

Guía Sindical.

Planes De Igualdad: Avanzamos en
Corresponsabilidad y Conciliación



ÍNDICE

1. Presentación.....	5
2. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	9
2.1 ¿Qué es la corresponsabilidad?.....	10
2.2 ¿Qué es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?.....	10
3. Buenas prácticas en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	15
3.1 Planes de igualdad de las empresas.....	16
3.2 Buenas prácticas de los planes de igualdad en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	18
4. Conclusiones.....	47
5. Referencias de interés.....	49

1

Presentación



1. PRESENTACIÓN

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dieron un primer paso para que la conciliación de la vida laboral y familiar fuera una materia a considerar en el ámbito laboral y funcional; pero ello pronto se presentó como escaso, ya que no se consideraba la conciliación de la vida personal, ni la corresponsabilidad como un medio para avanzar en igualdad entre mujeres y hombres.

Posteriormente, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley que se ha convertido en código para hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Una ley que declara que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Una ley que desarrolla los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española. Una ley que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para... alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Para ello la Ley establece principios de actuación para los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo. Además, su ámbito es muy amplio, ya que las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Para UGT-PV, tras la experiencia de estos años en cuanto a la negociación de los planes de igualdad en las empresas y administraciones, se presenta como más urgente, aun si cabe, la necesidad de seguir ahondando en la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sin ello la igualdad

entre mujeres y hombres no será real y efectiva. Ya que hoy por hoy, como viene denunciando UGT-PV, la falta de corresponsabilidad hace que sean las trabajadoras las que ejercen de manera mayoritaria las medidas para la conciliación. ¡Esto no puede seguir así!, se requiere un necesario y apremiante compromiso por parte de todos y todas.

Esperamos que esta guía pueda contribuir a todo ello.

Secretaria de Empleo, Formación e Igualdad de Género UGT-PV

2

Corresponsabilidad y Conciliación de
la Vida Laboral, Familiar y Personal

2. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

2.1 ¿Qué es la corresponsabilidad?

La corresponsabilidad es la asunción de la responsabilidad de manera equilibrada y en igualdad por parte de las personas que conforman un hogar. Es decir, se distribuyen las tareas domésticas y las responsabilidades familiares entre todas las personas del hogar. Ello es especialmente importante a la hora de poder “tener tiempo” personal y poder desarrollar una carrera profesional.

2.2 ¿Qué es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal? (en adelante conciliación):

La conciliación es la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida personal y familiar, así como en el mercado de trabajo. Para intentar hacerla efectiva se desarrollan permisos familiares y personales en la legislación vigente y mediante la negociación colectiva (a través de convenios colectivos y planes de igualdad especialmente).

La conciliación tiene tres vertientes:

- La laboral que consiste en el desarrollo de una actividad económica, social o política a cambio de una retribución.
- La familiar que se refiere a las labores de crianza y cuidado y, también, a las labores domésticas.
- La personal, que es el tiempo y el espacio de cada persona con carácter estricto.

Según el Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Subcomisión de Trabajo y Asuntos Sociales para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar los elementos que conforman la conciliación son los siguientes:

- Consideración de la vida personal, familiar y laboral.
- El reparto equilibrado de los usos de los tiempos y utilización autónoma de éstos por parte de las mujeres y los hombres.
- La promoción del tiempo personal y de ocio.
- El planteamiento de nuevas formas de organización en el ámbito laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos.
- La promoción de la igualdad de oportunidades contribuyendo al desarrollo de una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.
- La construcción de una sociedad entorno a la calidad de vida de las personas.
- El ejercicio pleno de la ciudadanía de todas las personas.
- La implicación de diferentes agentes: Administraciones Públicas, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, hombres y mujeres.

Desde una perspectiva jurídica, las tres leyes fundamentales en cuanto a la conformación de la conciliación son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Arts. 7, 14, 15.2, 17 y 20) que, aunque vigentes, tienen una visión más limitada circunscrita al ámbito laboral y familiar. Y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Mucho más avanzada en cuanto al concepto de conciliación al incluirse también la corresponsabilidad (Exposición de Motivos, Arts. 14.8, 30.4, 35, 44, 45 y 51). Ello se puede leer en el *Art. 44 de la misma*.

Derechos de los trabajadores y trabajadoras recogidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET): Art. 34.8 ET Jornada. Art. 37.3, 4, 6 y 7 del ET Descanso semanal, fiestas y permisos. Art. 38 Vacaciones anuales. Art. 46 Excedencias. Art. 48.4 y 7 Suspensión con reserva de puesto de trabajo. Así como los convenios colectivos, acuerdos y planes de igualdad correspondientes.

TÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

CAPÍTULO II. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.

Artículo 44. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Derechos de las empleadas y empleados públicos:

- Administración General del Estado: Art. 48 TREBEP. Permisos de los funcionarios públicos. Art. 49 TREBEP Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. Art. 50 TREBEP Vacaciones. Art. 89 Excedencia.
- Generalitat Valenciana: Arts. 21 a 37 Permisos. DECRETO 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell. Arts. 38-41 Licencias. retribuidas DECRETO 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell. Arts. 46 a 50 Vacaciones. DECRETO 175/2006, de 24

de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell. Art. 48 TREBEP. Permisos de los funcionarios públicos. Art. 49 TREBEP Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. Art. 50 TREBEP Vacaciones. Art. 89 Excedencia. Además de lo citado se han de consultar las normas (leyes, Decretos, Reales Decretos, Ordenes, Resoluciones, Circulares, la Mesa General de Negociación I de la GV y concordantes) de aplicación a todo el personal. Así como, los acuerdos y planes de igualdad correspondientes.

- Con relación al personal laboral, se le aplicará la legislación laboral, los convenios colectivos, acuerdos y planes de igualdad correspondientes.

3

Buenas Prácticas en Materia de
Corresponsabilidad y Conciliación de
la Vida Laboral, Familiar y Personal

3. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

3.1 Planes de igualdad de las empresas:

Como establece el Art. 45 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral. Cuando la empresa tenga más de 250 trabajadores y trabajadoras, cuando se establezca en un convenio colectivo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. A su vez, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Según el Art.46.1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para alcanzar los objetivos establecidos se contemplan diferentes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otros.

