

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN PARA EMPRESAS





ÍNDICE

- Introducción
- ¿Qué entendemos por conciliación? ¿Y por Igualdad?
- Concepto de “corresponsabilidad”
- ¿Cómo llegamos a este reparto?
- ¿Por qué implantar un Plan de Igualdad y Conciliación en tu empresa?
- La conciliación frente a la violencia de género
- Legislación vigente en materia de conciliación
- Contratos y subvenciones
- ¿Qué medidas de conciliación puedo aplicar en mi empresa?
- Cómo cumplimentar un plan de igualdad y conciliación
- Elaboración del informe final e implantación



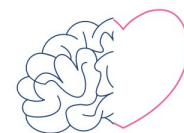
Introducción

El camino a la igualdad pasa siempre por la formación, el cambio y la inclusión. No se habrá de romper la tradición cultural, sino de dialogar con ellas y trazar mapas alternativos de las relaciones de género dentro de todos los ámbitos sociales.

El proyecto “**Razón & Corazón**” para el fomento de las medidas de conciliación en empresas y la promoción de igualdad de género nace con la intención de suplir esta necesidad formativa, mediante cursos orientado a la formación a empresas sobre conciliación e igualdad (**razón**) y talleres destinados a mujeres en los que se trata de trabajar la igualdad desde la puesta en valor de las emociones como mejora del bienestar social desde una perspectiva de género (**corazón**).

Desde Incentifor proponemos entran en un proceso de conocimiento y autoconocimiento. Aprender a diseñar estrategias de aclaración y establecer cotas de poder en los distintos ámbitos de la vida privada y pública.

Como herramienta para ello se ha elaborado esta guía, en la cual proporcionamos toda la información sobre conceptos, legislación y medidas aplicables en las empresas (grandes, medianas o pequeñas) para elaborar su propio plan de igualdad y conciliación e implementarlo de forma adecuada, alcanzando así una igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.



¿Qué entendemos por **conciliación**? ¿Y por **igualdad**?

- **La conciliación** es un derecho de los trabajadores y trabajadoras garantizado por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y se entiende como la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada trabajador.
- **La igualdad de oportunidades** es un modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles. Dicho en otros términos, “la igualdad en el ámbito social refiere a la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad, es decir, la igualdad consigna una característica común compartida.

Para que exista igualdad de oportunidades en el trabajo, es esencial que los trabajadores y trabajadoras elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas en base a los méritos y las condiciones pactadas.



Concepto de **corresponsabilidad**

Cuando hablamos de **corresponsabilidad**, nos referimos al reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre cada miembro del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares. Es un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta cuando hablamos de conciliación.

El tiempo que dedican las mujeres a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de hijas e hijos y mayores es casi **5 veces mayor** al que dedican los hombres, lo que las obliga en la mayoría de los casos a tener una dobles jornada o doble presencia: la jornada laboral y la doméstica y familiar, lo que hace muy complicado su acceso, permanencia y desarrollo profesional, entre otros asuntos.

De ahí la necesidad de lograr un equilibrio, una distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres.



¿Cómo llegamos a este reparto?

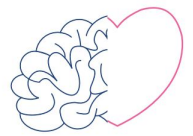
- Hay que tener en cuenta **dos aspectos**: por un lado, las actividades que nos gustan o motivan más y, por otra, las habilidades de cada persona para realizarlas. También podemos pactar alternancias, por ejemplo, si a ningún miembro de la casa le gusta planchar, pues “una semana cada uno”.
- Además hay que tener presente las **responsabilidades laborales** de cada cual, por lo que lo idóneo es que cada persona colabore de manera proporcional al tiempo que disponga.
- Debemos **evitar los estereotipos** sexistas en las tareas domésticas, las mujeres también pueden aprender a colgar cuadros y los hombres a limpiar el cuarto de baño.
- Hay que **implicar a cada miembro** de la familia, los hijos e hijas, así como otras personas que convivan también tienen que tener sus responsabilidades, fomentando la autonomía y autosuficiencia de tu hijo o hija y no perpetuando los esquemas tradicionales de división sexual del trabajo.



