sea al principio, final de la jornada o durante la misma.
- Medida 18.** Los trabajadores y las trabajadoras podrán acumular las horas de lactancia sustituyéndolas por el disfrute del permiso en días completos.
- Medida 19.** Se permitirá la acumulación de horas de lactancia concentrándolas en 18 días laborables a disfrutar a continuación del permiso de maternidad.
- Medida 20.** En el caso de que el trabajador o la trabajadora no se acojan a la acumulación de la lactancia, sino que opte por reducir su jornada en una hora, tendrá la posibilidad de acogerse a la jornada continua durante el periodo de lactancia, sin obligación de realizar el descanso para la comida.
- Medida 21.** En caso de disfrute de lactancia diariamente, el trabajador o trabajadora no podrá alargar su jornada de trabajo ordinaria con la realización de horas extraordinarias, con la salvedad de aquellas motivadas por causa mayor.
- Medida 22.** En el caso de que, después de la acumulación de las horas de lactancia, se solicite una excedencia por cuidado de hijo o hija, y dicha excedencia tenga una duración superior a un mes, el periodo de acumulación de las horas de lactancia, es decir los 18 días laborables, se reducirán en proporción al tiempo total de la excedencia solicitada.

#### 4.3.1.4. Seguridad y Salud

- Medida 23.** Ericsson se compromete a seguir las recomendaciones de la SEGO (Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia) en relación con el riesgo durante el embarazo incluyendo estas estas recomendaciones en los protocolos aplicables con participación de los comités de Seguridad y Salud.
- Medida 24.** Ericsson se compromete a seguir las recomendaciones de las NTPs elaboradas por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo) en relación con la maternidad, específicamente las NTPs 413, 664, 785, 914, 915, 992 y 993, incluyendo estas estas recomendaciones en los protocolos aplicables con participación de los comités de Seguridad y Salud.
- Medida 25.** El trabajador o la trabajadora podrá suspender el acuerdo de adscripción a los diferentes servicios de trabajos fuera de jornada en los siguientes casos:
- Durante los 10 días anteriores a la fecha prevista de nacimiento de un hijo y durante los 20 días posteriores al parto.
  - Durante los 20 días posteriores a la fecha de adopción o acogimiento.
  - Durante el periodo de embarazo y lactancia si así lo determina el criterio médico competente.

#### 4.3.2. Reducciones de jornada

- Medida 26.** En caso de esta reducción de jornada, el trabajador o la trabajadora no podrá alargar su jornada de trabajo ordinaria con la realización de horas extraordinarias, con la salvedad de aquellas motivadas por causa mayor.
- Medida 27.** Las personas en situación de reducción de jornada y estén efectuando trabajos fuera de jornada de la jornada habitual tendrán preferencia para elegir el tipo de servicio a realizar. Quienes estén disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de menor o guarda legal, tendrán preferencia para no viajar cuando se requiera dormir fuera del domicilio, siempre que sea posible. Aquellos trabajadores o trabajadoras que estén disfrutando de una reducción de jornada y realicen un viaje de empresa, tendrán derecho a recibir el 100% del salario los días que haya estado viajando.
- Medida 28.** El periodo de tiempo de disfrute de la reducción de jornada computará a efectos del devengo y cálculo de la retribución variable como tiempo efectivamente trabajado.
- Medida 29.** En caso de baja por maternidad y paternidad, la compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario fijo del trabajador o trabajadora teniendo en cuenta el salario total y no el reducido.

#### **4.3.2.1. Durante los últimos meses de gestación**

- Medida 30.** Las trabajadoras embarazadas disfrutarán, desde la semana 32 de gestación, de una reducción de su jornada normal de trabajo de 1 hora diarias, sin que esta reducción conlleve una reducción de su salario. En caso de parto múltiple, esta reducción se disfrutará desde la semana 26 de gestación.
- Medida 31.** Durante este periodo, las trabajadoras tendrán la posibilidad de acogerse a la jornada continua, sin estar obligadas a tomarse el descanso para la comida dentro de su horario de trabajo.