Además de los artículos ya citados el marco legislativo fundamental de los planes de igualdad es el siguiente:

- Constitución española de 1978 (Art. 9.2 y 14 CE).
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Arts. 45-49 LOIEMH).
- LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Art. 20).
- RD 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

Las fases de los planes de igualdad de las empresas son:



Es por todo ello, que se va a proceder a estudiar y analizar planes de igualdad de diferentes sectores; con el objetivo de extraer buenas prácticas en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ellas han sido clasificadas como:

- Medidas que permitan ampliar los derechos dispuestos en la legislación vigente.
- Medidas que sensibilizan, forman y/o informan sobre la materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Medidas de acción positiva.

3.2 Buenas prácticas de los planes de igualdad en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

3.2.1 Diseño de medidas que permitan ampliar los derechos dispuestos en la legislación vigente:

3.6.3 Acciones. 2. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:

“Adaptación de jornada y vacaciones:

– En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que, por convenio regulador de divorcio o separación, tengan asignadas las fechas de vacaciones para el cuidado de sus hijos, se dará prioridad a la elección de las fechas del disfrute de esos días.

– Se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.”

Plan de igualdad de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Service Spain, SLU. Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo. BOE 21 enero de 2016.

IV Programación. 6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

“Establecer una suspensión de contrato de dos meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración (con una duración prevista superior a seis meses por facultativo) del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Las horas de reunión propuestas por la empresa, se realizarán dentro de la jornada y horario del trabajador o la trabajadora.”

Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés SA. Resolución de 20 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo. BOE 6 de agosto de 2015.

VI Objetivos específicos del Plan de Igualdad. 7 Conciliación, apartados 7,8 y 9:

“7. Reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de la excedencia por cuidado de hijo.

8. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes hasta segundo grado de parentesco. Se acreditará la situación de dependencia mediante los documentos oficiales pertinentes.

9. Permiso retribuido para el acompañamiento de los hijos menores de 15 años a las consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social, hasta un máximo de 8 horas / semestre por progenitor o progenitora, o su parte proporcional con respecto de la fecha de ingreso del personal en la compañía en el año natural. Deberá de aportarse la justificación pertinente.”

Plan de igualdad de Gate Gourmet Spain, SLU. Resolución de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 5 de julio de 2016.

Objetivo específico.

Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de los ámbitos laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as de Asispa, a través de la detección de sus necesidades y del desarrollo de estrategias organizacionales ajustadas a las mismas.

“5. Posibilitar trabajar en sitio distinto al del puesto de trabajo para atender circunstancias familiares y/o personales de especial gravedad. Acciones:

- *Constituir una comisión para objetivar la valoración de cada caso.*
- *Facilitar el equipamiento tecnológico necesario para trabajar desde un lugar distinto al puesto de trabajo (domicilio, hospital, etc.). Por ejemplo, acceso remoto al correo electrónico y/o aplicaciones informáticas específicas.*
- *Analizar las causas que imposibilitan que los/as trabajadores/as puedan acudir con normalidad a su puesto de trabajo.*

Plan de igualdad de Asispa. Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 23 de febrero de 2016.

Mejorar las medidas legales existentes para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

“Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado.”

Plan de igualdad de Securitas Seguridad España, SA. Resolución de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 5 de julio de 2016.

H) Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar: Objetivo General: Satisfacer las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla sin incurrir en discriminación por razón de sexo.

“d) La persona trabajadora tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la legislación vigente y/o pactos colectivos que se pudieran alcanzar y fueran aplicables en cada momento.”

Plan de igualdad de Carlson Wagonlit España, SLU. Resolución de 31 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo. BOE 19 de agosto de 2014.

Objetivo específico 6.2: mejorar y ampliar los derechos de conciliación existentes en el convenio de aplicación y la normativa vigente.

“Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta tres meses para las personas en trámites de adopción internacional.”

Plan de igualdad de Decathlon España, SAU. Resolución de 29 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 22 de enero de 2014

Eje 4: Retribución.

Objetivo 4.1 Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

“Acciones:

4.1.4 Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.”

Plan de igualdad de Decathlon España, SAU. Resolución de 29 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 22 de enero de 2014

Para alcanzar estos objetivos, se han diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollan en el apartado siguiente. Conciliación y responsabilidad.

“4. Procurar, de acuerdo con la normativa laboral y la legislación en vigor, el disfrute de las vacaciones en períodos no lectivos para el cuidado de hijos.

6. Posibilidad de disfrutar el derecho de lactancia de acuerdo con la normativa laboral de carácter general y la de RENFE-Operadora, de forma acumulada por uno u otro progenitor.”

Plan de igualdad de RENFE-Operadora. Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo. BOE 10 de febrero de 2014.

8. Conciliación

8.6. Reducción de Jornada y/o adaptación de la misma, temporalmente, por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual.

Plan de igualdad de ZT Hotels & Resorts, SL. Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo. BOE 28 de marzo de 2012.

9. Conciliación

“9.7 El personal que solicite la reducción de la jornada por lactancia tendrá derecho a acumular este tiempo en jornadas completas, pudiéndose acumular a las vacaciones anuales y a la suspensión de contrato por maternidad/paternidad.”

Plan de Igualdad establecido en la empresa RIMOBEL SA. BOP 25 - 27 de febrero de 2014.

Acción 3.3:

“Las horas de formación realizadas a propuesta de la Empresa fuera del horario de trabajo, podrán a elección del trabajador/a ser disfrutadas con tiempo equivalente de descanso cuando la persona interesada así lo solicite en tiempo y forma a su Responsable.”

Plan de igualdad de Pilkington España Automotive España SA. BOP Castellón nº 169, 2 de noviembre de 2015.

1. Mejorar el acceso a la formación. Sensibilizar a la plantilla en igualdad. Facilitar la formación a mujeres de los departamentos en los que estén menos representadas.

1.6 Los planes de formación velarán para que los derechos de conciliación no afecten y reduzcan las posibilidades de acceso a la formación.

1.8 Facilitar que las personas que hagan uso de medidas de conciliación no renuncien a su participación en las convocatorias de habilitación y promoción.”

Plan de igualdad de Paradores de Turismo de España, SA. Resolución de 30 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 8 de junio de 2016.

F) Conciliación laboral, personal y familiar.

Objetivos:

“Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.”

Plan de igualdad de Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, SA. Resolución de 17 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 4 de marzo de 2011.

