

# **PLAN IGUALDAD**

Acciones Desarrolladas

2009-2013

PHILIPS IBERICA, S.A.U

**PHILIPS**

## I. INTRODUCCIÓN

Philips Ibérica, juntamente con los representantes de los trabajadores, viene desarrollando a través de sus Principios Generales del Negocio y sus valores, y con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre los empleados, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social.

Los **Principios Generales de Negocio Philips (PGN) y sus Directivas** de desarrollo, constituyen su guía de conducta ética y gobiernan las decisiones de negocio de Philips en todo el mundo y aplican igualmente a acciones corporativas y al comportamiento individual de las personas trabajadoras dentro de sus actividades en Philips. Dichos Principios fueron desarrollados e implantados en Diciembre de 2003.

- En el punto 4.3 de estos Principios (PGN) titulado **Trato equitativo e imparcial**, se declara expresamente que: *“Todos los empleados tienen igualdad de oportunidades y recibirán un trato equitativo en su trabajo, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, edad, preferencia sexual o creencia religiosa. Este criterio se aplicará igualmente en la selección de empleados. Philips se esfuerza por ofrecer igual sueldo a igual trabajo, realizado en niveles iguales, en ubicaciones similares. No se tolerará ningún acoso o discriminación de ningún tipo.”*
- En el punto 9.7 de las **Directivas** de los (PGN) titulado **Discriminación**, se declara expresamente que: *“Todos los empleados tienen igualdad de oportunidades y serán tratados por igual en su trabajo y puesto. Philips ofrece igual sueldo a igual trabajo, realizado en categorías iguales y centros similares. No se tolerará ninguna forma de acoso o discriminación con respecto al empleo o el puesto, como por ejemplo la discriminación por razones de raza, color de piel, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o extracción social, propiedad, nacimiento u otra condición.”*
- En el punto 9.9 de las **Directivas** (PGN) titulado **Trato respetuoso**, declara expresamente que: *“Philips no tolerará ningún trato cruel e inhumano, incluyendo el acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coacción mental o física o abuso verbal de los empleados de Philips, ni amenazar con dicho trato.”*

Conforme al mandato y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, el 21 de noviembre de 2008 se creó la Comisión de Igualdad al amparo del Convenio Colectivo XXIV y durante todo este tiempo se han realizado avances en esta materia enfocando sus trabajos en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

## 2. COMPROMISO DE LA DIRECCION

Philips Ibérica, ha declarado su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Así mismo se ha comprometido a impulsar y fomentar las medidas necesarias para la consecución de este objetivo como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través del Plan de Igualdad y fomento de medidas que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de

seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se cuenta el apoyo de la representación de trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

En 2010, Philips Ibérica se adhirió al Charter de la Diversidad, iniciativa europea que se enmarca dentro de las directivas anti-discriminación que la Unión Europea adoptó en 2000 y que cuenta con el apoyo directo de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de oportunidades de la Comisión Europea.

### 3. AMBITO DE APLICACIÓN Y AMBITO TEMPORAL

El Plan de Igualdad de Philips Ibérica se viene implantando desde abril de 2009 y es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa y su contenido, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan, se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo.

### 4. DIAGNOSTICO

La Dirección de la compañía promovió en noviembre de 2008 y al amparo del Convenio Colectivo XXIV, la constitución de la Comisión de Igualdad y la realización del Diagnóstico Inicial de la Situación, tal y como prevé el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que fue presentado en diciembre de 2008 a la Representación de los Trabajadores.

Posteriormente y con carácter anual, se han realizado los estudios de diagnóstico, consistentes en el análisis detallado de la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres partiendo de la previa recogida de información en base a los parámetros e indicadores definidos y consensuados en la Comisión de Igualdad y siguiendo en todo momento los principios propuestos por el Ministerio de Trabajo en el «Modelo de cuestionario para la elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa».

Si bien en Philips Ibérica, se vienen realizando diagnósticos de situación y acciones de mejora desde el 2008, es en el año 2009 cuando se desarrolla y aprueba el Plan de Igualdad en el que se fijan los objetivos y acciones a desarrollar de acuerdo con el Diagnóstico de Situación de la plantilla del 2008 en el que se refleja un desequilibrio de representación entre hombres y mujeres en el porcentaje global de la plantilla con predominio de hombres (desequilibrio de representación con predominio de hombres en las Áreas de Cuidado de la Salud (20% mujeres y 80% hombres y de Alumbrado 34% mujeres y 66% hombres). Dicho desequilibrio se justifica por la alta presencia de perfiles técnicos donde la presencia femenina en la universidad es menor lo que dificulta su captación para la empresa.