#### **4.3.2.2. Por cuidado de menor, persona con discapacidad o dependientes**

- Medida 32.** Quienes por razones de tutela legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida o quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de su jornada normal de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La reducción de jornada puede ser de un octavo como mínimo y hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
- Siempre que ésta sea igual o superior a una hora diaria, no tendrá obligación de realizar el descanso para la comida. Esta reducción diaria de la jornada de trabajo podrá distribuirse de lunes a jueves.

#### **4.3.2.3. Para el cuidado de familiares afectados por enfermedad grave**

- Medida 33.** Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos la mitad de la duración de aquella, durante la hospitalización y tratamiento continuado para el cuidado continuo y directo de hijos, hijas o menores acogidos a su cargo, menores de 18 años y de cónyuge que se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo continuo y permanente. Será necesario un informe acreditativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente.
- Medida 34.** En caso de reducciones de jornada por cuidado de cónyuge, esta reducción tendrá una duración máxima de 1 año.
- Medida 35.** La concreción horaria de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Tendrán derecho a concretar su horario de forma que podrán concentrar esas horas en

determinadas jornadas, teniendo en cuenta que los días de trabajo tendrán la obligatoriedad de presencia en la oficina de al menos 3 horas diarias. Se valorarán casos particulares de concreción horaria diferente.

- Medida 36.** En los casos de reducción de jornada por cuidado de menor, el tiempo que los trabajadores o trabajadoras tengan su jornada reducida la compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del salario fijo del trabajador.

### 4.3.3. Excedencias

#### 4.3.3.1. Excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares

- Medida 37.** Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia por cuidado de un hijo o hija de duración no superior a 3 años, a contar desde el nacimiento o desde la resolución de adopción del menor..

La finalidad de la excedencia es la atención y cuidado del hijo o hija menor, y solo compatible con una nueva prestación de un trabajo para otra empresa siempre que las concretas condiciones en que desarrolle su trabajo en la nueva compañía contribuyan a conciliar su vida personal de una forma más efectiva que si estuviera trabajando en Ericsson España, S.A

El período que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente en ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de la excedencia, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría profesional equivalente. En el caso de que el trabajador o trabajadora tenga familia numerosa oficialmente reconocida, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá a los 15 meses cuando sea familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

- Medida 38.** Cuando la empresa considere necesario la contratación de una persona para sustituir a un trabajador o trabajadora en excedencia con reserva de puesto de trabajo, la compañía promoverá la contratación de personas en situación de desempleo, dando prioridad a los colectivos con mayor índice de desempleo y al género menos representado en la organización.

- Medida 39.** También se tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 retributiva.

- Medida 40.** La Compañía se compromete a facilitar el mantenimiento del disfrute del seguro médico, a través de la póliza de exempleados y exempleadas,

siendo el coste a cargo exclusivamente del empleado o empleada, así como el mantenimiento del número de Teléfonos, durante el periodo de excedencia

#### 4.3.3.2. Vacaciones

**Medida 41.** Quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores 16 años, hijos o hijas mayores con discapacidad, o personas dependientes a su cargo con declaración de dependencia conforme con la legislación vigente, tendrán preferencia en la elección de las vacaciones.

#### 4.3.3.3. Licencias

Todos los empleados y las empleadas tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

**Medida 42.** Por motivos de consultas médicas o por cuidado y atención por enfermedad o indisposición de hijos o hijas menores, cónyuges, hijos o hijas mayores con algún grado de minusvalía, ascendientes de primer grado y personas dependientes se dispondrá de una bolsa de un máximo de 16 horas al año.

**Medida 43.** Para tutorías propias, de hijos o hijas menores o hijos o hijas mayores con algún grado de minusvalía, siempre que esta entrevista no pueda realizarse fuera del horario de trabajo, para la obtención de un título oficial, se dispondrá de una bolsa de un máximo de 16 horas al año. En todo caso deberá acreditarse la entrevista en horario de trabajo aportando justificante por parte del centro educativo o centro de educación especial.

**Medida 44.** Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, se dispondrá de una bolsa de un máximo de 16 horas al año.

