



SIN DIFERENCIAS...
ES NUESTRO COMPROMISO.
PLAN DE IGUALDAD

EMC²



Índice

Compromiso de la Dirección	1
Preámbulo	2
Diagnóstico situación actual	3
Conclusiones sobre evolución respecto al Plan anterior	11
Objetivos del II Plan de Igualdad	13
Objetivo nº 1	13
Medidas	13
Evaluación y seguimiento	14
Objetivo nº 2	15
Medidas	15
Evaluación y seguimiento	16
Objetivo nº 3	17
Medidas	17
Evaluación y seguimiento	18
Objetivo nº 4	19
Medidas	19
Evaluación y seguimiento	20
Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad	21
ANEXOS	
Código de Prevención de Acoso Sexual y Moral	23
Programa EMC Concilia	28



Compromiso de la dirección

EMC declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, realizando acciones positivas directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 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, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad 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 contará con la representación de empleados/as en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

EMC Computer Systems Spain s.a.u.

2013 Abril, Madrid



Preámbulo

El presente documento da continuidad al primer Plan de Igualdad creado en EMC España en 2008 con vigencia hasta 2012.

Considerando siempre el marco legal, nuestro compromiso con el actual II Plan de Igualdad, es llegar más allá de las disposiciones y normativas regladas, para lo cual tenemos la intención de dar continuidad a las acciones emprendidas en el Plan anterior, dada la buena acogida por el global de la plantilla, e incluir nuevas iniciativas que sirvan para avanzar en términos cuantitativos de representación igualitaria.

En la elaboración del primer diagnóstico de la Compañía con enfoque de género, analizamos la demografía del mercado laboral en las especialidades tecnológicas de interés para la Compañía, la composición de la plantilla y la representación de la mujer en las diferentes categorías, revisamos las políticas y procesos de RRHH y su idoneidad para alcanzar la igualdad real de representación en todas las áreas y categorías; en definitiva, hicimos un análisis detallado desde todas las ópticas que hemos podido imaginar para adoptar decisiones de impacto en el objetivo global de alcanzar una Organización igualitaria en oportunidades y representación en todas las áreas.

En el presente año 2013, emprendemos con la misma intensidad las tareas de análisis, diagnóstico, definición de objetivos y elaboración del II Plan de Igualdad de EMC para el periodo 2013-2015, sin embargo, ya reconocemos un avance con respecto al primer Plan, y es el hecho de que nuestra sensibilidad ha aumentado para tomar ángulos más precisos de análisis, localizar las barreras ocultas (techo de cristal) en el ascenso de nuestras profesionales, creemos haber conseguido mayor precisión en la definición de objetivos realistas, y somos cada vez más los profesionales dispuestos a contribuir en el logro de la Igualdad Real, lo que supondrá facilidades para la implantación de este II Plan de Igualdad que, ya en su concepción, forma parte de la estrategia de RRHH de la Compañía y se equipara y enmarca en iniciativas internacionales que EMC entiende como estratégicas y alineadas con los valores que presiden la Organización.

En EMC consideramos que todas nuestras proyecciones (presupuestos, planes, previsiones) han de realizarse con rigor, por eso en la elaboración de este II Plan de Igualdad, creemos necesario tener en cuenta la coyuntura económica del país y el posible impacto en el negocio, que prevemos afectará en las contrataciones, presupuestos para formación y desarrollo, retribución y promociones. Entendemos que consolidar los avances y fijar objetivos realistas son dos aspectos que han de presidir todas nuestras propuestas a incluir en el II Plan de Igualdad.

En las siguientes páginas se recogen los resultados de diagnóstico correspondiente a la situación actual, el impacto de las medidas tomadas en el I Plan de Igualdad, los nuevos objetivos a alcanzar en 2015 y las acciones que creemos nos llevarán a lograrlos.



Diagnóstico situación actual

En el análisis de la situación actual, y aplicando el criterio de consolidación de logros y objetivos realistas, incluimos en este apartado un inventario de la infraestructura que hemos desarrollado para trabajar en la igualdad real, también la valoración por parte de la plantilla de las acciones realizadas en materia de igualdad, incluimos las cifras que nos indican la evolución en Selección, Promoción, Formación, Retribución.

En EMC hemos constituido un nuevo **Comité de Igualdad**, que actuará a modo de **Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad** integrada por 14 miembros designados de diferentes grupos funcionales, niveles y localizaciones. Dichos miembros son:

Bárbara González	Customer Engineer	Madrid
Leopoldo Sánchez	Manager, Practice (ISD)	Madrid
Amadeu Pi	Sr. Manager, Practice	Barcelona
Ana Santofimia	Tech.Solution Sr. PM	Madrid
Alicia Peña	Assoc. System Engineer II	Madrid
Lucía Nebreda	Solution Architect	Madrid
Laura Martínez	Customer Service Engineer	Madrid
Eduardo Brihuela	Sr. ASR	Madrid
Marta Ruíz	Tech. Solution Sr. PM	Barcelona
Lola Castellanos	HR Business Partner	Madrid (Secretaria)
Ruth Botrán	SE Technical Team Lead	Madrid
Beatriz Herranz	Principal Business Ops Specialist	Madrid
Marta Anadón	Sr. Field Marketing Specialist	Madrid
Aurora Clemente	AM Enterprise	Madrid

Queremos dar las gracias al anterior Comité de Igualdad por haber hecho posible muchos de los logros obtenidos a lo largo de estos años. Una parte del anterior comité de Igualdad, pasará a dirigir/liderar el Grupo de acciones de **Women Leadership Forum**, actuando como asesores del Comité de Igualdad actual en aquellas áreas que éste estime oportunas.



El actual equipo asesor de **Women Leadership Forum**, lo constituirán las siguientes personas:

- **Raquel Abizanda** -- Regional Marketing Manager.
- **María Comín** – Controller II.
- **Carmen García** – Sr. Mgr. Program Delivery .
- **Susana López** – AM Enterprise.
- **Olga Monedero** – Sr. Business Ops. Analyst.
- **Ana Vásquez** – Sr. Mgr. HR Operations.
- **Julia Santos** – Sr. Account Mgr.
- **Lola Castellanos** – HR Business Partner.