El Diagnóstico Inicial de situación permitió conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitían formular los objetivos que se integran en el Plan de Igualdad.

### 5. OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad, proyecta el compromiso de potenciar una cultura empresarial asentada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

- Sensibilización sobre los principios de igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad dentro de los valores de la empresa,
- Construcción de una plantilla diversa,
- Promoción efectiva de la integración sin discriminación laboral,
- Gestión de la diversidad en todas las políticas de dirección,
- Promover la conciliación de la vida laboral y personal,
- Extender y comunicar el compromiso con estos valores a todo su entorno.

Para desarrollar estos objetivos generales se han establecido anualmente un conjunto de objetivos específicos de igualdad, todos ellos relacionados entre sí, a la vez que se fija un sistema de seguimiento y evaluación de los mismos, a partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

## 6. POLITICAS Y MEDIDAS

Philips Ibérica tiene establecidas una serie de Políticas y Medidas en materia de Conciliación e Igualdad. Las Políticas de Philips son las directrices generales de la empresa en materia de conciliación e igualdad. Las Medidas son la concreción de las políticas y la mayoría de ellas vienen recogidas en el Convenio Colectivo. Las políticas son las siguientes:

- **Calidad en el empleo:** Medidas que persiguen el fomento de la estabilidad y reducción de la temporalidad, desarrollo de posiciones flexi.seguras, programas de compensación flexibles a la carta y programas de beneficios, programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar personal.
- **Flexibilidad temporal y espacial:** Medidas para aportar flexibilidad de horarios laborables y distribución de la jornada en otros periodos temporales, teletrabajo, permisos retribuidos, excedencias con reserva de puesto.
- **Apoyo a la familia de los empleados:** Medidas concebidas para respetar, facilitar y fomentar las relaciones de los empleados con su entorno familiar. Van dirigidas a la maternidad, paternidad, ayuda a los menores y grandes dependencias de los trabajadores.
- **Desarrollo y competencia profesional:** Medidas diseñadas para concebir carreras profesionales de largo recorrido compatibles con la vida privada de los colaboradores.
- **Igualdad de oportunidades:** Medidas diseñadas entorno a la diversidad con el fin de respetar y fomentar la igualdad de oportunidades y en especial las relacionadas con género, discapacidad, edad, raza, nacionalidad.
- **Liderazgo y estilos de dirección:** Son aquellas políticas dirigidas a poner en marcha, mantener o mejorar estilos de dirección o conductas directivas favorecedoras a la conciliación de la vida familiar y laboral y la responsabilidad familiar.
- **Perspectiva de Género:** Medidas para minimizar e impedir los posibles desajustes de género en la organización, poniendo especial foco en medir indicadores en base a; procesos de selección, contratación, promoción interna, retribución, etc...

## 7. PLANES DE ACCION

Tras la realización del Diagnóstico Inicial de Situación en el año 2008, se han implantado, entre otras, una serie de medidas que se resumen a continuación:

- **Área de Selección**
  - Anunciar las ofertas, como medida garantizadora de que lo leen el mismo número de mujeres que de hombres. Se realiza la publicación interna de las vacantes a través de un email que se envía a todos los empleados, así mismo se procede a su publicación en la intranet, dentro del Career Center, para su difusión a empleados en otros países.
  - Externamente, mediante la publicación de las vacantes en prensa local, webs de empleo, bolsas de trabajo de Universidades, y foros de empleo.
- **Área de Formación**
  - Existe un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla. Esta medida esta desarrollada mediante el PPM.
  - Se informa a todo el personal de todas las opciones de formación que la Empresa oferta. Mediante envío de email a todo el personal y el Learning Portal.
  - Se realizan cursos de formación para mujeres que complementan su formación para ocupar puestos de mayor responsabilidad. La necesidad de formación viene determinada en el PPM.
  - Los horarios de los cursos de formación interna están dentro de la jornada laboral. Esta implantado y se refleja en el Convenio Colectivo.
- **Área de Comunicación y Sensibilización**