**Medida 45.** 2 días laborables por trámites de adopción. Si hay necesidad de desplazamiento 2 días más.

**Medida 46.** Licencia especial retribuida para personas con familiares de primer grado con una enfermedad grave, rara o crónica, por el tiempo necesario para la realización de pruebas diagnósticas, consultas médicas y/o tratamientos hasta 28 horas anuales

**Medida 47.** 5 días laborables, adicionales al permiso regulado por la legislación aplicable, por fallecimiento de cónyuge o hijos e hijas.

**Medida 48.** 2 días adicionales al permiso regulado por la legislación aplicable, por fallecimiento ascendientes de primer grado

**Medida 49.** Todos los empleados tendrán derecho a las siguientes licencias no retribuidas manteniendo la compañía la cotización a la seguridad social :

**Medida 50.** Hasta 10 días al año por asuntos propios siempre que lo permitan las necesidades de la actividad, sin necesidad de justificante,)

**Medida 51.** Hasta 3 meses por hospitalización, enfermedad grave o accidente de hijos y cónyuge.

**Medida 52.** Hasta 1 mes por hospitalización, enfermedad grave o accidente de ascendientes de primer grado de consanguinidad.

#### **4.3.3.4. Plazas de parking**

**Medida 53.** En la medida en que haya plazas de parking libres, o posibilidad de alquilarlas en el centro de trabajo correspondiente, se asignarán dichas plazas a:

- Personas discapacitadas con movilidad limitada, cuyo vehículo cuente con el distintivo correspondiente.
- Embarazadas, desde la semana 25. En caso de parto múltiple, desde la semana 20.

#### **4.3.3.5. Ayudas guardería**

**Medida 54.** Se pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas de edades comprendidas entre cero y tres años, y que lo deseen, ticket de guardería. El coste de dichos tickets será descontado de la nómina del trabajador o trabajadora.

#### **4.3.3.6. Adopciones internacionales**

**Medida 55.** Para los casos de adopciones internacionales, y cuando se exijan viajes al país donde se está realizando la adopción, la compañía concederá una excedencia intermitente con reserva de su puesto de trabajo, por un tiempo máximo de 30 días en total, por cada proceso de adopción, para poder acudir a dicho país.

#### **4.3.3.7. Viajes**

**Medida 56.** Se asegurará que los trabajadores o trabajadoras no se vean obligados a realizar viajes de trabajo en los siguientes momentos:

- Durante los siete días anteriores matrimonio
- Durante los diez días anteriores a fecha nacimiento hijo o hija y 20 posteriores al parto.
- Durante los 20 días posteriores a la fecha de adopción o acogimiento.
- Durante el periodo de embarazo y lactancia si así lo determina el criterio de los médicos competentes.
- Quienes estén disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de menor o guarda legal.
- Durante 7 días, distribuidos a elección del trabajador, extendiendo el periodo de permiso retribuido por fallecimiento, accidente o enfermedad grave que requieran hospitalización de parientes afines hasta 1º grado y consanguíneos hasta 2º grado.

**Medida 57.** Quedan excluidas a viajar a países de riesgo las mujeres embarazadas pudiendo realizar únicamente desplazamientos a países sin riesgo, y sólo en la medida en que viajar no interfiera o comprometa el proceso de gestación.

**Medida 58.** Asimismo, quienes estén disfrutando de una reducción de jornada por

cuidado de menor o guarda legal, tendrán preferencia para no viajar cuando se requiera dormir fuera del domicilio, siempre que sea posible.

- Medida 59.** Aquellos trabajadores o trabajadoras que estén disfrutando de una reducción de jornada y tengan que realizar un viaje de empresa, tendrán derecho a recibir el 100% del salario los días que haya estado viajando.

#### **4.3.3.8. Sistema de Teletrabajo**

- Medida 60.** La compañía promoverá el sistema de teletrabajo actualmente en vigor como medio para conseguir un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar de toda la plantilla. En este sentido, la compañía fomentará el teletrabajo entre aquellas personas que pertenezcan a áreas, unidades o realicen actividades, que por las características del servicio, son susceptibles de prestar servicios bajo el sistema del teletrabajo. y hasta los porcentajes de teletrabajo que la compañía considere máximo.