El nuevo Comité de Igualdad, mantendrá al menos una reunión al trimestre, cabiendo la posibilidad de realizar reuniones adicionales, siempre y cuando fuera necesario. Los miembros de dicho Comité dedicarán parte de sus horas laborales, previo acuerdo con su responsable directo, al trabajo y desempeño de las responsabilidades propias como miembro del comité de Igualdad, y siempre y cuando, deban tratarse cuestiones de interés o nuevas propuestas, se convocarán reuniones extraordinarias.

Como en anteriores ocasiones cualquier baja temporal o definitiva de algún miembro del comité será cubierto por otro miembro de la Organización.

Las funciones de los miembros del comité serán, además de la evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas en el presente Plan de Igualdad, proponer e impulsar nuevas medidas e iniciativas que fomenten la retención, incorporación y promoción de las mujeres dentro de nuestra organización.

También como base de nuestro avance en materia de Igualdad, contamos con el Programa Concilia (detalle en el ANEXO a este documento), que ha supuesto un paso decisivo en el agrupamiento y formalización de medidas para la compatibilidad entre vida laboral y personal.

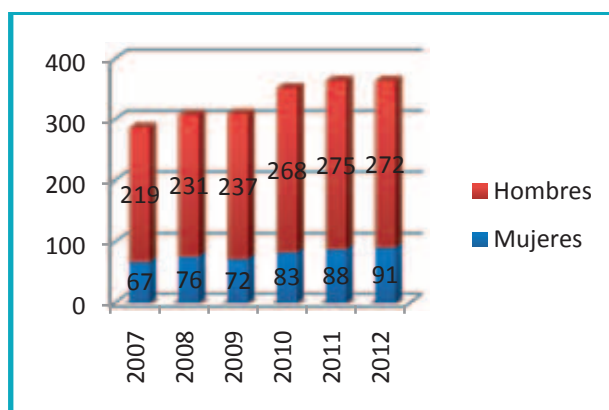
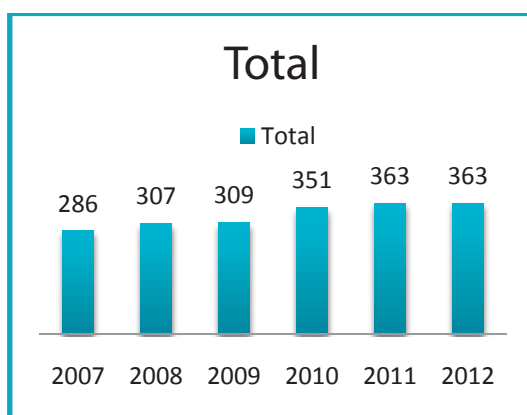
Disponemos de un Código de Prevención de Acoso Sexual y Moral (detalle en el ANEXO a este documento) que ha sido difundido al total de la plantilla.

En EMC, uno de los principales canales de comunicación de la Compañía es la intranet, accesible para todos los empleados/as. Por eso, hemos destinado un espacio denominado **Women Leadership Forum**, específicamente para la comunicación de políticas y acciones tanto a nivel nacional como internacional, relacionadas con igualdad. Este canal es especialmente valioso por permitir tanto emitir como recibir opiniones y propuestas de la plantilla de EMC, para lo cual hemos creado la dirección Spain.Igualdad@emc.com .

Con respecto a los datos cuantitativos como situación de partida para el II Plan de Igualdad, observaremos estadísticas de plantilla, Selección, Promoción, Formación, Retribución, Conciliación.



La evolución de nuestra plantilla en el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad 2007-2012 ha sido:

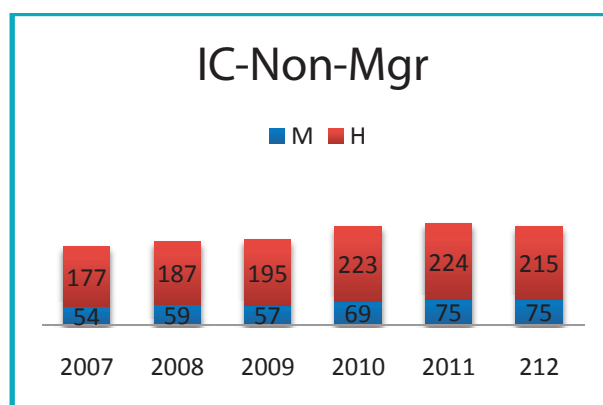
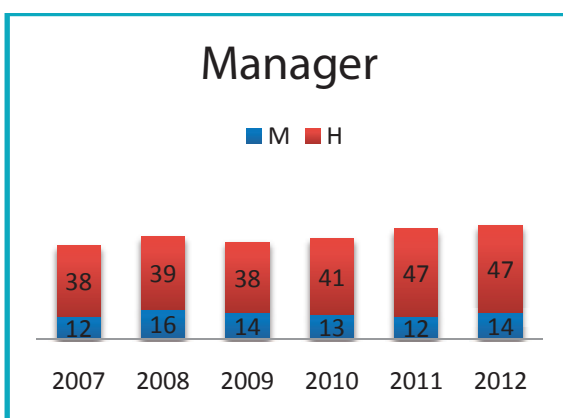
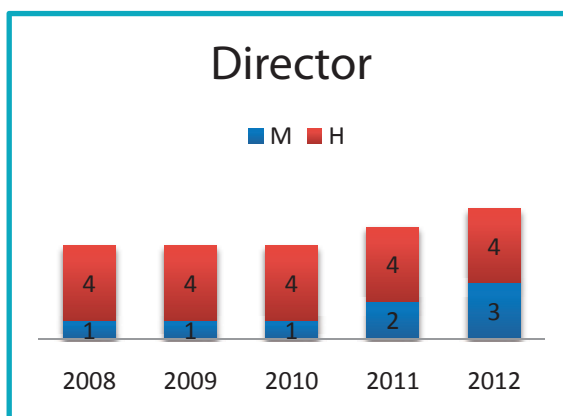


El porcentaje de mujeres en el 2007, antes de lanzarse el plan de igualdad, era de 23,4% y en el 2012 fue de un 25,6%. Si bien el incremento de mujeres en plantilla no es significativo, sin embargo deja patente que el esfuerzo que realizamos en discriminación positiva es necesario, sobre todo teniendo en cuenta que en 2010 del total de 42 contrataciones, el 26% fueron mujeres, frente al año 2011 en el que se realizaron tan solo 12 contrataciones, de las cuales el 42% fueron mujeres. Es obvio que la dificultad en aumentar el número de mujeres en plantilla cuando baja la incorporación de profesionales es un reto doble, sin embargo consideramos un avance muy significativo en términos de porcentaje.