- Existen temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla. Se realiza a través de la Encuesta de Compromiso
- **Área de Relaciones Laborales**
  - Garantizar la implicación y el compromiso real de la empresa en la igualdad de oportunidades mediante una declaración de principios estratégicos en el ámbito corporativo. Esta reflejado y difundido en nuestros Principios Generales del Negocio.
  - Existe un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios no sexistas, evitando la segregación tanto horizontal como vertical y las diferencias salariales. Existe un procedimiento de Valoración de Puestos y esta recogido en el Convenio Colectivo.
- **Área de Conciliación y Formación**
  - Existen distintas formas de adaptación de la vida personal a la jornada laboral: Existen y están descritas en el Convenio.
    - Horario flexible
    - Teletrabajo
    - Jornada intensiva los viernes
    - Excedencias /permisos mejorados
    - El 24 y 31 de Diciembre, el 5 de Enero no son días laborables por convenio.
    - Jornada intensiva de verano entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre
  - Información sobre los permisos y excedencias existentes en el Convenio Colectivo y normativas laborales. Están publicitadas en el HR Portal.
  - Ampliar mejorar o flexibilizar los permisos, las reducciones de jornada y excedencias por motivos familiares. Ya existen y están descritas en el Convenio.
  - Existen ayudas económicas para guarderías y para subvencionar gastos derivados del cuidado de personas dependientes. Existen y están descritas en el Convenio.
  - Existen recursos externos para la conciliación de la vida d laboral y personal. Tenemos Mas Vida Red que cubre múltiples aspectos.
- **Área de Promoción**
  - Los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades. Existen procesos de establecimiento de planes de carrera y gestión del talento. Procedimiento descrito en el Convenio.
  - Existe una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos. Existe un procedimiento de Valoración de Puestos y esta recogido en Convenio Colectivo y en el HR Portal.
  - Criterios de promoción con elementos objetivos y medibles, se eliminan cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias. Existen procesos de establecimiento de planes de carrera y gestión del talento. Procedimiento descrito en el Convenio.
  - Planes de carrera para las trabajadoras: valorando la carrera profesional a medio-largo plazo, diseño de planes de carrera específicos, promoción de acciones positivas en las actividades de formación, fomento de las habilidades directivas de las mujeres y transparencia en la clasificación profesional. Existen procesos de establecimiento de planes de carrera y gestión del talento. El procedimiento esta descrito en el Convenio.
  - El trabajo es definido por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto .
- **Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo**
  - Existe el procedimiento de Prevenicon del Acoso y ha sido implantado y formado a todo el personal.
  - Ideario de la empresa en el que se declara la implicación y compromiso de ésta en la erradicación del acoso. Tenemos los Principios Generales del Negocio.
  - Información a las personas trabajadoras de las medidas preventivas del acoso sexual.
  - Responsabilidad compartida: la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de tarea de todo el personal.

- Formación específica que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.
- Posibilidad de poder realizar denuncias a través de un canal anónimo que permita poner en conocimiento de la dirección de la empresa aquellas conductas de acoso laboral, violencia de género o que sean contrarias a la igualdad de oportunidades, etc. Las denuncias se canalizan anónimamente a través del PGN Compliance Officer.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El 21 de noviembre de 2008 se creó la Comisión de Igualdad al amparo del anterior Convenio Colectivo XXIV, cuyas funciones están enfocadas a la implantación de las acciones del Plan de Igualdad, así como a su impulso y seguimiento. La Comisión periódicamente realiza un seguimiento de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas.

Philips Ibérica, además, tiene establecido un Procedimiento con el objeto de realizar la Identificación, Análisis y Evaluación de las necesidades en materia de conciliación e igualdad de los empleados, para determinar su correcta aplicación y eficacia y otro Procedimiento para realizar su Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos.

### Philips Ibérica, S.A. (Sociedad Unipersonal)

RECURSOS HUMANOS

Edificio de Encargos, 1 - 28050 Madrid - España

Madrid, 20 de septiembre de 2011

Philips Ibérica SAU declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Así mismo se compromete a impulsar y fomentar las medidas necesarias para la consecución de este objetivo como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través del Plan de Igualdad y fomento de medidas que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se cuenta al apoyo de la representación de trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

D. Ignacio Ayerdi Salazar  
Presidente de Philips Ibérica, S.A.  
Director General de Philips Cuidado de la Salud



Inv. Reg. Marc. Madrid, Tomo 172  
General 93 Sección 4.<sup>a</sup>  
Libro de Sociedades, Folio 119,  
Hoja S.416 - C.I.F. A-28017143