Política Social y Conciliación

“Los trabajadores podrán disfrutar de permiso retribuido para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de asistencia al parto durante un tiempo máximo de 8 horas, que podrá distribuir en varias sesiones.

Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijos menores de 9 meses. El trabajador o trabajadora podrá acumular esa licencia para disfrutar del permiso durante un número de jornadas equivalentes a las horas de lactancia que tenga derecho.”

Ayudas por matrimonio y por natalidad:

“Los trabajadores y trabajadoras con más de seis meses de antigüedad, que contraigan matrimonio o se inscriban en el registro oficial de parejas de hecho tendrán derecho a percibir una ayuda económica de 152,10 euros por una sola vez.

Los trabajadores y trabajadoras con más de 6 meses de antigüedad, que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica consistente en 91.26 euros por cada hijo.”

Plan de Igualdad de Automáticos Orenes, SLU. Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo. BOE 9 de julio de 2012.

5.5 Conciliación laboral

“Acciones: – Consultas médicas: El empleado previo aviso y posterior justificación tendrá hasta 8 horas anuales sin pérdida de remuneración para asistir a consultas médicas acompañando a un hijo menor de 8 años, familiares de primer grado, o bien a familiares minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta segundo grado.”

Inclusión de un Anexo I (Plan de Igualdad) en el Convenio colectivo de Avis Alquiler un Coche, SA. Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo. BOE 31 de diciembre de 2012

Conciliación y corresponsabilidad

“Objetivo 1 Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Unión de Mutuas.

Acción 17 Ampliar el permiso de paternidad legalmente establecido a 4 semanas.”

III Plan de Igualdad de Unión de Mutuas, 2013-2016.

Objetivo específico 1.2 Perfeccionar los beneficios sociales para el cuidado de hijos e hijas y de personas mayores a cargo de las trabajadoras y trabajadores.

“Medida 1.2.2: Ampliación de la excedencia por cuidado de una hija o un hijo (natural o por adopción), cuidado de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad, o para la adopción en todos los supuestos, hasta 4 años (manteniéndose durante los 2 primeros la reserva del puesto de trabajo y el periodo restante de otro de la misma categoría o grupo profesional).”

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres EAT OUT Restauración. BOE 2 de junio de 2010.

Vacaciones.

“El periodo de disfrute de vacaciones podrá acumularse al permiso de maternidad, de lactancia y de paternidad aun habiendo expirado ya el periodo natural a que tal periodo corresponda...”

Permisos retribuidos

“Permiso retribuido hijos/hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial. Los empleados/as que tengan hijos o hijas algún tipo de discapacidad enumerada anteriormente, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria

a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo/a discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Permiso retribuido por adopción internacional. Los empleados/as tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen.

Reducción por cuidado directo de un familiar: Tendrán derecho al disfrute de este tipo de reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido aquellos empleados/as para atender al cuidado de un familiar en primer grado, pro razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

Los empleados/as que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario."

III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA. Anexo Plan de Igualdad. Resolución de 10 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 28 de junio de 2011.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral

"5.- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida. 2 años

6.- Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes."

Plan de igualdad de Equipos Nucleares S.A., que forma parte de su Convenio colectivo. Resolución de 18 de septiembre de 2008, de la Dirección. BOE 3 de octubre de 2008.

General de Trabajo

"Los objetivos que se pretenden alcanzar son: ...

– Crear la figura del agente de igualdad para detectar las medidas necesarias a implantar, y garantizar su correcta ejecución, y la evaluación de las mismas."

Plan de igualdad de FIATC. Resolución de 17 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 4 de noviembre de 2011.

6. Conciliación y ordenación del trabajo:

"Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que el ejercicio de las mismas suponga un perjuicio en el desarrollo y condiciones profesionales.

Garantizar el cumplimiento de la Carta Marco de Compromisos sobre la calidad de la vida profesional y la prevención del estrés en el trabajo de los trabajadores del Grupo PPR en Europa."

Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Grandes Almacenes FNAC España, SA. Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 27 de febrero de 2013.

Objetivo 2: Revisar el conjunto de medidas de conciliación de la vida laboral y personal y estudiar nuevas medidas en materia de conciliación.

"11 Facilitar la solicitud de cambios de turnos por motivos personales y familiares.

15 Establecer la posibilidad de unir una parte del periodo de vacaciones a los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado de consanguinidad y hermanos, en el caso de que el sujeto que da derecho a los mencionados permisos resida en el extranjero.

16 Posibilitar la unión de las vacaciones al permiso de paternidad.

23 Establecer prioridad en el cambio de turno con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as o divorciados/as cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que dicha circunstancia sea debidamente acreditada."

Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Grandes Almacenes FNAC España, SA. Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 27 de febrero de 2013.

3- Medidas de conciliación de la vida familiar o personal y laboral y adecuación del tiempo de trabajo

"2. Flexibilidad del horario ordinario: hasta 30 minutos con anterioridad y posterioridad a la hora de entrada y/o pausa para comida.

8. Duración de las vacaciones anuales: 27 días laborables. Posibilidad de disfrute hasta el 8 de enero del año siguiente.”

14. Becas de estudio: para facilitar la realización de estudios que favorezcan el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as, estableciéndose unas subvenciones especiales para la formación en idiomas.”

El plan de igualdad en la empresa “Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima”. RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2012, de la Dirección General de Trabajo. BOCM 25 de mayo de 2012.

Medida 16...

“Acción.

Antes de realizar nuevas contrataciones de personas externas, ofertar a empleados que estén en la actualidad trabajando en GSS LINE, cambios de horario, turnos, servicios y puesto de trabajo siempre que sea posible.

En el primer periodo de revisión, se creará un protocolo de actuación que regule esta medida.”

Medida 18...

“Acción

Conseguir acuerdos con guarderías cercanas a las plataformas principales para obtener precios especiales.”

Medida 22...

“Acción.

Los trabajadores tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados, tanto para consultas propias del trabajador, como para acompañar a personas a su cargo, siempre que las mismas se traten de hijos menores de catorce años, ascendientes mayores de sesenta y cinco años y personas dependientes a cargo del trabajador, avisando con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna tanto si asiste de manera independiente como la que acredite dicho acompañamiento en el caso que este se produzca el mismo. No obstante, ello, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

Asimismo, y también previa justificación, este permiso podrán solicitarlo las parejas de mujeres embarazadas para acompañar a estas a las pruebas y/o revisiones del embarazo.”