La antigüedad media de mujeres ha aumentado si lo comparamos con la antigüedad media de hombres – casi 6 años de antigüedad con respecto a 7 años de antigüedad media de los hombres. Estos datos denotan que las mujeres están cada vez tomando más presencia en la Organización y su aportación es cada vez más valiosa para EMC.

En el mismo periodo de tiempo, el porcentaje de hombres en el 2007 era de un 76,6% decreciendo hasta un 75,8% en el 2011.

También registramos la evolución en función de las categorías profesionales.

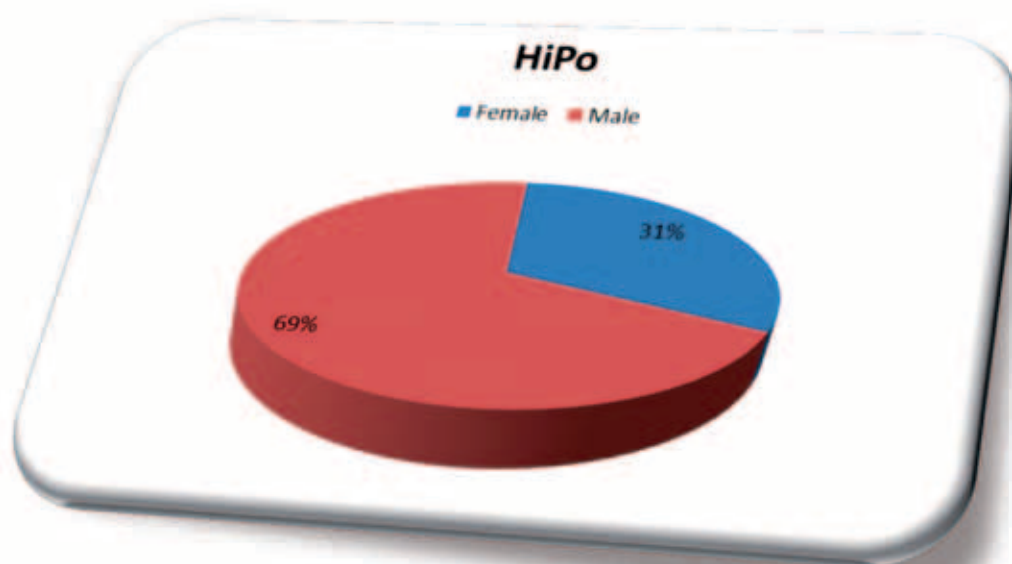


En los resultados estadísticos hay que destacar, que a pesar de la evolución de la plantilla, la mujer mantiene su presencia en puestos de responsabilidad en un casi 25% del total de personas con responsabilidad en la organización. La posibilidad de incrementar su presencia en las tomas de decisión de la empresa, es uno de los objetivos de este Plan.

Promociones

Una referencia para prever el número de promociones es el colectivo identificado como High Potential. En este apartado las mujeres identificadas suponen un 31%, porcentaje claramente superior al total de mujeres de la organización, dato que es muy esperanzador para nosotros, a la hora de predecir el éxito de nuestras políticas en esta materia, en la medida que este porcentaje se ha incrementado con respecto a años anteriores, donde el porcentaje de mujeres identificadas como tal era menor.

Esta información nos muestra que cada vez la mujer está tomando más y más presencia en nuestra Organización.



Formación

El número de asistencias femeninas a cursos de formación de EMC desde el 2008 ha sido de 953 , en contraposición, el número de asistencias masculinas ha sido de 3098. Si estos datos los comparamos con el número de plantilla femenina y masculina – 90 y 267- respectivamente, nos demuestra que la asistencia ha sido bastante igualada, de 2,12 cursos de media por año para mujeres y de 2,32 para hombres.

Retribución

En materia retributiva EMC claramente marca tendencia en la igualdad de género. A diferencia de estadísticas generales sobre brechas salariales a nivel de género publicadas en el INE, y cuyos datos reseñamos a continuación a modo de ejemplo (ver cuadros estadísticos de medias salariales entre hombres y mujeres en España 2012), en EMC proponemos una retribución individualizada unida a los resultados y productividad, con independencia de su género y que respete los criterios de equidad interna y externa en todo momento.



Distribución del salario medio bruto anual por sexos.
INE



Sin duda, en EMC estamos muy lejos de ser una representación de estos datos o de contribuir a generarlos. No por ello descuidamos nuestra revisión permanente en cuanto a equidad y adecuación retributiva a nuestro sector.

Hemos analizado en detalle la estructura retributiva de la Organización para reflejar los criterios que sobre la misma tiene establecido EMC. Hay que llamar la atención en el hecho que, EMC tiene individualizada toda su estructura retributiva y con un importante componente variable, de hecho el 80% de la Organización tiene una retribución fuertemente unida a resultados.

En el I Plan de Igualdad de EMC, publicado en el año 2007, ya avanzábamos cuáles eran los principios rectores de nuestra política retributiva. Un sistema retributivo individualizado, estructurado en distintos niveles, de acuerdo a las responsabilidades y complejidad de cada puesto y regido por los siguientes principios:

- En primer lugar en las encuestas de mercado, dónde se analiza, de una forma pormenorizada, lo que el mercado paga por cada una de las descripciones de funciones y cuya información es recogida por EMC, a través de diferentes consultoras externas. Con esta información se sabe en todo momento lo que ese puesto “vale” en el mercado, en este caso en el mercado de Tecnología.
- En segundo lugar, está presente la capacidad de pago de la Compañía en cada momento.