¿Por qué implantar un plan de igualdad y conciliación en tu empresa?

El Decálogo europeo para las empresas en materia de conciliación determina que:

1. Un trabajador feliz es un trabajador productivo.
2. Es una forma de incrementar la motivación de su personal, facilitando sus deseos de equilibrar vida familiar y laboral.
3. Es una forma de satisfacer la convivencia de personal de ambos sexos, mostrando que la conciliación de la vida familiar y personal no es un asunto exclusivo de mujeres.
4. El resultado será la implantación en el personal masculino de nuevas habilidades habitualmente asociadas a mujeres, que enriquecerán el desempeño profesional de los hombres.
5. Podrá sacar partido del potencial personal y laboral de sus empleados.
6. El resultado será el incremento de la lealtad de su personal hacia su empresa, disminuyendo la rotación de sus trabajadores.
7. Una mayor igualdad entre la gestión de recursos humanos masculinos y femeninos conducirá a unas mejores relaciones sociales en el trabajo.
8. Es un medio de marketing social que mejora la imagen y ética de su empresa.
9. Abre un camino hacia un novedoso, moderno y socialmente responsable estilo de dirección.
10. Es un medio de comunicación corporativa, que expresa la preocupación de su compañía por la igualdad y el bienestar social.



También recuerda que implantar medidas de conciliación:

- Mejora la salud laboral y reduce el absentismo y las bajas por enfermedad de la plantilla.
- Aumenta la satisfacción y la motivación del personal.
- Enriquece las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo.
- Incrementa la eficiencia y la productividad de las personas trabajadoras.
- Favorece la calidad en la realización de las tareas.
- Reduce el tiempo de las excedencias y por tanto los costes asociados a ellas.

Y todo esto repercute en la empresa:

- Mejorando su imagen, reputación y prestigio.
- Aumentando su competitividad en el mercado.
- Atrayendo a trabajadores comprometidos.



La conciliación frente a la violencia de género

Los estudios en materia de igualdad y defensa de la mujer coinciden en que uno de los mecanismos más efectivos para prevenir una futura situación de violencia de género es facilitar la inclusión de las mujeres en el ámbito empresarial, fomentando así su independencia económica.

La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha supuesto el correlativo incremento de la participación masculina en la esfera privada, generándose así una diferencia de tiempos en la vida de los hombres y las mujeres, que penaliza a estas últimas claramente.

El cuidado de los hijos, las tareas del hogar o tener familiares en situación de dependencia ocupan la mayor parte de la vida diaria de muchas mujeres, ya que son obligaciones tradicionalmente asociadas al género femenino, e interfieren con la jornada laboral añadiendo una jornada más, la “jornada familiar”.

Esta llamada **dobles jornada**, en muchas ocasiones, coloca a las mujeres en el dilema de renunciar a un trabajo a tiempo completo o a puestos de responsabilidad para dedicarse por completo al cuidado del hogar, o intentar conciliar ambas viéndose obligada a:

- Recurrir a empleos a tiempo parcial para poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares.
- A delegar el cuidado de los hijos e hijas a familiares cercanos.
- A tener sobrecarga de trabajo, privándose de tiempo propio, privacidad y espacio para sí.



A pesar de que la corresponsabilidad familiar tiene un gran peso a la hora de aportar una solución a este problema, aunque se recomienda incluir la corresponsabilidad en la empresa tratándola como una estrategia más (como es la prevención de riesgos laborales), también podemos implantar medidas de conciliación adecuadas para adecuarse a las necesidades de las trabajadoras con cargas familiares.

Por ejemplo, destacamos la importancia de ofrecer flexibilidad en la jornada laboral, una semana laboral comprimida, una bolsa de horas, o incluso incluir parte de la jornada como teletrabajo, para que puedan compaginar su empleo con su vida familiar y no se vean obligadas a renunciar a su carrera profesional.