[www.philips.es](http://www.philips.es)

Tel: 34 91 566 95 00  
Fax: 34 91 566 93 00

## ANEXO II.- OBJETIVOS ANUALES CONCILIACION E IGUALDAD

### OBJETIVOS Conciliación e Igualdad 2008

Objetivos		Metas		Tareas y/o actuaciones requeridas	Plazos previstos	Responsables	Realizado
Nº	Descripción	Nº	Descripción				
1	Comisión de Igualdad	1	Creación de la Comisión de Igualdad	Designación de miembro de la Comisión de Igualdad y constitución de la Comisión	30/11/2008	RRLL/RRHH	21/11/2008
2	Diagnostico Situación 2007 en materia de igualdad	2	Conocer el estado de partida en materia de igualdad de la compañía	Elección del Método de Evaluación Realización de la Evaluación Elaboración del diagnóstico 2007 Presentación de los datos al Comité de Igualdad	15/12/2008	RRLL/RRHH	10/12/2008
3	Comunicar Conclusiones Diagnostico Situación 2007	3	Dar a conocer las conclusiones de Diagnostico Situación 2007	Extraer conclusiones del Diagnostico Presentación Conclusiones al Comité de Igualdad	31/12/2008	RRLL/RRHH	12/12/2008

### OBJETIVOS Conciliación e Igualdad 2009

Objetivos		Metas		Tareas y/o actuaciones requeridas	Plazos previstos	Responsables	Realizado
Nº	Descripción	Nº	Descripción				
1	Plan de Igualdad	1	Desarrollar Plan de Igualdad	Definir los Planes de Acción que se quiere desarrollar en materia de igualdad	15/04/2009	RRLL/RRHH/RT	15/04/2009
2	Establecer Planes de Acción	2	Realización de Acciones de Mejora	Establecer los Planes de Acción Responsables de elaborar los distintos Planes: - Revisión de los criterios de selección - Análisis del sistema retributivo - Diseño Plan de comunicación	30/04/2009	RRLL/RRHH/RT	17/04/2009



				Elaboración Decálogo de buenas prácticas			
<b>3</b>	Diagnostico Situación 2008 en materia de igualdad	<b>3</b>	Conocer el estado en materia de igualdad de la compañía	Realización de la Evaluación Elaboración del diagnóstico 2008	15/06/2009	RRLL/RRHH	08/06/2009
<b>4</b>	Comunicar Conclusiones Diagnostico Situación 2008	<b>4</b>	Dar a conocer las conclusiones de Diagnostico Situación 2008	Extraer conclusiones del Diagnostico Presentación Conclusiones al Comité de Igualdad Comparar con el ejercicio anterior	30/10/2009	RRLL/RRHH	20/10/2009

## OBJETIVOS Conciliación e Igualdad 2010

Objetivos		Metas		Tareas y/o actuaciones requeridas	Plazos previstos	Responsables	Realizado
Nº	Descripción	Nº	Descripción				
<b>1</b>	Seguimiento Planes de Acción	<b>1</b>	Realizar Acciones de Mejora	Revisión de las Acciones de Mejora	30/04/2010	RRLL/RRHH/RT	17/09/2009
<b>2</b>	Diagnostico Situación 2009 en materia de igualdad	<b>2</b>	Conocer el estado en materia de igualdad de la compañía	Realización de la Evaluación Elaboración del diagnóstico 2009	15/06/2010	RRLL/RRHH	05/05/2010
<b>3</b>	Comunicar Conclusiones Diagnostico Situación 2009	<b>3</b>	Dar a conocer las conclusiones de Diagnostico Situación 2009	Extraer conclusiones del Diagnostico Presentación Conclusiones al Comité de Igualdad Comparar con el ejercicio anterior	30/05/2010	RRLL/RRHH	07/05/2010

## OBJETIVOS Conciliación e Igualdad 2011

Objetivos		Metas		Tareas y/o actuaciones requeridas	Plazos previstos	Responsables	Realizado
Nº	Descripción	Nº	Descripción				
<b>1</b>	Diagnostico Situación 2010 en materia de igualdad	<b>2</b>	Conocer el estado en materia de igualdad de la	Realización de la Evaluación Elaboración del diagnóstico 2010	30/06/2011	RRLL/RRHH	20/06/2010

			compañía				
2	Certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR)	2	Obtener la Certificación de la Fundación Mas Familia	Fase 1 Diagnóstico Inicial Fase 2 Diseño y Planificación Fase 3 Desarrollo e implantación Fase 4 Seguimiento Medición Fase 5 Autoevaluación Fase 6 Auditoria Externa	15/11/2011	RRLL/RRHH	15/11/2011