- Por último se tiene en cuenta las fluctuaciones del IPC a la hora de entender si se puede o no mantener el mismo nivel adquisitivo por las personas que componen la organización.

Es cierto que existen unas categorías internas que, en nada coinciden con la división que se puede encontrar en los convenios sectoriales a los que, como empresa de tecnología estamos supeditados, pero en ningún caso reflejan descripciones de funciones exhaustivas, por la dificultad que conlleva en el sector en el que nos movemos. En todo caso, en cada uno de los estudios, se analizan “posiciones” sin tener en cuenta el género de las personas que los desempeñan. En este sentido, en nuestro I Plan, podíamos ver como las diferencias entre mujeres y hombres eran equitativas y muy poco dispares, sin que hubiera un patrón de penalización de un género sobre otro.

Para la elaboración de este II Plan, hemos vuelto a analizar categorías internas homogéneas con suficiente representación de mujeres y hombres para hacer una comparación suficiente, volviendo a encontrar la misma situación que teníamos en el año 2007, es decir, algunos puestos los hombres están por encima, pero curiosamente en la mayoría de los puestos analizados, son las mujeres las que mantienen medias objetivos superiores a los hombres. En concreto se han analizado once posiciones o puestos de trabajo, de los cuales solamente en tres ocasiones, la media de retribución de los hombres es superior a las mujeres que desempeñan el mismo puesto, mientras que en las ocho posiciones o puestos de trabajo restantes, son las mujeres las que reciben una retribución superior a la media de hombres (adjuntamos cuadro comparativo para mejor explicación), lo que sin duda nos confirma una vez más, que las políticas retributivas de EMC, al igual que el resto, se basan fundamentalmente en la meritocracia, sin atender a razones de género.

	Hombres	Mujeres
Customer Service Engineer	100%	93,50%
Account Manager, Enterprise	100%	109,74%
Implementation Delivery Spec	100%	103,26%
Solutions Architect	100%	102,19%
Sr Account Manager, Enterprise	100%	102,27%
Sr Acct Mgr, Partner Dev	100%	115,97%
Sr Implementation DeliverySpec	100%	109,92%
Storage Operations Specialist	100%	105,18%
Systems Engineer	100%	112,03%
Tech Solutions Project Mgr	100%	90,54%
Tech Solutions Sr Proj Mgr	100%	96,85%



Conciliación

Podemos decir con gran satisfacción que en el periodo de vigencia del anterior plan de Igualdad el número de personas que se han beneficiado de las políticas flexibilizadoras contempladas en el anexo “EMConcilia” han sido bastantes en todas sus manifestaciones.

Así, y a modo de ejemplo, en la actualidad hay ocho mujeres y un hombre con reducción de jornada por cuidado de hijos que compaginan su actividad profesional y personal y sin que ello suponga un perjuicio para su progresión profesional dentro de la empresa.



Conclusiones sobre evolución respecto al plan anterior

Como resultado del diagnóstico y revisando la situación actual de acuerdo a los objetivos marcados en el I Plan de Igualdad de EMC, obtenemos las siguientes conclusiones:

- Con respecto al objetivo nº 1 del I Plan de Igualdad, de incrementar hasta un 30% la representación de las mujeres en la plantilla global de la empresa, hemos conseguido un aumento de un 23% en 2007 a un 25,6% en 2012, obviamente queda mucho por hacer en este sentido, y seguiremos trabajando en este reto. Debemos tener en cuenta que ha sido un éxito el incremento de contratación de mujeres en porcentaje respecto al total de contrataciones. En el último tramo de vigencia del Plan, hemos adoptado medidas de discriminación positiva que empiezan a dar sus frutos, no obstante el descenso en el número de contrataciones ha sido una barrera decisiva para evitar el logro del objetivo del 30%. No podemos olvidar tampoco, que la previsiones de crecimiento para los próximos años, tampoco ayudan a pensar que podremos hacer grandes crecimientos porcentuales en esa materia.

- El objetivo nº 2 establecido en el I Plan de Igualdad, relativo a las medidas de conciliación recogidas en “EMConcilia”, ha supuesto un pilar importante para el cambio, y así ha sido percibido por la plantilla. Tenemos que resaltar el hecho que desde que se implantó la política de Igualdad, y en concreto las medidas Flexibilizadoras de “EMConcilia”, se ha incrementado el número de emplead@s que se han acogido a la reducción de jornada, incluyendo también a hombres. El número de excedencias voluntarias y por guarda y cuidado de hijos, también ha sido valorado por algunos emplead@s con lo que, valoramos esta iniciativa muy positivamente para continuar trabajando en la igualdad real.

Este objetivo está totalmente relacionado con el primero desde la perspectiva de retención de las mujeres, tendremos que mantener esta línea de trabajo y estudiar cómo podemos mejorarla.

- El objetivo nº 3 estaba formulado con carácter de discriminación positiva, por tratarse de organizar acciones formativas específicamente para mujeres. El fin último de este objetivo era ir dotando a las mujeres de todas las habilidades directivas que van a necesitar ante oportunidades de promoción a puestos de responsabilidad. Este objetivo se ha cumplido y se continúa trabajando en él ya que conseguir una representación igualitaria en puestos de dirección tiene un efecto multiplicador en términos de igualdad.

Las acciones formativas están incidiendo en varios objetivos del Plan, sin duda en la adquisición de conocimiento, desarrollo de habilidades directivas y preparación de las mujeres de EMC para su desarrollo profesional, además de estar impactando en su motivación, al ser conscientes de la apuesta que la Compañía está haciendo por ellas, como por la posibilidad de hacer networking tanto a nivel local como europeo.



- En el anterior Plan de igualdad, el 4º objetivo definido, relativo a la difusión de valores y prácticas para promover una cultura de igualdad entre hombres y mujeres, ha sido cubierto mediante acciones, publicaciones, encuentros, foros y oportunidades para el networking alrededor de la igualdad entre hombres y mujeres, este sustrato es fundamental para continuar avanzando. Consideramos un objetivo cubierto, y al mismo tiempo necesaria, su continuidad en extensión del número de participantes y alcance en acciones y relaciones.