También es importante plantear las medidas de conciliación para todos y todas, como un derecho individual, no familiar ni exclusivo de la mujer/madre. La solución pasa por pensar que la conciliación pone el foco en la persona, independientemente de su condición de género, cultura, de función o cualquier otra característica.



Legislación vigente en materia de **conciliación**

Conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad, y hacer que ésta sea real y efectiva es lo que promueve la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**.

Del mismo modo, la **Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, y contiene un capítulo que se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A continuación mostramos las medidas de conciliación establecidas por la ley, que son de obligado cumplimiento se disponga o no de un Plan de Igualdad y Conciliación divididos en derechos **retribuidos** y derechos **no retribuidos**:

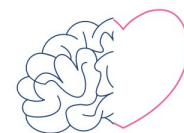
Derechos retribuidos

Permiso de maternidad:

- 16 semanas de permiso, o 18 en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos con discapacidad.
- El padre podrá utilizar este permiso en caso de fallecimiento de la madre.
- También se podrá hacer uso del mismo en caso de fallecimiento del hijo. Si es un nacimiento prematuro, el permiso empieza a la salida del hospital y por un máximo de 13 semanas.

Permiso de paternidad:

- 13 días por nacimiento, adopción o acogida, que sumamos a los dos días legales por convenio colectivo.
- Prestación económica es el 100% de la base reguladora.



- En caso de parto, adopción o acogida múltiple se amplía dos días más a partir del segundo.
- A partir de 2009, 20 días en caso de familia numerosa cuando el nacimiento provoque este hecho o en el caso de que haya una persona con discapacidad. Además se ampliará a 22 días a partir del segundo si uno de ellos nace con discapacidad.
- A partir del 2011 el permiso se amplía a 4 semanas que puede disfrutarse a la vez que el permiso de maternidad o una vez acabado el mismo, a tiempo parcial o completo.

Permiso de lactancia:

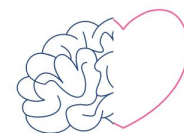
- 1 hora diaria que puede ser convertida en días libres. Se permite acumular el permiso en jornadas completas.
- Cuando padre y madre trabajan puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro.
- Se incrementa proporcionalmente en caso de partos múltiples.
- Suspensión del contrato por riesgo en la lactancia natural con prestación del 100% de la base reguladora.

Vacaciones:

- Derecho al disfrute fuera de los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por maternidad o paternidad.

Otros:

- Se dará una ampliación de 2 días o 4 días (en caso de necesidad de desplazamiento) cuando:
 - Ocurra fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes siempre y cuando tengan hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Hospitalizan o intervienen quirúrgicamente a parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y sea necesario reposo domiciliario.



Derechos no retribuidos

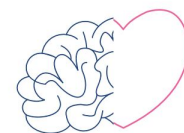
Reducción de jornada:

- Posibilidad de jornada reducida, con disminución de salario, entre $\frac{1}{8}$ y $\frac{1}{2}$ para cuidar a personas menores de 8 años o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas o para cuidar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no se valgan por sí mismos y no trabajen de forma retribuida.

Excedencias:

- Voluntaria: Mínimo 1 año de antigüedad en la empresa, con plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años
- Guarda legal: No superior a 3 años para cuidar a cada hijo (natural, adopción o acogida) a partir de la fecha de nacimiento.
- Cuidado de familiares: No superior a 2 años para cuidar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí solos y no hagan actividades retribuidas.

*En el caso de Guarda legal y cuidado de familiares, se tendrá derecho a que le guarden el puesto de trabajo durante 1 año. Los 2 primeros años de excedencia contarán como cotizados si es para cuidar a hijos y el primer año de excedencia si es para cuidado de familiares. Tanto en guarda legal como en cuidado de familiares, se podrá disfrutar de forma fraccionada. Si el período de excedencia va precedido de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementadas al 100% de la jornada anterior a la reducción.



¿Qué medidas de conciliación puedo aplicar en mi empresa?

Las medidas de conciliación son herramientas que adoptan voluntariamente las empresas, adicionales a las que por ley son de obligado cumplimiento, enfocadas a crear condiciones más favorables para que las personas trabajadoras puedan cumplir de forma óptima con sus responsabilidades laborales y familiares.