- Medida 61.** La Compañía dará preferencia a las solicitudes de teletrabajo presentadas por quienes tengan hijos o hijas menores de 14 años a su cargo, hijos mayores con discapacidad, o personas dependientes a su cargo con declaración de dependencia conforme con la legislación vigente, rigiéndose en el resto de condiciones dicha posibilidad por lo establecido en la instrucción que regula el sistema de E-working vigente en cada momento.

- Medida 62.** En caso de enfermedad grave o accidente que requieran hospitalización o cuidado directo de hijos, cónyuge o ascendientes de primer grado de consanguinidad, se podrá trabajar remotamente siempre que la actividad lo permita. La organización de esta forma de trabajo se concretará entre ambas partes.

#### **4.3.3.9. Reuniones de trabajo**

- Medida 63.** La compañía, para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar y la vida laboral, procurará que las reuniones de trabajo internas no se convoquen con hora de finalización más tarde de las 17:30 horas de lunes a jueves y de más tarde de las 15:00 horas los viernes.

#### **4.3.4. Reducir/eliminar los efectos negativos de la conciliación**

La compañía junto con la Comisión de Igualdad vigilará que la utilización de las medidas de conciliación no suponga una discriminación para las personas que las disfruten. Vigilando especialmente que no supongan una mala valoración o bajo incremento salarial ni un cambio de funciones o puesto de trabajo, ni dificulten la promoción profesional ni las rotaciones del empleado o empleada. Para ello se incluyen las medidas siguientes:

- Medida 64.** Se garantizará que para la evaluación de desempeño, como para los ejercicios de incremento salarial de mérito, se tendrá en consideración únicamente el tiempo trabajado.

## 4.4. Integración

En el marco del plan de igualdad acordado para la compañía, y con la finalidad de tratar de facilitar la integración de los colectivos más desfavorecidos y evitar toda discriminación y acoso en el trabajo se implementarán las siguientes medidas.

- Objetivo 27. Asegurar la no discriminación en la valoración del desempeño.*
- Objetivo 28. Fomentar en el seno de la empresa un ambiente libre de discriminación*
- Objetivo 29. Procedimiento claro, conocido y confidencial para denunciar y gestionar posibles actuaciones discriminatorias, de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.*
- Objetivo 30. Desarrollar medidas para la protección de colectivos más desprotegidos como personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y personas con enfermedad grave.*

### 4.4.1. Protocolo contra el acoso y la discriminación

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, la compañía y la representación social han acordado un protocolo frente al acoso moral, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y frente a la discriminación que se adjuntan al presente plan de Igualdad.

El objetivo de protocolo frente al acoso es doble. Por una parte, definir las pautas que permiten identificar una situación de acoso, tanto moral como sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar esta situación de acoso y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de la persona, así como su seguridad y salud, tomando las medidas necesarias para impedir la continuidad de esta concreta situación de acoso. Por otra, prevenir situaciones de acoso y proporcionar la formación en materia de acoso para el personal de responsabilidad.

El objetivo del protocolo frente a la discriminación y medidas preventivas, es definir las pautas que nos permitirán evitar e identificar una situación de discriminación, solventar dicha situación y minimizar sus consecuencias garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de todas las personas afectadas.

Todas las personas tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Los managers y responsables tendrán especialmente encomendada la labor de prevenir y garantizar que no se produzcan situaciones de acoso ni de discriminación, teniendo la obligación de informar sobre los posibles casos que puedan realizarse en sus unidades o que puedan afectar a sus colaboradores.

#### 4.4.2. Personas con discapacidad

Ericsson España S.A., como empresa comprometida en la lucha contra la desigualdad de oportunidades y comprometida con la integración de los colectivos con discapacidad, dará un trato preferente a las personas en esta situación.