Este objetivo nº 4 ha sido valorado y reconocido de forma expresa, por la Consultora “Great Place to Work” en el sentido de haber sido elegidos como la **MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR 2013 de ESPAÑA** (Best Place to Work 2013 – Empresas entre 250 – 500 empleados/as).



Objetivos del II Plan de Igualdad

Como reflejábamos con anterioridad, entendemos este II Plan de Igualdad como la continuidad del anterior, por lo tanto, los objetivos que definimos a continuación están relacionados con el grado de cumplimiento de los expresados en el Plan anterior y desde nuestra mayor experiencia en la implantación de las medidas y su impacto.

OBJETIVO Nº 1 (Selección/Promoción)

Continuaremos aplicando medidas de discriminación positiva en la contratación de profesionales, incorporando preferentemente mujeres ante candidatos igualmente idóneos para cubrir el puesto de que se trate. Establecemos alcanzar un objetivo de 28% de mujeres en el total de la plantilla al finalizar la vigencia del II Plan de Igualdad.

Medidas

De acuerdo a nuestro primer análisis en 2007 sobre las licenciadas en las carreras tecnológicas, de mayor interés para nuestro negocio y en nuestra área geográfica, ya obtuvimos la conclusión de que EMC tiene la representación de mujeres correlativa a la oferta profesional disponible, incluso mayor, viendo la evolución de licenciadas en las carreras técnicas en los últimos años. También somos realistas al prever un descenso en la contratación de profesionales en los años venideros. Nos planteamos por lo tanto medidas que pongan el foco en la retención de nuestras mujeres profesionales, en la discriminación positiva ante cualquier incorporación, en la promoción dentro de la Compañía y el compromiso de ésta con la Igualdad de Oportunidades.

- a. Impulsar en la Organización el conocimiento y aprovechamiento de las medidas de conciliación, formación y relación, que en EMC se están llevando a cabo para que el mayor número de mujeres perciba un incentivo para permanecer en la Compañía.
- b. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de candidatas femeninas: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer (LiderA, Womenalia, European Professional Women´s Network, FEDEPE)
- c. En todas las acciones promocionales de la Compañía como empleador, incorporaremos la mención de nuestro compromiso y actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades como valor estratégico de EMC. Se hará una mención especial para puestos y áreas de nuestra



Organización que tradicionalmente están teniendo una mayor asociación y vinculación a los hombres.

d. Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del/la candidat@. Cumpliendo lo anterior se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de competencias y aptitudes, se optará por algún candidato femenino en la selección final.

e. En todo proceso de selección debe haber, al menos, un miembro del Comité de Igualdad que vele por el cumplimiento de la medida anterior especificada. Si dicha medida no fuese aplicada, debe ser notificada al Comité e inmediatamente comunicada al Departamento de Recursos Humanos.

f. Publicitar en todas las vacantes de empleo, tanto internas como externas que se haga, el compromiso formal de EMC con una política de Igualdad de Oportunidades. Este compromiso se extenderá de manera formal, a cualquier empresa externa que colabore con EMC en la búsqueda de candidatos, explicitándolo en los acuerdos que se firmen con dichas empresas.

Evaluación y seguimiento

La observación de estas iniciativas se centrará en:

- a. Control de las fuentes de reclutamiento
- b. Control de las comunicaciones internas y externas sobre reclutamiento, selección, contratación y promoción
- c. Seguimiento cuantitativo de personas contratadas, especificando sexo, edad, tipo de jornada, nivel y función
- d. Numero de aplicaciones de candidat@s, y los que finalmente superaron los procesos de selección, por género y edad.



OBJETIVO Nº 2 (Conciliación)

Desde la concepción del I Plan de Igualdad, observamos que una de las barreras para la Igualdad Real de Oportunidades es la realidad cultural y social en la que vivimos, no podemos obviar que el cuidado de personas dependientes, especialmente el cuidado de los hijos, teniendo en cuenta la edad media de las mujeres de nuestra plantilla es de 36,67 años, corre en gran medida a cargo de las mujeres. También somos conscientes de que tanto hombres como mujeres, valoran cada vez más la compatibilidad del trabajo con otras facetas de su vida, sin duda la familiar como prioritaria.

También mencionamos el aprendizaje obtenido del I Plan de Igualdad en EMC, y es que la Conciliación tiene que ser parte de la cultura empresarial, siendo el respeto al tiempo tanto propio como ajeno, la base de la eficiencia para poder conciliar sin detrimento del desempeño y el logro de objetivos empresariales.

En la gestión de RRHH de EMC se aborda como un reto la eficiencia en la gestión de las condiciones laborales de tal manera que la conciliación es clave para la retención del talento, el clima laboral, la eficiencia de los profesionales y la igualdad de oportunidades. Por eso formulamos como objetivo en 2007 y lo mantenemos, el estudio permanente de alternativas, iniciativas y opciones que incidan en la flexibilidad de las condiciones laborales.

En este II Plan de Igualdad, formulamos como objetivo la revisión, estudio e implantación de nuevas iniciativas de las condiciones laborales en aras de la mejor compatibilidad entre vida laboral y familiar, actualizando si procede el Programa Concilia que constituye la plataforma para avanzar en este objetivo y difundiendo su contenido entre la plantilla.

Medidas

- a. Se realizará una investigación en el mercado sobre iniciativas que otras compañías están poniendo en marcha y oferta de servicios que faciliten la conciliación.
- b. Desde el Comité de Igualdad se estudiará la puesta en marcha de iniciativas que faciliten el cuidado de los hijos en edad escolar para algunos días concretos que son fiesta en el calendario escolar y no coinciden con los días festivos establecidos en el calendario laboral.
- c. Del mismo modo que la anterior medida, se estudiará la puesta en marcha de medidas que permitan a los empleados, previamente validadas las necesidades de negocio y disponibilidad del departamento, el poder tele-trabajar para el cuidado de familiares de consanguinidad ascendente, en momentos puntuales.