Plan de igualdad de Global Sales Solutions Line, SL. Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 12 de abril de 2013.

3.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ver esquema de medidas en el anexo III). Con motivo de promover la Igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras y con ocasión de la especial sensibilización de la compañía por dar una protección eficaz a todos los empleados con responsabilidades familiares, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la misma en sus diferentes unidades y centros de trabajo, además de garantizar el libre acceso al disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras de la compañía de todos los derechos recogidos a este respecto en la normativa legal y convenios de aplicación en la compañía, a continuación se enumeran las medidas introducidas en el Plan de Igualdad en materia de conciliación de la vida familiar y laboral:

“Ayuda por cuidado directo con discapacitados psíquicos y/o físicos. – Aquellos trabajadores y trabajadoras de Mantequerías Arias, que tengan a su cuidado directo hijos con discapacidad/minusvalía reconocida por el organismo público competente de al menos el 33 % sin derecho a prestación de la seguridad social u otro organismo público ni realicen una actividad profesional retribuida, percibirán una Ayuda Extraordinaria mensual (no en las pagas extraordinarias). La cantidad a percibir en este concepto será de 180,74 euros brutos mensuales actualizables.

Cada menor dará derecho a una única ayuda por este concepto, para el caso de que ambos progenitores trabajen en la compañía.

Esta ayuda se aplicará igualmente para el caso de cuidado directo del cónyuge del trabajador o trabajadora con igual grado de discapacidad/minusvalía y en las mismas condiciones establecidas para los hijos, es decir, siempre que sus cónyuges no perciban prestación alguna de la seguridad social o de cualquier otro organismo público, ni realicen actividad profesional retribuida, circunstancias que deberá acreditar el/la solicitante.

Modificación horaria temporal. –Los trabajadores y trabajadoras de Mantequerías Arias sometidos al régimen de turnos podrán solicitar la adscripción temporal a un solo turno de trabajo durante un tiempo mínimo de una semana sin que exceda de 4, para atender circunstancias personales de especial gravedad, tales como enfermedades o accidentes graves con hospitalización continuada de familiares de primer grado. La solicitud debe realizarse de forma individual por el trabajador o trabajadora a la Dirección de RR. HH, acreditando la causa que motive la misma y será la Dirección de RR. HH la que conceda dicha licencia atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.”

Plan de igualdad del Convenio colectivo de Mantequerías Arias, SA. Resolución de 14 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo. BOE 24 de julio 2015.

Objetivo específico 6.2: Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.

“2 Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y los trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

3 Unir las vacaciones del año en curso en su totalidad (los dos periodos quincenales) a las vacaciones pendientes, si las hubiera, correspondientes al periodo natural anterior, a la lactancia acumulada, si así lo solicita la trabajadora y a la baja por maternidad.”

Plan de igualdad de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU. Resolución de 6 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 20 de junio de 2016.

6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de la corresponsabilidad

“Objetivo: Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

Acciones.

Siempre que sea posible organizativamente, dar preferencia a la movilidad geográfica, cuando implique cambio de domicilio, y el motivo sea por cuidado de menores de 12 años de edad o familiares hasta el primer grado que vayan a estar a su cuidado directo por razones de edad o discapacidad superior al 65 % y ello quede acreditado.”

Plan de igualdad de de Telecor, SA. Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 16 de mayo de 2016.

Artículo 15. Conciliación.

“15.1 Insertar en las encuestas de clima laboral, preguntas referentes a las medidas de conciliación, que afecten a todo el personal.

Objetivos: Valorar la percepción de la plantilla respecto a las medidas de conciliación existentes en la empresa.”

Plan de igualdad de Martínez Lorient, SA. Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 25 de abril de 2016.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.7.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

“Dar preferencia en el cambio de movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para personas separados/divorciados o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los dos progenitores. Las solicitudes se concederán, previo acuerdo entre las partes y justificación de la necesidad y siempre que exista idoneidad en el/la trabajador/a solicitante.”

“Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de a prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa en aplicación del artículo 37.5 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menos de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.”

Plan de igualdad del Grupo Vips. Resolución de 30 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 10 de junio de 2016.

Objetivo específico 7.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

“1 Las reuniones de trabajo se realizarán dentro del horario de trabajo establecido.

2 El personal de dirección deberán adoptar, a título personal, medidas de conciliación para concienciar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de la empresa.

4 Excedencia de hasta dos meses, con derecho a reserva del puesto del mismo grupo profesional, de carácter fraccionable para las personas en trámites de adopción internacional, cuyo disfrute sólo cabrá desde que exista una pre-asignación de expediente y hasta la llegada del niño/a a España.

9 Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as descendientes menores y

que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as menos de 16 años en determinado periodo de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho periodo.

10 Establecer programa de organización del trabajo con objeto de que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para puestos directivos."

Objetivo específico: 7.3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

"5 Unión del permiso de paternidad a las vacaciones tras el año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural, siempre que el permiso de paternidad se pueda disfrutar de acuerdo a los límites temporales marcados por la legislación que los regula."

Plan de igualdad de Akí Bricolaje España, SL. Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 14 de mayo de 2013.

13.2.3 Grupo de Ordenación del tiempo de trabajo.

"Ambas partes reconocen la importancia que la ordenación del tiempo de trabajo especialmente en materia de jornada y horarios tienen para lograr la adecuada conciliación de la vida personal y profesional. Para ello y con objeto de continuar avanzando, la Empresa apuesta por resolver en este contexto y bajo los criterios enunciados, las necesidades de la organización para la mejor adaptación del tiempo de trabajo. De esta forma, en aquellas unidades que por las características y necesidades de su actividad precisen una distribución distinta de la jornada continuada, se buscarán fórmulas alternativas que permitan avanzar hacia la consecución de estos objetivos de conciliación, tales como jornada partida, teletrabajo, trabajo en movilidad, flexibilidad, etc... Ambas partes acuerdan la constitución de un Grupo de Trabajo dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, denominado de Ordenación del Tiempo de Trabajo, constituido por tres miembros designados por el Comité Intercentros, y otros tantos designados por la Dirección de la Empresa."