## OBJETIVOS Conciliación e Igualdad 2011-2012

Objetivos	Nº	Descripción	Metas		Plazo previsto	Responsables ejecución	Realizado
			Nº	Descripción			
<b>Aumento del conocimiento de las medidas de conciliación por parte de los empleados</b>	1	Creación de un site efr dentro de la Intranet Philips	1.1	Consolidar las políticas y medidas de flexibilidad existentes	31/12/11	Responsable EFR/RRHH	21/10/11
			1.2	Insertar toda la documentación referida al sistema efr en la site	31/03/12	Responsable EFR/RRHH/IT	23/07/12 HR Simplified
			1.3	Lanzamiento al personal de la nueva site	31/04/12	Responsable EFR/RRHH	23/07/12 HR Simplified
<b>Aumento en el uso de las medidas de conciliación por parte de los empleados</b>	2	Incrementar en un 5% el porcentaje de plantilla que utiliza medidas de flexpay	2.1	Comunicación de las medidas de flexpay	31/10/11	Responsable EFR/RRHH	08/07/11
			2.2	Solicitudes recibidas y aprobadas.	31/11/11	Responsable EFR/RRHH	31/09/11

			2.3	Análisis de personas en plantilla que usan las medidas.	31/12/11	Responsable EFR/RRHH	31/12/11
<b>Aumento del conocimiento de las medidas de conciliación por parte de los empleados</b>	<b>3</b>	Comunicación y Sensibilización de las medidas de conciliación	3.1	Elaboración de campaña informativa sobre medidas de conciliación con ayuda de agencia externa de comunicación	28/02/12	Responsable EFR/RRHH	28/02/12 HR Simplified
			3.2	Familiarizar a la totalidad de plantilla con el catálogo de medidas de conciliación	31/05/12	Responsable EFR/RRHH	HR Simplified
			3.3	Familiarizar a la totalidad de los empleados con los procedimientos para formalizar las solicitudes	31/05/12	Responsable EFR/RRHH/RRPP	23/07/12 HR Simplified
<b>Aumento del conocimiento de las medidas de conciliación por parte de los empleados</b>	<b>4</b>	Generalización y Divulgación	4.1	Estudio del catálogo y alcance de medidas para su posible implantación a otros centros y colectivos a partir del diagnóstico de TATUM	31/04/12	Responsable EFR/RRHH	HR Simplified
			4.2	Mejorar la calidad de 2 de las medidas y políticas existentes	31/06/12	Responsable EFR/RRHH	FlexPay Compra Acciones Seguro Médico Masajes Pressto
			4.3	Ampliación de 2 de las medidas ya existentes a otros centros de trabajo y/o colectivos	31/12/12	Responsable EFR/RRHH	31/12/12

<b>Adecuar el Convenio Colectivo al modelo efr</b>	<b>5</b>	Revisar concepto de conciliación del Convenio Colectivo	5.1	Revisar y ampliar el concepto de conciliación del Convenio Colectivo	30/06/11	Responsable EFR/RRHH/RRLL	23/05/11 Acuerdo Acta Negociacion CC
			5.2	Publicación del nuevo concepto de conciliación	31/03/12	Responsable EFR/RRHH/RRLL	09/01/12
<b>Conocimiento y aumento de las medidas de conciliación por parte de los empleados</b>	<b>6</b>	Teletrabajo	6.1	Análisis de la plantilla susceptible de teletrabajar	31/03/12	Responsable EFR/RRHH	30/06/12
			6.2	Estudio del % de plantilla interesada en acogerse al teletrabajo como medida de conciliación	30/06/12	Responsable EFR/RRHH	30/06/12
			6.3	Análisis de los medios/recursos necesarios e impacto económico de la implantación de la medida	31/12/12	Responsable EFR/RRHH	30/06/12
<b>Certificación Modelo efr</b>	<b>7</b>	Obtener Certificación efr	7.1	Elaboración del Diagnóstico de Situación	31/07/11	Responsable EFR/RRHH	05/07/11
			7.2	Diseño y Planificación Elaboración de los Procesos	31/09/11	Responsable EFR/RRHH	15/10/11
			7.3	Desarrollo e Implementación	15/10/11	Responsable EFR/RRHH	21/10/11
			7.4	Seguimiento y Medición	31/10/11	Responsable EFR/RRHH	17/10/11
			7.5	Auditoría	15/11/11	Responsable EFR/RRHH	11/11/11
			7.6	Certificación	15/11/11	Responsable EFR/RRHH	25/11/11

