



MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR

CODIGO ETICO DE MEDIDAS

conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

· Objetivos.

Se adoptaran medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Dichas medidas afectaran al personal de la empresa en cualquier ubicación.

En este apartado se recopilarán las medidas destinada a promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de acciones que mejoren, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la compañía, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género. (art. 46.2 LOI)

Medidas a adoptar:

- *Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral ampliando el disfrute de los distintos permisos.*
- *Mejorar o flexibilizar las condiciones de trabajo en caso de que las personas trabajadoras tengan a su cargo menores, mayores, personas enfermas o con discapacidad previa acreditación.*
- *Regular el uso de disfrute de permisos para asistencia al médico con hijos, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc*
- *Flexibilidad laboral.*
- *Teletrabajo.*
- *Formación interna en horario laboral.*
- *No establecer reuniones en tiempos de descanso.*

La empresa ya contempla con sus trabajadores , complementando la legislación al uso y cualquier mejora fijada por negociación colectiva, Un Plan de Igualdad interno que garantiza o fomenta la igualdad con perspectiva de género introduciendo medidas de mejora como:

a) Medidas de organización del tiempo de trabajo.

- Establecimiento de horarios compatibles para parejas de trabajadores de la compañía con hijos menores.
- Asimilar parejas de hecho a los efectos de disfrute de permisos.
- Medidas a favor de las víctimas de la violencia de género.
- Horarios flexibles o posibilidad de modificación horaria temporal.
- Reuniones de trabajo y desplazamientos de empresa dentro de la jornada laboral.
- Teletrabajo o elaboración de un catálogo de derechos de conciliación.
- Facilitar cambios de turno.
- Implantación de un sistema de excedencias de verano para la atención de hijos/as hasta la edad escolar obligatoria.

b) Medidas sobre los permisos legales

- Incentivos a la corresponsabilidad.
- Mejora de permisos no retribuidos.
- Mejoras en los permisos por enfermedad y dependencia de familiar
- Fomento del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Favorecer el acceso a las prestaciones/permisos por cuidado de menor.
- Mejoras en la reducción de jornada por guarda legal tanto en la franja de edad fijada para el acceso a la reducción de jornada como en el número de veces que se pueda solicitar.

c) Medidas de flexibilidad relacionadas con movilidad geográfica o trabajo a distancia.

- Trabajo a distancia. Teletrabajo. Según requerimiento de las personas inmersas en el proyecto se concederá a quien lo solicite esta posibilidad contemplada en la ley.
- Videoconferencias en lugar de desplazamientos físicos.
- Formación online. Dentro de la jornada de trabajo.
- Movilidad geográfica con respeto de preavisos y teniendo en cuenta su posible compatibilidad/incompatibilidad con la vida personal.

d) Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as.
- Ayudas económicas por escolaridad o ticket guardería.
- Servicio de autocar o ayudas al transporte.
- Préstamos o anticipos de salario.
- Descuentos en compras de productos o servicios ofertado por la empresa: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- Ayudas en caso de convivencia con discapacitados.
- Ayudas sociales para gastos extraordinarios relacionados con los/as hijos/as como compra de gafas, dentales, audífonos, ortopédicas, psicoterapia, medicamentos, etc.

La tendencia actual, tanto en la normativa reguladora, como en los P.I que han visto la luz a su amparo, consiste en fomentar la corresponsabilidad, entendida en el ámbito de un Plan, como la potenciación de que los hombres incrementen su absentismo en relación con el cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas. Ese incremento en la corresponsabilidad repercutirá de manera inversa en la utilización de estas medidas por las mujeres dentro de una visión global de lucha contra la brecha salarial, la infrarrepresentación femenina en puestos de dirección, etc.

Dentro de la conciliación de la vida laboral con perspectiva de género, a la hora de confeccionar el Plan de Igualdad -y siempre en función del diagnóstico en cada caso- como ejemplo vamos a reflejar objetivos junto con las posibles medidas a implementar [correspondiendo otros parámetros como el calendario o ámbito temporal, la determinación de las personas responsables, el presupuesto o recursos, los destinatarios, los indicadores asociados, el responsable de la

implantación o la fecha de puesta en marcha de las medidas a la decisión tomada en cada caso].

La empresa en su régimen interno y en su plan de empresa tiene incluido lo siguiente:

Las ventajas de aplicar unas buenas políticas de conciliación laboral y familiar son muchas y variadas, tanto para los trabajadores y trabajadoras que se acojan a las medidas ya vistas y previstas por la legislación española y a otras medidas extra que puedan ofrecerles en su trabajo; como para las empresas. Las veremos desde ambos puntos de vista:

Para los trabajadores

- Mejora de la calidad de vida.
- Fomento de la corresponsabilidad de ambos miembros de la pareja en la atención y cuidado de la familia y en el desarrollo de las obligaciones familiares.
- Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Reducción de los niveles de estrés y mejora de la salud.
- Mayor bienestar personal y satisfacción profesional.
- Aumento de la motivación.
- Mayores posibilidades de desarrollo personal y profesional.

Para la empresa

- Reducción de los índices de absentismo laboral en la empresa.
- Aumento de la productividad.
- Mejora del ambiente de trabajo.
- Retención del talento en la empresa, así como atracción de talento nuevo gracias a las buenas condiciones laborales.
- Reducción de costes por desplazamiento en el caso de ofrecer la posibilidad de teletrabajo.
- Reducción de costes en procesos de selección en el caso de tener que sustituir a trabajadores que abandonan la empresa ante la imposibilidad de llevar a cabo la conciliación de su vida familiar y laboral.
- Aumento de la competitividad de la empresa.
- Mejora de la imagen de empresa.