4.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

"En Telefónica, la conciliación de la vida laboral y personal es una prioridad. Por ello, venimos trabajando desde hace años en impulsar medidas que permitan desarrollar a los empleados su actividad profesional con una mayor calidad de vida, todo ello bajo la premisa de que la conciliación sólo es posible, si las relaciones se basan en la responsabilidad, flexibilidad, confianza y el compromiso.

Además de todas las medidas de conciliación que establecidas en los Convenios Colectivos, existen una serie de beneficios sociales dirigidos a la globalidad de la plantilla sin que para su asignación y disfrute se considere la diferencia de sexos, no existiendo en definitiva, ningún tipo de discriminación...

Promover la flexibilización en las condiciones de prestación laboral, facilitando el acceso al teletrabajo y trabajo en movilidad, como fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral."

Plan de Telefónica Anexo 1 Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013. Resolución de 19 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 4 de agosto de 2011.

2.3.5.2 Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal.

"1. Impulsar el uso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.) para evitar continuos viajes o desplazamientos."

2.3.5.3 Mejorar en lo posible las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

"1. Aumentar de tres años a tres años y medio el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de hijos menores de 12 años. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico..."

2. Aumentar la duración de la excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad de hasta segundo grado hasta un máximo de tres años y medio. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico..."

4. La licencia concedida para visita médica acompañando a padres con acreditada situación de dependencia, o hijos menores de doce años, se considerará no recuperable, hasta un máximo de cuatro horas diarias y catorce horas anuales, ampliándose este último límite de catorce horas hasta veintidós horas anuales en el caso de tratarse de visita médica de hijos con edad inferior a seis años, hijos con una acreditada situación de dependencias o hijos de familias monoparentales..."

6. Estudiar la posibilidad de dotar de guarderías sin coste para la empresa en los centros de Torrespaña, Prado del Rey y San Cugat.

10. Incluir como licencia no retribuida la suspensión del contrato de trabajo de entre un mes y 12 meses para aquellas situaciones familiares o personales

en que se requiera: realizar estudios en el extranjero, desplazamientos por temas familiares, colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, prácticas humanitarias en organizaciones civiles o religiosas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con el procedimiento que se establezca.”

Plan de igualdad de la Corporación RTVE. Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo. BOE 27 de julio de 2012.

4.1 Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado

“30.- Se programarán acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas con discapacidad.

31.- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.

33.- Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

36.- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.”

II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015. BOE 10 de diciembre de 2015.

4.3.2.- El horario de permanencia obligatoria en los centros de trabajo podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

“4.3.2.1.- En una hora diaria, para quienes tengan a su cargo:

- Personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación.*
- Hijas o hijos de 12 años o menores.*
- Menores de 13 años en acogimiento, preadoptivo o permanente.*
- Familiar con enfermedad grave.*
- Familiar con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.*

4.3.2.2.- En dos horas diarias:

· En el seno de familias monoparentales, para quienes tengan a su cargo personas que generen derecho a una hora de flexibilidad diaria.

· Para quienes tengan hijas o hijos, así como niñas o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad.

· En el caso de ser madre o padre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias, según categoría, hasta que el/la menor de los hijos e hijas alcance la edad de 12 años.

· Excepcionalmente la Corporación podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales. La denegación será motivada.

4.3.2.3.- Otras medidas.

· El personal que tenga hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación y citas de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Valencia.

3.2.2 Diseño de medidas que sensibilizan, forman y/o informan sobre la materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

3.6.3 Acciones. 2. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:

“- Se fomentará el uso de medidas de conciliación a través de una campaña específica de información.”

Plan de igualdad de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Service Spain, SLU. Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo. BOE 21 enero de 2016.

IV Programación. 6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

“Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.” ...

“En el marco de la campaña de comunicación interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.”

Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés SA. Resolución de 20 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo. BOE 6 de agosto de 2015.

Objetivo 6.1 Garantizar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

“5. Consolidar en la cultura de la Empresa y en la normativa interna el principio general de que el ejercicio de los derechos de conciliación no puede ser un motivo de discriminación o perjuicio en términos de contratación, formación, promoción o retribución.”

Plan de igualdad de Kiabi España Ksce, SA. Resolución de 7 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo. BOE 20 de noviembre 2014.

Objetivo específico.

Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de los ámbitos laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as de Asispa, a través de la detección de sus necesidades y del desarrollo de estrategias organizacionales ajustadas a las mismas.

“1. Publicar en el portal del empleado el detalle de los permisos recogidos en los diferentes convenios aplicados en la entidad, incluyendo los acuerdos puntuales establecidos con los comités.”

“3. Favorecer la eficacia y eficiencia de las reuniones celebradas en la entidad. Limitar a tres horas el tiempo máximo de las reuniones (excepto las dos reuniones celebradas anualmente por el Comité de Calidad, cuyos asuntos abordados conllevan, por su relevancia y cantidad, la superación de las tres horas de duración).”

Plan de igualdad de Asispa. Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 23 de febrero de 2016.

2.2 Formación y Desarrollo Profesional.

“2.2.1 Objetivo: Fujitsu continuará promoviendo la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género, de los empleados.

2.1.2 Acciones:

– Se introducirán en los planes de formación contenidos que resalten la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y promuevan la igualdad de oportunidades.”

Plan de igualdad de Fujitsu Technology Solutions, SA (antes Fujitsu Services, SA). Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo. BOE 19 de mayo de 2014.

Objetivo 3.1 Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción

“Objetivo 3.2 Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Acciones:

3.2.1 Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.

3.2.2 Las acciones formativas deberán convocar como mínimo a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar incrementado en un 20 %.”

II Plan de igualdad del grupo de empresas Gamesa. Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo. 22 de octubre de 2016.

Formación, Desarrollo y Promoción Profesional

Objetivos específicos:

- Continuar evitando la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.
- Continuar potenciando el desarrollo de la carrera profesional de la mujer y la promoción interna a puesto de responsabilidad, así como a aquellos departamentos, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada.

“Incluir de manera periódica en las sesiones formativas una píldora informativa de materia de igualdad y conciliación.

Incluir los conceptos de conciliación e igualdad en los programas de liderazgo.

Verificar que la conciliación no penaliza el resultado de las promociones.”

Plan de igualdad del Grupo Asegurador Reale. Resolución de 12 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo. BOE 27 de marzo de 2014.

Objetivo 1: Sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores sobre el adecuado reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares.