- Medida 65.** La Compañía fomentará la contratación de personas con algún grado de minusvalía para alcanzar al menos los porcentajes de contratación establecidos por la legislación aplicable.
- Medida 66.** La compañía fomentará la contratación de personas con discapacidad por medio de la difusión de las ofertas de empleo a través de los organismos apropiados (e.g. SEPE o fundaciones especializadas).
- Medida 67.** En los casos de “no aptitud por no adaptación a puesto” reconocidas que requiera cambio o adaptación del puesto de trabajo que la empresa no pueda garantizar, la compañía se compromete a analizar cada caso con la finalidad de buscar una salida menos traumática del empleado de la compañía y en caso de que esta implicara la terminación de la relación laboral la indemnización nunca será inferior a 45/33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades conforme legislación aplicable.

#### 4.4.3. Violencia de género o doméstica

Ericsson España S.A, como empresa comprometida en la lucha contra la violencia de género, dará un trato preferente a las empleadas que sean víctimas de dicha violencia para paliar en lo posible las consecuencias de esta situación mediante las siguientes medidas:

- Medida 68.** La compañía fomentará la contratación de personas que hayan sufrido violencia de género por medio de la difusión de las ofertas de empleo a través de los organismos apropiados (e.g. SEPE o fundaciones especializadas).
- Medida 69.** Desarrollará un régimen especial para dar flexibilidad en anticipos y préstamos.
- Medida 70.** Permiso retribuido de hasta 1 mes en casos de orden de protección o alejamiento.
- Medida 71.** Excedencia voluntaria con garantía de retorno por un periodo máximo de un año.
- Medida 72.** Posibilidad de Reducción de jornada para las víctimas de entre 1h la mitad de la jornada laboral durante un tiempo máximo de un año.
- Medida 73.** Facilidades para su traslado a otro centro de trabajo incluso en otra provincia.
- Medida 74.** Garantía de la posibilidad de teletrabajar.
- Medida 75.** La compañía ayudará a la contratación de un seguro que cubra el asesoramiento y apoyo psicológico, y jurídico a las víctimas, e de hijos,

con un tope de 400€ .

## 4.5. Formación y comunicación

De entre los objetivos identificados consecuencia del análisis de la situación en la empresa estos sirven de base a las medidas en esta área de actuación:

- Objetivo 8      Asegurar igualdad de oportunidades formativas.*  
*Objetivo 9      Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias.*  
*Objetivo 27.    Fomentar una cultura empresarial comprometida con la igualdad y la conciliación, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.*  
*Objetivo 28.    Formación en igualdad y prevención de la discriminación en la empresa.*

### 4.5.1. Formación

- Medida 76.** La Compañía favorecerá la formación relacionada con la igualdad e implantará las medidas que sean necesarias para sensibilizar a los trabajadores/as y responsables en la importancia y necesidad de perseguir y promover la igualdad de oportunidades y los objetivos perseguidos por este Plan de Igualdad. En este sentido, la Comisión de Igualdad constituida en el seno de la empresa, podrá participar en la planificación de esta formación, proponiendo contenidos y elaborando materiales de apoyo.
- Medida 77.** Habrá cursos en materia de igualdad y discriminación específicos para:
- Cursos obligatorios para managers, puestos directivos y responsables de selección dentro de la compañía
  - Sesiones de sensibilización a la totalidad de la plantilla
- Medida 78.** La compañía fomentará la formación en aspectos de gestión, para facilitar el desarrollo de estas habilidades y con ello, fomentar la promoción de mujeres a estadios superiores de la carrera profesional. y puestos de responsabilidad.
- Medida 79.** Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.
- Medida 80.** Ericsson deberá asegurar que los materiales de formación no sean sexistas o discriminatorios garantizando que tanto los formadores internos como las empresas proveedoras de formación conozcan nuestra política de igualdad.
- Medida 81.** La compañía promoverá que, salvo casos excepcionales y siempre que haya justificación para ello, los cursos de formación sean realizados dentro de la jornada laboral.