Las medidas de conciliación responden a necesidades representadas en tres planos:

- El cuidado de los hijos e hijas
- El cuidado de familiares dependientes
- El ámbito personal y tiempo libre

Cada empresa, en función de sus características y de su realidad laboral debe introducir y desarrollar medidas y estrategias que posibiliten la conciliación de estos tres aspectos con la jornada de trabajo. Pero para que esto sea realmente efectivo, las medidas de conciliación deben ser aplicables tanto a mujeres como a hombres, favoreciendo así, de manera indirecta la corresponsabilidad a la que hacíamos referencia en el apartado anterior.

Medidas de flexibilidad horaria:

- Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo: el personal puede ajustar su horario de entrada y salida en función de sus necesidades personales y familiares.
- Semana laboral comprimida: se trata de prolongar las horas de trabajo durante algunos días de la semana a cambio de la reducción de días laborales. Por ejemplo, trabajar más horas de lunes a jueves y no trabajar los viernes.
- Banco de horas. Consiste en la acumulación de horas extras que



pueden compensarse por días libres o adecuación del horario laboral.

- Jornada laboral compacta, eliminando las horas no productivas.

Medidas de flexibilización en la relación laboral:

- Reducción de la jornada laboral para atender a sus responsabilidades familiares.
- Compartir un mismo puesto de trabajo entre dos personas.
- Excedencias laborales para atender responsabilidades familiares por un máximo de 3 años.
- Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios.

Medidas de flexibilización del lugar de trabajo:

- Teletrabajo: consiste en la posibilidad de realizar el trabajo desde casa, a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación.



Cómo cumplimentar un plan de igualdad y conciliación

La primera consideración a tener en cuenta a la hora de elaborar un plan de igualdad y conciliación es que es un plan de trabajo, es decir, que tiene que estar recogido en un documento **útil para actuar**.

No tener en cuenta esta condición y hacer un plan que sea solo una declaración de principios o un folleto va a obstaculizar el trabajo posterior y no será eficaz para implantarlo y evaluarlo.

Así mismo, un plan de igualdad y conciliación tiene que subsanar las desigualdades de una realidad concreta. Esto significa que en cada caso habrá que analizar la realidad existente en el entorno laboral: el ámbito de aplicación, los recursos de los que se disponen, las buenas prácticas que serían necesarias potenciar y los aspectos en los que flaqueamos y en los que necesitamos tomar medidas.

En esta guía facilitamos una plantilla fácilmente rellenable, que describe paso por paso cómo analizar la situación de tu empresa y aplicar las medidas más adecuadas en función de sus características y la situación de su plantilla. Esta será nuestra herramienta de trabajo, sobre la cual podremos realizar todas las modificaciones pertinentes derivadas de las evaluaciones posteriores.

Tras cumplimentar el documento, procederemos a elaborar un informe también paso a paso, que será el documento final que será firmado y presentado en los organismos públicos que así lo requieran.



Plan de Igualdad y Conciliación

De mi empresa:

El presente Plan de Igualdad y Conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral. El plan entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento. En el caso de que las medidas de conciliación incluidas en el presente plan, que suponen a la firma del acuerdo una mejora de las medidas de conciliación legalmente establecidas, quedarán mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

Información general:

Razón social:		CIF/NIF:	
Teléfono:	Correo electrónico:		
Régimen al que me acojo:	Número de empleados:	Mujeres:	Hombres:
Sector:	Pyme Empresa	Micropyme	PIC implantado: Sí No
Nombre y Apellidos:		Puesto que ocupo:	



Fases de elaboración del plan

1. Análisis de mi empresa, mis trabajadores y sus necesidades

1.1. Analiza y replantea la jornada laboral:

- ¿De cuántos días semanales es la jornada?
- ¿Incluye fines de semana o festivos?
- ¿De cuántas horas se compone la jornada?
- De estas horas, ¿cuántas son totalmente productivas? ¿Qué franja horaria es menos productiva para mi empresa?
- ¿Existe en mi empresa la posibilidad de trabajar horas extra?