1.1. Realizar actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres que ayude a consolidar una distribución de tareas no sexistas.

Plan de Igualdad de Vossloh España SA. BOP Valencia, nº 125, 2 de julio de 2015.

C) Promoción y Clasificación Profesional

“Objetivo 9. Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social, así como garantizar la igualdad de trato para la promoción de aquellas personas que estén utilizando una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.”

“D) Retribución...”

Objetivo 12. Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social, así como garantizar que el sistema retributivo tenga una aplicación igualitaria para las personas que utilicen medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.”

“E) Tiempo de trabajo...”

Objetivo 13. Estudio y establecimiento de medidas que permitan, faciliten y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes/asegurados.

Medidas:

Estudiar la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad horaria garantizando, en todo caso, la atención al cliente/asegurado.”

Plan de igualdad de Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, SA. Resolución de 17 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 4 de marzo de 2011.

5.2 Formación y desarrollo personal. Acciones:

“Se posibilitará la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos, personal de selección, así como a todos aquellos que tengan competencias en la aplicación del plan.”

Inclusión de un Anexo I (Plan de Igualdad) en el Convenio colectivo de Avis Alquiler un Coche, SA. Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo. BOE 31 de diciembre de 2012.

Conciliación y corresponsabilidad

“Objetivo 1 Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Unión de Mutuas.

Acción 13. Formar en materia de corresponsabilidad e igualdad al personal de Unión de Mutuas.”

III Plan de Igualdad de Unión de Mutuas, 2013-2016.

Área de conciliación de la vida laboral familiar y personal

“6 Fomentar las reuniones por videoconferencia a fin de facilitar la conciliación.”

Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 20 de mayo de 2011.

6. Conciliación laboral, personal y familiar y ordenación del tiempo de trabajo.

“– Garantizar que las personas que se acojan a la jornada reducida no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna, ni serán relegadas a puestos de trabajo de poca responsabilidad o capacidad de decisión.

– Procurar que las reuniones de trabajo del personal corporativo y administrativo, se celebren entre las 8.00 y 17.00 horas y que los viernes no se programen reuniones con posterioridad a las 14.00h.”

Convenio Colectivo de la empresa Cemex España, SA División de Transportes, sobre la formalización del Plan de Igualdad. RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2008, nº 5868, 13 de octubre de 2008.

3.6 Acciones a adoptar en materia de ayudas, bonificaciones y política social.

Objetivo: Establecer medidas prácticas que permitan, a hombres y mujeres, compatibilizar su vida personal y profesional.

“Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

– Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación pueden disfrutarse sin perjuicio profesional o personal para el/la trabajador/a.

– Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores. En este sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad y paternidad no podrán implicar ningún tipo de discriminación.

– La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta a la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.”

Plan de igualdad de Copcisa, SA. Resolución de 15 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 1 de abril de 2013.

Medidas área de conciliación.

“– Se realizará una campaña informativa sobre las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad y se facilitará información a toda la plantilla FIATC sobre las medidas de conciliación que se recogen en la legislación general, en el Convenio y las que tenemos negociadas en el ámbito de la empresa.

– Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.”

Plan de igualdad de FIATC. Resolución de 17 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 4 de noviembre de 2011.

5. Ordenación del tiempo de trabajo. Conciliación de la vida laboral y familiar.

“Objetivo 5.2 Velar por el conocimiento y aplicación de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Acciones:

5.1.1 Redactar y difundir entre todos los empleados/empleadas los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a todos los centros de trabajo de Eiffage Energía y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros de trabajo con medidas o acciones más específicas.

Dicha difusión se realizará a través del «Manual de Bienvenida» y mediante circulares en los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

5.1.2 Información a nivel de centro a toda la plantilla, de los derechos de conciliación que pueden disfrutar. Se pondrá especial énfasis en que los pueden ejercitar, indistintamente, hombres y mujeres.”

Plan de Igualdad de Eiffage Energía, SL e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, SA. Resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 21 de marzo de 2011.

5.2 Plan de Comunicación interna del Programa Corporativo.

• Descripción: Definir e implantar un plan de comunicación específico para el lanzamiento del Programa Corporativo de Flexibilidad y Conciliación con el objetivo de dar a conocer a toda la organización las medidas que en este sentido pone a su disposición la compañía y mejorar su conocimiento. Adicionalmente, es recomendable establecer un proceso sencillo y de fácil acceso para gestionar las solicitudes y aprobaciones de las medidas del programa y utilizar los medios de comunicación interna (p.e. intranet) para su difusión y gestión.”

Plan de igualdad de Gas Natural Fenosa. Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 23 de mayo de 2013.

2 Cultura y liderazgo: Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la diversidad de género de la compañía mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.

2.3 Decálogo del Manager-Igualdad de género en la gestión de equipos.

- *Descripción: Integrar en el Modelo de Liderazgo y en la futura guía que oriente los comportamientos, los principios de igualdad de género en el desempeño de las funciones y la gestión de equipos.*

2.4 Guía de apoyo al Manager en la gestión de la igualdad de género.

- *Descripción: Elaboración de la Guía para la integración de la igualdad de género en la gestión de personas. Su objetivo es extender en toda la organización prácticas de gestión con perspectiva de género y servir de soporte y ayuda a los gestores de personas en su rol de líderes de equipo. Esta guía debe contener orientaciones de cómo enfrentar tanto la gestión diaria como la toma de decisiones en cada uno de los procesos de RRHH para garantizar un trato igualitario «en oportunidades» a todas las personas empleadas en la compañía con independencia de su género. Los principales procesos de RRHH que debe contemplar son: selección externa, movilidad interna, formación, promoción, retribución, conciliación y desarrollo profesional. Se recomienda que esta guía se incluya en la formación y material a entregar a las nuevas promociones cuando implique desempeñar funciones de gestión de equipos.”*

Plan de igualdad de Gas Natural Fenosa. Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 23 de mayo de 2013.

3.2 Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de género en el trabajo:

b. Se efectuarán campañas de sensibilización, lideradas por la más alta dirección de la Compañía, en relación con la importancia de potenciar la igualdad de género en el trabajo. Con ocasión de estas campañas se recordará a la plantilla las medidas de conciliación a las que pueden acceder hombres y mujeres por igual, fomentando su aprovechamiento.”

Plan de Igualdad de HC Distribución Eléctrica, SAU. Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 30 de noviembre de 2011.