- d. Se propone crear un calendario de actuación para gestionar las bajas por maternidad. A partir de la semana 18-20 del embarazo, el manager debe tener un plan para la sustitución y haberlo comunicado con el equipo y las personas afectadas.
- e. Siempre y cuando el departamento lo haya estudiado previamente y no suponga un perjuicio económico, se dará la opción a aquellas mujeres embarazadas que a partir de la semana 30 de embarazo puedan decidir entre reducir su jornada laboral al 50% manteniendo su salario al 100%, o si esto no pudiera llevarse a cabo por temas organizativos, se permitirá que puedan tele-trabajar desde casa.
- f. Siempre y cuando el departamento lo haya estudiado previamente, se permitirá el realizar un piloto de teletrabajo durante los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa.
- g. Se realizará una campaña específica de comunicación y concienciación para la eficiencia de las reuniones, que asegure no dilatar las reuniones en detrimento de la conciliación.
- h. Se potenciará la difusión del Plan Concilia de EMC en los canales oportunos como pueden ser la newsletter wSpace, el portal del empleado, el buzón de correo EMConcilia@emc.com, Spain Women's Leadership Forum, así como el buzón Spain.Igualdad@emc.com

Evaluación y seguimiento

La observación de estas iniciativas se centrará en:

- a. Seguimiento cuantitativo de los emplead@s que están haciendo uso de los beneficios del Plan Concilia.
- b. Se realizará una encuesta de valoración sobre las iniciativas existentes y sobre algunas nuevas que puedan resultar de la revisión y actualización del Plan Concilia



OBJETIVO Nº 3 (Formación)

La preparación técnica, el nivel competencial y el desempeño, son factores cruciales para la promoción a puestos de responsabilidad en EMC. Así creemos que dotar a nuestras profesionales de una formación completa en la adquisición de conocimientos técnicos, en el desarrollo de habilidades y en la promoción de actitudes orientadas a la proactividad, son las mejores herramientas para que ante una oportunidad de sobresalir, destacar, obtener logros, sean las mujeres las que alcancen el éxito requerido para los puestos de mayor nivel.

Nos marcamos como objetivo concreto incrementar tanto el nº de horas de formación dirigida a mujeres, como el nº de mujeres que acceden a la formación que EMC ofrece a sus profesionales. Contemplaremos el acceso a los Programas de Cualificación Técnica General de la Empresa, como a Programas específicos para la obtención de habilidades y promoción de actitudes orientadas al desarrollo profesional de las mujeres.

Así formulamos el objetivo realista de alcanzar un 70% de mujeres que acceden a la formación ofrecida por EMC e incrementar la asistencia hasta 32 horas en los dos años de vigencia de la política.

Medidas

- a. La oferta formativa que la Compañía establece para sus empleados/as se promocionará específicamente en los emails enviados a principios de cada trimestre, así como al mismo tiempo será incluida dicha oferta formativa local y para EMEA en el espacio llamado “Education & Development”.
- b. Se realizará una detección de necesidades formativas de las mujeres de EMC a través de los managers, solicitando en su opinión los requerimientos en formación de las mujeres a su cargo.
- c. Se establecerán acciones formativas específicas dirigidas a mujeres con la intención de desarrollar las habilidades directivas que tendrán que poner en práctica ante cualquier oportunidad.
- d. A través de la newsletter wSpace, específica sobre enfoque de género, se promoverá la actitud de autodesarrollo, incluyendo mujeres referentes de éxito en sus profesiones, mensajes para promover la ambición de logro y artículos de carácter pedagógico.



e. Para aquellas mujeres que tienen a otras mujeres a su cargo, que están en posiciones con clara proyección directiva, que tienen un desempeño sobresaliente, o que están especialmente involucradas en materia de igualdad, se ofrecerá un Programa de Desarrollo externo con enfoque de igualdad y específico para mujeres, brindando la oportunidad de relación con mujeres de otras empresas para el intercambio de experiencias e iniciativas.

f. En todas aquellas acciones formativas de carácter general que se organicen en la Compañía, se incluirá el mensaje y/o mención especial a las iniciativas de igualdad de oportunidades, conciliación y recursos que en general se están destinando a la promoción de las mujeres en EMC.

g. Se promoverá un Programa específico de “mentoring” en el que mujeres y hombres de la Organización con puestos de responsabilidad, recibirán la formación adecuada para desempeñar el rol de mentoras y una vez terminado, se les asignará una mentee estableciendo entre ambas un acuerdo específico.

Evaluación y seguimiento

La observación de estas iniciativas se centrará en:

- a. Seguimiento cuantitativo de la participación de mujeres en acciones formativas en número de mujeres y horas.
- b. Seguimiento de las comunicaciones sobre la promoción de la formación en general, y la dirigida a mujeres en particular.
- c. Seguimiento de la satisfacción por parte de las mujeres con respecto a la formación recibida y su eficacia para la aplicación en el entorno profesional.
- d. Seguimiento de las acciones de mentoring en cuanto a satisfacción y eficacia



OBJETIVO Nº 4

Una de las conclusiones obtenidas de nuestro I Plan de Igualdad, es que si bien el Departamento de RRHH y el Comité de Igualdad de EMC, promueven iniciativas acorde a los objetivos a conseguir, la Igualdad de Oportunidades ha de ser un compromiso de toda la Organización, por lo cual es clave incidir en todas las oportunidades con mensajes que impacten en nuestra cultura, que si bien es inclusiva, puede ser aún más sensible a la diferencia cuantitativa en representación de mujeres tanto en puestos de dirección como en determinadas áreas.

En la línea de incidir en la cultura de la Compañía, establecemos como objetivo movilizar a los profesionales en su compromiso con la Igualdad de Oportunidades y la generación de una cultura inclusiva a través de su participación en acciones relativas a Igualdad de Oportunidades.