- ¿Dispongo de una bolsa de horas de libre distribución para mis trabajadores?

1.2. Observa la estructura y situación de tu plantilla:

- ¿Cuántos puestos de trabajo hay en mi empresa?
- ¿Cómo se distribuyen en el horario de la jornada laboral?
- ¿Qué número de trabajadores en tu empresa tienen cargas familiares?
- ¿Cuántos trabajadores tienen hijos en edad de escolarización?
- ¿Cuántos se encargan del cuidado de familiares en situación de dependencia?



1.3. Sobre prestaciones, permisos, bajas y ayudas:

- ¿Estamos informados en materia de ayudas y prestaciones que ayuden a la conciliación?
- ¿Informamos en materia de ayudas a nuestros trabajadores?
- ¿Los permisos que otorgo en mi empresa son los mismos para ambos sexos?
- ¿Son intransferibles? ¿Son obligatorios?
- ¿Cuál es el porcentaje de remuneración de estas prestaciones, con respecto al salario del trabajador?
- ¿Se fomenta desde la empresa que los trabajadores masculinos hagan uso de estos permisos?



1.4. Cómo gestionamos la igualdad de oportunidades:

- ¿Qué criterios tenemos en cuenta cuando realizamos una selección de personal?
- ¿Cuántos puestos de responsabilidad o dirección hay en mi empresa?
- ¿Cuántos de ellos son ocupados por mujeres? ¿y cuántos por hombres?
- ¿Proporcionamos formación en materia de prevención de acoso laboral?
- ¿Hacemos uso del lenguaje inclusivo?



2. Medidas de conciliación

Las medidas de conciliación son “herramientas” que la empresa puede usar, según las necesidades reales de su plantilla, para favorecer y fomentar los beneficios aplicables a nuestra empresa. Cada una es aplicable a un área concreta: flexibilidad horaria, bajas por maternidad/paternidad, excedencias, igualdad..., tiene unos objetivos, se aplica mediante una metodología, asume si procede unos costes y debe ser adecuadamente comunicado a los trabajadores y evaluado por parte de la empresa.

A continuación, planteamos un ejemplo de una de las medidas de conciliación más comúnmente aplicadas en las empresas, ya que no supone coste alguno para el empresario y aporta beneficios claros a la calidad de vida de los trabajadores, su rendimiento en el puesto de trabajo y la gestión de sus obligaciones laborales y familiares. Después se proporcionan plantillas para la elaboración de nuestras propias medidas, aplicadas directamente a las necesidades y características de nuestra empresa.

ÁREA		FLEXIBILIDAD HORARIA	
Número de medida	01	Nombre de la medida	Jornada de trabajo continuada.
Acciones generales	Flexibilidad horaria en el horario de trabajo para quien lo solicite.		
Objetivo	Aumentar la productividad eliminando de esta manera las preocupaciones del trabajador con respecto a las obligaciones ajenas al trabajo.		
Metodología	La hora de entrada al trabajo será flexible, pudiendo retrasar una hora la entrada o adelantar la salida en situaciones que requieran el cuidado de hijos en edad escolar o personas en situación de dependencia. Las horas sustraídas se podrán recuperar al inicio o al final de la jornada, respectivamente, como horas de teletrabajo desde casa, como horas extra en fines de semana o festivos, etc. Según acuerdo previo con el trabajador de la empresa, o simplemente serán compensada con una reducción proporcional del salario.		
Costes personales, materiales o económicos	No procede, ya que las horas de trabajo son recuperables.		
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, y además se proporcionará una copia del plan con las medidas a los trabajadores.		
Evaluación y seguimiento	Se designará una persona como responsable de conciliación para realizar una evaluación trimestral.		