Objetivo 5. Crear una estructura permanente en Igualdad y conciliación de vida personal y familiar.

“Acciones.

Asignar con carácter permanente a las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos la responsabilidad en las tareas de gestión en Igualdad de oportunidades y conciliación de vida personal y familiar.

Dotar de recursos materiales y humanos a la estructura responsable en Igualdad.

Supervisión de la aplicación del plan de igualdad en todas sus fases por parte de la comisión pro igualdad de la empresa.”

Objetivo 7. Mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de vida laboral y familiar.

“Acciones.

Establecer cauces de comunicación interna en materia de igualdad y conciliación, tales como el propio contenido del Plan de igualdad, encuestas de satisfacción del personal, etc.

Publicar el plan de igualdad en la intranet.

Dar a conocer externamente el objetivo estratégico de la empresa en relación al compromiso asumido en igualdad y conciliación.

Velar y promover lenguaje y cauces de comunicación no sexista.

Explorar otras medidas que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.”

I plan de igualdad del Grupo de empresas Air Liquide. Resolución de 14 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo. BOE 25 de octubre de 2010.

F. Conciliación y corresponsabilidad.

“Dado que el número de excedencias, permisos y bajas concedidas por motivos familiares resulta, en términos proporcionales, superior en las mujeres respecto de los hombres, se impulsarán en la organización campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación, especialmente en el caso del disfrute del permiso de paternidad.

Se facilitará, para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, información sobre los derechos de conciliación reconocidos en la Ley, así como sobre las políticas y medidas de conciliación existentes en la Compañía.

Equiparación de los derechos de las parejas de hecho que acrediten estar debidamente inscritas en el registro administrativo competente, a los de las uniones matrimoniales, no siendo los mismos acumulables entre sí.

Se establecerá un sistema que permita recopilar información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes."

Plan de igualdad de Compañía Transmediterránea, SA. Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 18 de abril de 2016.

7. Conciliación

Objetivo específico 7.1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

"Difundir mediante un folleto informativo on-line de los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa (Plan de Igualdad) que mejoran la legislación."

Plan de igualdad de Akí Bricolaje España, SL. Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 14 de mayo de 2013.

Objetivos: Aglutinar en un único documento todas las medidas de conciliación y beneficios sociales que existen en la empresa, así como las que marca la Ley, con objeto de facilitar el conocimiento de las medidas e incentivar su disfrute.

"15.2 Elaborar un documento que recoja las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los beneficios sociales; tanto los que marca la Ley como las existentes en la empresa, que mejoran la legalidad."

Plan de igualdad de Martínez Lorient, SA. Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 25 de abril de 2016.

4.2 Impacto en la sociedad y responsabilidad social corporativa.

"Objetivo: El objetivo de esta área consiste en potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, empleados de OHL, y en el seno de la Sociedad.

Acciones:

1) Diseño de un «Plan de Comunicación de Imagen como Empleador», que publicitará a nivel externo (proveedores, clientes, y mercado) el compromiso de OHL en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.

2) Participación de los miembros componentes del equipo de la Dirección de RR.HH. de la Compañía como ponentes en foros especializados en esta materia para dar a conocer su experiencia, así como las acciones vinculadas a la igualdad y conciliación llevadas a cabo por OHL."

El Plan de Igualdad de Obrascon Huarte Lain, SA. Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo. BOE 29 abril 2016.

Medidas de carácter específico. MINISTERIO DEL INTERIOR

"EE. 1177. --El Ministerio del Interior reservará un espacio en INTRANET y en la Escuela Virtual para informar sobre Igualdad de trato y no discriminación, marco jurídico, planes de igualdad, violencia de género y conciliación."

4.1 Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado

"32.-Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado", para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización."

"38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización."

Medidas de carácter específico. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

"EE..4455.- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente referidas a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad."

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015. BOE 10 de diciembre de 2015.

Medida 3. Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.

“Se desarrollarán programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal municipal en materia de conciliación y canalizados a través de formación, seminarios, jornadas, etc. para favorecer un reparto igualitario de todo tipo de responsabilidades familiares y sociales, que aun siendo de ámbito privado, hemos comprobado que hoy en día están repercutiendo en el desarrollo profesional de las empleadas y lastrando su promoción.

· La Corporación debe contribuir a la ruptura del “techo de cristal” que limita a las empleadas públicas y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.”

Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Valencia.

LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PERMITEN AVANZAR EN IGUALDAD DE GÉNERO

3.2.3 Diseño de medidas de acción positiva:

7. Conciliación

Objetivo específico 7.1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

“2 Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (AKI.NET, canal AKI, tablonas, etc), así como los que se desarrollen en el futuro para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.”

Objetivo específico: 7.3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

“1 Realizar campañas informativas, en concreto mediante el diseño y puesta a disposición de una comunicación específica en la que se recogen las medidas del plan de igualdad, haciendo especial hincapié en las medidas aplicables al colectivo masculino.”

Plan de igualdad de Akí Bricolaje España, SL. Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo. BOE 14 de mayo de 2013.

Acción 2.1.B Fomento de uso de derechos de conciliación por parte de los trabajadores de EMT Valencia.

“Información al colectivo de hombres de EMT Valencia sobre sus derechos, como conciliación, poniendo especial énfasis en la paternidad y cuidado de personas dependientes, y fomentar así la corresponsabilidad.”

Plan de igualdad de EMT Valencia. BOP Valencia, nº 71, 23 de marzo de 2012.

F) Conciliación laboral, personal y familiar.

Objetivos:

Objetivo 14. Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de las medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

“Se fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información.”

Plan de igualdad de Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, SA. Resolución de 17 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 4 de marzo de 2011.

4.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.5.1 Objetivos:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.

- Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional dado su especial impacto en el colectivo femenino en ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U.

4.5.2 Acciones:

- Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visibilizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.

Plan de igualdad de ThyssenKrupp Elevadores España, SLU. Resolución de 31 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo. BOE 19 de agosto de 2014.

4.1 Inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado

“38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.”

II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015. BOE 10 de diciembre de 2015.

3.6.3 Acciones. 2. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:

“Reducción de jornada:

– Si el solicitante es hombre y solicita más de un octavo, no se le descontará del sueldo la parte correspondiente a un octavo. En el caso de que el porcentaje de solicitudes supere el 30%, la comisión de seguimiento estudiará la viabilidad del acceso a la medida.”