Medidas

- a. El actual Comité de Igualdad constituido desde el lanzamiento del primer Plan de Igualdad, al cual se han añadido nuevos miembros, formarán parte, en un nuevo role, del comité “asesor” de la actividades del WLF. A parte, y con motivo de nuestra participación para conseguir el Distintivo de Igualdad, que es otorgado por el ministerio de Igualdad, se creará un nuevo Comité de Igualdad (ya anunciado ut supra) con la finalidad de trabajar por y para el seguimiento del Plan de Igualdad. Dicho Comité estará constituido por 14 personas, profesionales de diferentes áreas, que se reunirá periódicamente.
- b. Emisión trimestral de una newsletter específica sobre igualdad.
- c. El Comité de Igualdad en coordinación con RRHH organizará un mínimo de dos acciones formativas presenciales al año, relativas a Igualdad y Conciliación, y se realizará el seguimiento sobre la aceptación de las mismas a través de encuestas, sondeos o entrevistas.
- d. Se localizarán nuevas oportunidades para incrementar mensajes que promuevan la Igualdad y la difusión de los recursos disponibles para facilitar la conciliación.
- e. Como parte de la comunicación se difundirá en cartelería o algún material promocional el logotipo diseñado expresamente en EMC como representación de Igualdad de Oportunidades.
- f. Se continuará trabajando en las comunicaciones ya existentes específicas sobre igualdad como son wSpace y WLF.



- g. Se trabajará especialmente en los contenidos de las comunicaciones, respetando y valorando la diversidad de género por la que estamos trabajando.
- h. Se solicitará la participación y visibilidad de la Dirección de la Compañía como promotores de Igualdad, reflejando el compromiso y dando ejemplo de la Igualdad como valor estratégico en EMC.
- i. El actual Comité de Igualdad ha creado un buzón Spain.Igualdad@emc.com para todos aquellos que soliciten información sobre Igualdad, Conciliación, al igual que para la notificación de alguna acción Discriminatoria.

Evaluación y Seguimiento

La observación de estas iniciativas se centrará en:

- a. Seguimiento cuantitativo de las acciones presenciales realizadas en el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad.
- b. Seguimiento cuantitativo de los participantes en acciones específicas sobre Igualdad y la aceptación de las mismas.
- c. Seguimiento de los impactos en comunicación relativos a Igualdad y Conciliación en los diferentes canales y oportunidades.
- d. Seguimiento cuantitativo de los profesionales que utilizan las medidas y recursos que EMC pone a disposición sobre Igualdad y Conciliación.



Seguimiento y Evaluación del Plan

El seguimiento y evaluación del Plan será llevado a cabo por el Comité de Igualdad, formado por 14 miembros, hombres y mujeres, que representan en su conjunto a las diferentes áreas de la Organización. El Comité de Igualdad:

- Realizará sesiones de trabajo para proponer posibles mejoras, modificaciones o correcciones al Plan.
- Representará al conjunto de los emplead@s de EMC Computer Systems Spain S.A.U en aquellas acciones de igualdad, en cuya participación sea requerida.
- Velará por el cumplimiento efectivo de los objetivos y los principios recogidos en el plan.
- Participará en la elaboración anual de un informe de conclusiones en el que se ponga de manifiesto la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

Existirán dos niveles de evaluación del plan, uno cualitativo, relativo a la propia ejecución del mismo y otro de análisis cuantitativo y de impacto.

Durante cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborará un documento de seguimiento para:

- Conocer el grado de cumplimiento.
- Conocer cómo se han ejecutado, qué tipo de actividades se han llevado a cabo para poner en marcha los distintos objetivos marcados.

El procedimiento que se utilizará será la recogida de datos estadísticos. Así mismo se han establecido indicadores para todos los objetivos y actuaciones, de cuyo cumplimiento se informará sistemáticamente y sintéticamente a toda la Organización.

Durante el primer trimestre de cada año se elaborará, por parte del Comité de Igualdad, un informe de situación. Estos informes darán la oportunidad de ajustar en cada momento el Plan a la realidad que exista y, cuando se considere oportuno, se darán a conocer al conjunto de la plantilla.

Como criterios de evaluación, especialmente en lo relativo al análisis cualitativo, se confeccionará una encuesta general a toda la plantilla femenina, que irá acompañada de entrevistas en profundidad con un número no inferior al 20% de las mujeres de la Organización.

Con respecto al análisis cuantitativo de los distintos objetivos definidos, se estará a la información oficial reportada por el Departamento de RRHH de la base de datos general de la Compañía.



ANEXOS



Protocolo para la prevención del acoso sexual y moral en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse.

La Dirección de EMC consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al ACOSO, tanto sexual como moral en el trabajo, en sus diversas vertientes, se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral libre de conductas indeseadas y comportamientos hostiles que supongan una agresión a la dignidad y a la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de EMC, por lo que considera necesario el establecer un “Código” de actuación que, de acuerdo con la normativa vigente, sirva como instrumento definidor de dichas conductas, al tiempo que permita el establecimiento claro de un sistema o cauce procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

EMC ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso en las relaciones laborales y así reflejar de forma clara la vinculación existente entre los derechos fundamentales de las personas y el propio contrato laboral de trabajo, en la medida que determinados comportamientos tienen una afectación directa en derechos tan sustanciales como la no discriminación, la intimidación, dignidad e integridad de la persona.

Declaración de principios de actuación

- No se tolerará ni permitirá, por acción u omisión, conductas que suponga actitudes de acoso sexual o moral en la relaciones de trabajo, ni en relación con las mismas, ya sea antes o durante la relación contractual.
- Se prohíbe cualquier acción o conducta de esta naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose dichas conductas, una vez verificadas y probadas, como falta disciplinaria laboral muy grave.
- Por parte de EMC, se protegerá especialmente a los emplead@s que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, aquellas medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección. A tal fin, se llevarán a cabo las investigaciones necesarias, primando en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, sin perjuicio de no vulnerar la presunción de inocencia del presunt@ o presunt@s acosadores. EMC protegerá en todo momento los datos de carácter personal de las personas implicadas, de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- A fin de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en EMC, se pondrá a disposición de las personas afectadas, la asistencia psicológica y facultativa a las personas afectadas, si así es requerida por las mismas, al objeto de que puedan identificar correctamente el proceso de acoso y reaccionar ante el mismo.