ÁREA			
Número de medida		Nombre de la medida	
Acciones generales			
Objetivo			
Metodología			
Costes personales, materiales o económicos			
Canales de comunicación			
Evaluación y seguimiento			



ÁREA			
Número de medida		Nombre de la medida	
Acciones generales			
Objetivo			
Metodología			
Costes personales, materiales o económicos			
Canales de comunicación			
Evaluación y seguimiento			



ÁREA			
Número de medida		Nombre de la medida	
Acciones generales			
Objetivo			
Metodología			
Costes personales, materiales o económicos			
Canales de comunicación			
Evaluación y seguimiento			



ÁREA			
Número de medida		Nombre de la medida	
Acciones generales			
Objetivo			
Metodología			
Costes personales, materiales o económicos			
Canales de comunicación			
Evaluación y seguimiento			



ÁREA			
Número de medida		Nombre de la medida	
Acciones generales			
Objetivo			
Metodología			
Costes personales, materiales o económicos			
Canales de comunicación			
Evaluación y seguimiento			

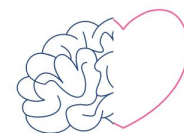


Elaboración del informe final e implantación

En esta fase han de ejecutarse las medidas que hemos propuesto en el apartado anterior, siendo necesario que previamente se comunique a toda la plantilla la existencia del plan y de las acciones que lo conforman.

Es muy importante que en esta fase se vean de forma sencilla y concisa los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del plan.

Para ello se elabora un informe que recoja toda esta información y sea distribuido firmado y aceptado por toda la plantilla. A continuación proporcionamos un ejemplo basado en un plan de igualdad y conciliación real ya implantado en una empresa.



Ejemplo: Plan de Igualdad y Conciliación

ÍNDICE

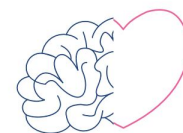
POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN LABORAL
PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL

1. GESTIONAR LA IGUALDAD
2. PLANES DE IGUALDAD: FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN.
3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
4. ¿POR QUÉ UNA COMUNICACIÓN IGUALITARIA?
5. ¿CÓMO HACERLO?
6. LA IMAGEN TAMBIÉN ES CONTENIDO

DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN

Nuestra empresa reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Para ello, impulsa medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas.

En particular, nuestra empresa considera que forma parte de los valores esenciales de la organización la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Sociedad. Además desde nuestra empresa se fomenta la contratación de aquellas personas que en igualdad de capacidad, puedan ser objeto de discriminación laboral por su sexo, religión,



ideologías políticas, etnia, etc.

En esta línea la empresa y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

1. Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

2. Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.

3. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo en los siguientes ámbitos:

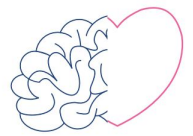
- Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
- Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología.
- Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
- Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.



- Apoyo a los trabajadores con capacidad disminuida, promoviendo su ocupación efectiva.
- Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

4. Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:

- Reforzar el compromiso la empresa con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
- Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera.
- Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades y para fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad.
- Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente.
- Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.



5. Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

6. Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso –físico, sexual, psicológico, moral u otros–, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.

En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.



Medidas y acciones aplicadas en la empresa:

MEDIDAS	ACCIONES GENERALES
JORNADA DE TRABAJO CONTINUADA	Flexible en el horario de entrada y salida para quien lo solicite.
REDUCCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	A 4 horas diarias hasta que el niño cumpla un año, o según pacto interno.
BAJAS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	Con abono del 100% del salario o según lo pactado.
PERMISO RETRIBUIDO	De 3 días naturales antes de la fecha prevista del parto
JORNADA POR LACTANCIA	Ampliación de la reducción de jornada a 45 minutos
EXCEDENCIA	Ampliación de la reserva del puesto de trabajo a tres años tanto para cuidado de hijos como de un familiar hasta el segundo grado, pudiendo acceder a formación profesional.
COMITÉ DE CALIDAD-IGUALDAD	Para la vigilancia del cumplimiento de las medidas de conciliación e igualdad de oportunidades
PLAN DE FORMACIÓN	Que incluye formación en materia de conciliación



1. Gestionar la Igualdad

La gestión de la igualdad y la diversidad representa un reto importante en la gestión empresarial.