#### 4.5.2. Comunicación

- Medida 82.** Difusión entre todos los empleados del Plan de Igualdad y del protocolo contra la discriminación y el acoso laboral, sexual y por razón de sexo
- Medida 83.** En la contratación se informará de las políticas de igualdad de Ericsson.
- Medida 84.** Se llevarán a cabo actuaciones tendentes a sensibilizar en igualdad a las personas responsables de la selección de personal, las que participen en los procesos de evaluación del desempeño o en la actualización salarial.
- Medida 85.** Se fomentará el uso compartido de medidas de conciliación para incrementar la corresponsabilidad en las cargas familiares, través de una campaña específica de información
- Medida 86.** Se llevarán a cabo actuaciones tendentes a sensibilizar en las políticas de conciliación a las personas responsables de gestionar personas ( managers, gestores de proyecto, coordinadores, etc.).
- Medida 87.** Este Plan de Igualdad así como todas las directivas que lo desarrollen deberán estar disponibles en la Intranet.
- Medida 88.** Las campañas de comunicación mencionadas deberán realizarse de manera regular las cuales se analizarán con carácter previo en el seno de la Comisión de Igualdad.

## 5. COMISIÓN DE IGUALDAD

A partir de la firma de este Plan se constituirá la Comisión de Igualdad que se encargará del seguimiento del mismo así como del análisis, estudio, discusión y adopción de medidas que potencien los objetivos de este, es decir, la igualdad de oportunidades y la diversidad en el seno de la Compañía.

Las **funciones** de esta comisión de igualdad son las que a continuación se detallan:

- a) Se encargará de garantizar la aplicación del Plan de Igualdad y de las medidas recogidas en el mismo, asegurando su adecuación con la normativa vigente.
- b) Realizará revisiones del Plan de Igualdad con carácter anual que se utilizarán para evaluar la consecución de objetivos. Los indicadores del cumplimiento de los objetivos se seguirán con carácter semestral.
- c) Realizará estudios específicos para analizar las causas y proponer medidas correctoras o planes específicos en el caso de que se detecten diferencias no justificadas.
- d) Como consecuencia de las revisiones se propondrá nuevas medidas para adaptar el plan a la evolución de la empresa, así como eliminar las ya existentes cuando éstas no sean necesarias.
- e) Podrá asesorar en todas aquellas cuestiones que puedan estar relacionadas con la igualdad y la conciliación de la vida personal y profesional.
- f) Aclarará cualquier duda o conflicto respecto a la interpretación de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad.
- g) En relación con las posibles denuncias por acoso o discriminación, la Comisión de Igualdad, realizará las actuaciones necesarias en cada proceso conforme con lo establecido en el Protocolo contra el acoso y la discriminación.
- h) Participará en el desarrollo de la formación relacionada con la igualdad proponiendo contenidos para la formación, elaborando materiales de apoyo, etc.
- i) Podrá participar en la planificación de las campañas comunicación relacionada con la igualdad, proponiendo contenidos, elaborando materiales de apoyo, etc.
- j) Y cualquier otra que se asigne la comisión a sí misma.

La composición de la Comisión de Igualdad será paritaria y estará formada por representación de la Compañía y los representantes legales de los trabajadores de acuerdo a su representatividad en la empresa.

La composición de ambas partes de la comisión (empresarial y social) debe al menos tener un 40% del sexo menos representado en la compañía.

Los acuerdos que se adopten en el seno de esta comisión paritaria de igualdad deberán contar con el voto mayoritario de cada una de las partes.

La comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las medidas reguladas en este Plan de Igualdad, así como que las mismas sean efectivas en la promoción de la igualdad en la empresa.

En todo caso será posible el mantenimiento de reuniones extraordinarias siempre que lo solicite con carácter urgente alguna de las partes.

## **6. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN**

La entrada en vigor será a partir de su firma en el ámbito de la empresa Ericsson España S.A. con los Representantes Legales de los trabajadores manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste por haberse quedado obsoleta. Todo esto sin perjuicio de que cualquiera de las partes firmantes o la propia Comisión de Igualdad propongan su actualización.

Tras la firma de este plan y sus posibles actualizaciones, se procederá al registro del mismo en los organismos oficiales competentes.