Plan de igualdad de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Service Spain, SLU. Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo. BOE 21 enero de 2016.

Objetivo 6.3 Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

“Sensibilización en materia de conciliación con el objetivo de concienciar a los trabajadores en materia de corresponsabilidad y reparto equitativo de las responsabilidades.”

Plan de igualdad de Kiabi España Ksce, SA. Resolución de 7 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo. BOE 20 de noviembre 2014.

4

Conclusiones

4. CONCLUSIONES:

A) La falta de corresponsabilidad y conciliación supone un obstáculo fundamental para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

B) En los planes de igualdad estudiados y analizados (en total 120, de los que se han empleado 51 como fuente de buenas prácticas) se detecta que la conciliación sigue recayendo en las mujeres. Y que no siempre se fomenta la corresponsabilidad. En ocasiones, sigue persistiendo la idea de que es algo al margen de las organizaciones.

C) Se han recopilado un total de 35 buenas prácticas que mejoran la legislación vigente. Ello pone en valor la importancia de la negociación colectiva como garante de derechos y de ampliación de los mismos.

D) Se han seleccionado un total de 26 buenas prácticas que diseñan medidas para sensibilizar, formar y/o informar sobre corresponsabilidad y conciliación. Ello garantiza que haya una comunicación muy fluida entre los agentes intervinientes: empresariado y/o personal directivo, representación de los trabajadores y las trabajadoras y las personas trabajadoras.

E) Se han destacado 7 buenas prácticas que consisten en el diseño de acciones positivas dirigidas a los hombres. Ello pretende el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación. Así como, que ellos sean también sujetos centrales a la hora de ejercer los derechos vinculados con la materia.

5

Referencias de Interés

5. REFERENCIAS DE INTERÉS

BOCM

[https://www.bocm.es/bocm Satellite?language=es&pagename=Boletin/Page/BOCM_home](https://www.bocm.es/bocm%20Satellite?language=es&pagename=Boletin/Page/BOCM_home)

BOE

https://www.boe.es/diario_boe/

BOP Alicante

<https://ov.dip-alicante.es/>

BOP Castellón

<https://bop.dipcvas.es/PortalBOP/boletin.do>

BOP Valencia

<https://bop.dival.es/bop/drvisapi.dll/>

FESMC-UGT Planes de igualdad en las empresas

<http://igualdad.fesmcutg.org/>

FESMC-UGT-PV

<https://www.fesmcutpv.org/>

FeSP- UGT Planes de igualdad

<http://www.fspugt.es/>

FeSP-UGT-PV

<http://www.fespugtvp.org/>

FICA-UGT Planes de igualdad en las empresas

<http://mcaugt.org/contenido.php?cp=832>

IGUALDAD EN LA EMPRESA

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

REGCON

http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAsturias;jsessionid=4zjglEw8XcnzcuMxIUdLmpdD.inter61_1

UGT

<http://www.ugt.es/>

UGT-PV

<http://www.ugt-pv.es/>



ORGANISMOS

FESMC-PV

C/ Arquitecto Mora, 7 - 5º
46010 VALENCIA
Tel. 96 388 40 40/90
Fax. 96 388 40 49
fesmc@pv.ugt.org
www.fesmcutpv.org

FICA-PV

C/ Arquitecto Mora, 7
46010 VALENCIA
Tel. 96 388 41 10
96 388 40 30/50
Fax. 96 393 20 62
96 388 40 01/28
mca@pv.ugt.org
fitag@pv.ugt.org

FeSP-PV

C/ Arquitecto Mora, 7 - 3º y 5º
46010 VALENCIA
Tel. 96 388 40 80
96 388 40 69
Fax. 96 393 20 63
96 388 40 68
prensapv@fsp.ugt.org
paisvalenciano@fete.ugt.org
www.fspugtvp.org
www.feteugtvpaisvalencia.es

UJP-PV

C/ Arquitecto Mora, 7 - 2º 46010
VALENCIA
Tels. 96 388 41 83
96 388 40 39
Fax. 96 369 31 33
ujp.pv@pv.ugt.org

UPA-PV

C/ Arquitecto Mora, 7 - 1º
46010 VALENCIA
Tel. 96 388 41 09
Fax. 96 388 40 10
upa@pv.ugt.org

UPTA-PV

Valencia
Avda. Barón de Carcer, 48 46001
Valencia
Tel. 96 336 67 55
Alicante
C/ Pablo Iglesias 23
03000 Alicante
Tel. 96 514 87 64
Castellón
Plz. de les Aules, 5
12001 Castellón
Tel. 96 422 65 08
Alcoi
C/ Isabel La Católica, 17
03800 Alcoi
Telf. 96 533 07 88
<http://www.upta.es>
<http://www.upta-pv.es>

COMARQUES DEL NORD

Plaza de las Aulas, 5
12001 Castellón
Tel. 96 422 65 08
Fax. 96 422 78 84
planaalta@pv.ugt.org

VALÈNCIA SUD I INTERIOR

C/ Virgen del Olivar, 10. 46900
Torrent
Tel. 96 156 41 45
Fax. 96 156 41 47
hortasud@pv.ugt.org

MUNTANYA-VINALOPÓ-VEGA BAJA

Plaça Constitució, 3
03203 Elx (Alacant)
Tel. 96 545 38 12
Fax. 96 542 12 80
baixvinalopo@pv.ugt.org

HORTA NORD - CAMP DEL TÚRIA I CAMP DE MORVEDRE

C/ Sant Salvador, 7
46980 Paterna
Tel. 96 137 25 34
Fax. 96 137 29 01
hortanord@pv.ugt.org

RIBERA, SAFOR, VALL D'ALBAIDA, COSTERA I CANAL DE NAVARRÉS

C/ Abad Sola, 69-71
46700 Gandía
Tel. 96 286 29 98
Fax. 96 287 19 03
riberasafor@pv.ugt.org

L'ALACANTÍ-MARINA

C/ Pablo Iglesias, 23, 5º. 03004
Alicante
Tel. 96 514 87 00
Fax. 96 514 87 10
alacanti@pv.ugt.org

DEPARTAMENTO DE LA MUJER PV

C/ Arquitecto Mora, 7-2ª. 46010
Valencia
Tel. 96 388 41 42
Fax. 96 388 41 55