Los mecanismos de desigualdad que persisten en nuestra sociedad, se reproducen también en el entorno empresarial, por lo que conseguir una gestión efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres será un eje de actuación clave para que una dirección organizacional realmente funcione.

2. Planes de Igualdad: Fases de elaboración del Plan.

El objetivo de realizar un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la empresa es conocer la situación actual de la Empresa, respecto a la gestión interna que se realiza desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en relación a su actividad económica y social. Por lo que se trata de una fase clave que nos permite realizar un Plan de Igualdad a la medida de la empresa.

Partiendo de que el Plan de Igualdad de cada empresa será diferente, como diferentes y únicas son las empresas, algunas de las áreas de mejora más frecuentes son las siguientes:

- Políticas de Gestión de Personas: Selección, Promoción, Formación, Retribución Comunicación interna y externa.
- Salud laboral. Relaciones laborales.
- Conciliación de la vida laboral y familiar y Corresponsabilidad.
- Transversalizar la Igualdad en nuestros servicios.
- Sensibilización y cambio cultural. Tracción a otras organizaciones.
- Protocolo de actuación en caso de Acoso Sexual o por razón de Sexo.
- Todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen que elaborar y difundir un protocolo de actuación en caso de



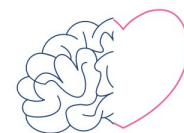
- Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

La finalidad del protocolo es:

- Difundir el compromiso de la empresa con un entorno de trabajo donde el acoso sexual no tenga cabida, garantizando que estas situaciones se abordarán con rigor.
- Establecer un procedimiento claro de actuación, de forma que si se diera el caso, quien lo sufriera, sepa cómo proceder.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo se realizarán las siguientes acciones:

- Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.
- Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias. Incrementar la formación en aquellos colectivos en los que por su plantilla muy feminizada o masculinizada, funcionamiento, cultura de género o por antecedentes, son susceptibles de acoso.
- Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
- Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, en el marco del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados.



3. ¿Por qué una comunicación igualitaria?

“Lo que no se nombra no existe”. Wittgenstein, el Tractatus Logico Philosophicus.

Por un lado, tanto la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establecen la necesidad de hacer un uso de un lenguaje que visibilice a mujeres y hombres.

Por otro, es un hecho que el lenguaje no sólo refleja una realidad, sino que también ayuda a construirla. El lenguaje que utilicemos en nuestras organizaciones, conformarán la realidad percibida por quienes lean esos documentos o escuchen nuestras palabras.

4. ¿Cómo hacerlo?

Son muchas las opciones que nos ofrece la lengua para nombrar a mujeres y hombres. La idea es combinar todas ellas.

- Uso de genéricos reales: persona, ser humano, personal, plantilla, grupo, equipo, empresariado, dirección, clientela, profesorado...
Por ejemplo:

Comunicado a los trabajadores: Comunicado a la plantilla

Los directivos de la empresa: El equipo directivo de la empresa

Los asistentes al curso de formación: Las personas asistentes al curso de formación

- Uso de la arroba: La @ no es un signo lingüístico por lo que no se considera una alternativa adecuada. Soluciona aparentemente el problema en el lenguaje escrito, pero no en el oral. Es una opción para escritos personales.



- Cargos, profesiones en femenino: Es importante nombrar cargos y puestos en femenino y en masculino, según sea el caso (profesor, profesora, abogado, abogada, etc)
- Igual tratamiento a ambos sexos: Señor-Señora. No referirse a las mujeres como “señora o señorita”. Utilizar siempre la fórmula “señora”, simétrica a “señor”.

5. La imagen también es contenido

Además del lenguaje, también nos comunicamos a través de imágenes, haciendo llegar nuestros mensajes y transmitiendo una serie de valores concretos.

Las imágenes deberán, por tanto:

- Visibilizar a las mujeres (evitando el uso de la figura masculina como genérico que pretende representar a todas las personas).
- Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres (sin caer en estereotipos de roles familiares y sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo, etc.)

Esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación para LA EMPRESA se aprueba y firma en Córdoba, el 15 de Enero de 2017.

Firma.