## OBJETIVOS Conciliación e Igualdad 2013-2014

Objetivos	Nº	Descripción	Metas		Plazo previsto	Responsables ejecución
			Nº	Descripción		
<b>Promover la conciliación de la vida laboral y personal</b>	<b>1</b>	<b>Implantación Teletrabajo</b>	1.1	Elaboración conclusiones de la prueba piloto y presentación al IBC.	30/04/13	Responsable EFR/RRHH
			1.2	Revisión Acuerdo Marco y documentación asociada.	31/06/13	Responsable EFR/RRHH/RLL
			1.3	Despliegue e implantación a la organización del Teletrabajo.	01/09/13	Responsable EFR/RRHH
			1.4	Presentación y valoración candidatos. Firma del AIT.	30/09/13	Responsable EFR/RRHH/RLL
			1.5	Formación a los teletrabajadores.	30/09/13	Responsable EFR/RRHH
<b>Extender y comunicar el compromiso con estos valores a todo su entorno</b>	<b>2</b>	<b>Comunicación y Sensibilización de las medidas de conciliación</b>	2.1	Elaboración de campaña informativa sobre medidas de conciliación (Programa A Mano).	31/05/13	Responsable EFR/RRHH
			2.2	Familiarizar a la totalidad de plantilla con el catálogo de medidas de conciliación.	30/06/13	Responsable EFR/RRHH
			2.3	Distribución de folletos sobre medidas de conciliación para nuevas incorporaciones a partir del lanzamiento de la campaña.	31/12/13	Responsable EFR/RRHH

<b>Promoción efectiva de la integración sin discriminación laboral</b>	<b>3</b>	<b>Integración Discapacitados</b>	3.1	Elaboración de campaña informativa sobre beneficios asociados a la discapacidad con ayuda de entidad externa (Plan Aflora).	30/06/13	Responsable EFR/RRHH
			3.2	Familiarizar a la totalidad de plantilla con el catálogo de beneficios internos/externos asociados a la discapacidad.	31/07/13	Responsable EFR/RRHH
			3.3	Familiarizar a la totalidad de los empleados con los procedimientos para formalizar las solicitudes.	31/09/13	Responsable EFR/RRHH
<b>Promover la conciliación de la vida laboral y personal</b>	<b>4</b>	<b>Seguimiento y Medición de la Utilización y Satisfacción de las Políticas y Medidas</b>	4.1	Elaboración encuesta de medición.	31/05/13	Responsable EFR/RRHH
			4.2	Realización encuesta entre los empleados.	15/06/32	Responsable EFR/RRHH
			4.3	Análisis resultados de la encuesta con respecto a la anterior.	31/07/13	Responsable EFR/RRHH
<b>Sensibilización sobre los principios de igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad dentro de los valores de la empresa</b>	<b>5</b>	<b>Extensión de la cultura y prácticas de conciliación e igualdad efr a proveedores, contratistas y subcontratistas</b>	5.1	Elaboración carta modelo.	30/09/13	Responsable EFR/RRHH
			5.2	Envío carta a proveedores, contratistas y subcontratistas.	15/10/13	Responsable EFR/RRHH
<b>Construcción de una plantilla diversa</b>	<b>6</b>	<b>Local Talent Exchange</b>	6.1	Identificar áreas en las que se necesita algún refuerzo.	31/05/13	Responsable EFR/RRHH
			6.2	Identificar áreas en las que un Sector puede aprender de las prácticas existentes en otros.	31/05/13	Responsable EFR/RRHH

			6.3	Facilitar personas que cubran esas necesidades a través de un assignment limitado en el tiempo.	31/12/13	Responsable EFR/RRHH
<b>Construcción de una plantilla diversa</b>	<b>7</b>	<b>Talent acquisition &amp; University Relations</b>	7.1	Crear una colaboración con Universidades, con el fin de reclutar perfiles necesarios.	30/04/13	Responsable RRHH
			7.2	Relacionarnos con los estudiantes en su primera etapa académica para ofrecerles desarrollo profesional dentro de nuestra compañía.	31/12/13	Responsable RRHH