- Se establecerá un procedimiento de actuación ante cualquier supuesto de acoso, con el respeto máximo a las normas legales, de ámbito penal, laboral o de otro orden jurídico, que pudiesen estar vigentes en ese momento, estableciéndose en todo caso las garantías necesarias para velar por la objetividad del proceso, aportando el máximo rigor a la investigación de los hechos y a la adopción de las medidas que se estimen oportunas. El hecho de efectuar una denuncia o participar en el esclarecimiento de cualquier situación de buena fe, no supondrá consecuencia negativa alguna para los trabajadores.
- Es responsabilidad de todos los empleados/as de EMC ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable el acoso sexual o moral, y, en concreto, el personal de Dirección tiene la obligación de garantizar con todos sus medios a su alcance que no se produzcan estas situaciones en el ámbito de su responsabilidad organizativa.
- La Dirección de EMC difundirá, de la mejor y mayor forma posible, este Código, como parte de su política institucional, incorporándose a la información esencial que recibe todo empleado de EMC.

Concepto de acoso sexual y moral

A los efectos del presente Protocolo, se definen como:

Acoso Sexual: como la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la persona en el trabajo, y en particular, que se exteriorizan por medio de comportamientos físicos o verbales manifestados en actos, gestos o palabras, creando un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

El concepto de acoso sexual está recogido en la Directiva comunitaria 2002/73/CE de Septiembre 2002. Pudiéndose producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma, pudiendo ostentar la persona que ejerce el acoso, cualquier posición dentro la empresa y no sólo la de superioridad jerárquica.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Bromas, comentarios o cualquier observación sugerente sobre la apariencia o condición sexual del trabajador.
- El uso intencionado de dibujos, viñetas, gráficos o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.



- Contacto físico deliberado y no solicitado, incluso un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona requerida haya dejado claro su rechazo a participar en las mismas.
- Cualquier invitación impúdica o comprometedora, que conlleve favores sexuales y las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o declaraciones explícitas, a una mejora en sus condiciones laborales y/o existan amenazas en el caso de no acceder (“chantaje sexual”)
- Cualquier otro comportamiento que traiga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, vejación o humillación del trabajador por razón de su condición sexual. Se incluirán también, aquellas situaciones de “acoso sexual ambiental”, en las que la condición afectada sea el entorno y el ambiente de trabajo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que sean deseadas o no por las personas que son objeto de ellas. En todo caso un único episodio NO deseado podrá ser constitutivo de acoso sexual a los efectos de este protocolo.

Acoso Moral: se entiende como tal, aquella situación en la que un empleado/a o grupos de empleados/as, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre un empleado/a o grupo de empleados/as en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Se considerarán constitutivas de acoso moral entre otras las siguientes conductas:

- Cambios organizativos que supongan la imposibilidad de relacionarse con compañeros de trabajo y/o terceras personas, la no asignación de tareas específicas de manera indiscriminada o el asignarle tareas claramente fuera de su grupo profesional con intención de degradarle profesionalmente.
- Las prohibiciones específicas que impidan la normal comunicación en el entorno laboral, con el objetivo de buscar el aislamiento social del trabajador o trabajadores.
- Ataques a la vida privada de los trabajadores que conlleven una crítica reiterada e indiscriminada sobre cualquier aspecto personal o profesional de la personas, con el objetivo de causarle daños emocionales, tales como hacerle parecer de menos delante de los demás, terror laboral, mofarse sistemáticamente y discriminatoriamente de sus deficiencias psíquicas o físicas, de su imagen, o de cualquier otro aspecto relativo a la persona, incluyendo la propagación intencionada de rumores con objeto de difamar a la persona.
- Agresiones o amenazas verbales reiteradas, críticas malintencionadas de trabajo o cualquier otra manifestación de discriminación frente a cualquier actitud de la víctima, tales como alusiones despectivas a la edad, sexo, nacionalidad, raza, estado civil, y creencias religiosas o políticas en general.



Procedimiento de actuación

Es intención de EMC, crear un procedimiento ágil y rápido que sirva para proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, sin menoscabar la presunción de inocencia de las personas acusadas. Se procurará por parte de la Dirección, la protección suficiente de las víctimas en cuanto a su seguridad y salud en función de las circunstancias laborales que rodeen cada caso.

La personas o personas que se crean víctimas de alguna de las situaciones contempladas, deberán presentar una denuncia formal, en la que indicarán de la manera más clara y precisa el relato de hechos que amparan dicha denuncia, de acuerdo al siguiente proceso:

La comunicación deberá realizarse por escrito al Director de Recursos Humanos de EMC. Esta comunicación puede hacerse bien:

- Por la persona directamente afectada.
- Por compañeros de trabajo que sean conscientes y conocedores de la situación de acoso.
- De oficio por parte del Director de Recursos Humanos si fuese conocedor de dicha situación.

La denuncia será por escrito y en el mismo se hará constar la identificación de la persona o personas denunciantes, exponiéndose de forma clara la concreción de hechos que amparan dicha denuncia, junto con la proposición de los medios de prueba que consideren oportunos.

El Director de Recursos Humanos podrá tomar en ese momento las medidas cautelares que estime oportunas, sin perjuicio de las que posteriormente pueda adoptar el órgano instructor.

En el plazo máximo de cinco (5) días laborales desde la comunicación al Director de Recursos Humanos, este nombrará un Instructor del caso, el cuál trasladará a la persona o personas denunciadas, toda la información detallada que tenga en su poder, al objeto de que en plazo máximo de cinco (5) días laborales, contesten por escrito a las acusaciones que versan sobre los mismos.

El Instructor no podrá tener una relación de dependencia o jerarquía con ninguna de las personas implicadas, ni pertenecerá al mismo Departamento de alguna de las personas. Excepcionalmente se podrá nombrar un Instructor ajeno a la Organización de EMC, si por parte del Director de Recursos Humanos se entendiese su conveniencia para la resolución del caso.

El Instructor deberá llevar personalmente el proceso, pudiendo utilizar los medios que estime oportunos en todo momento para el esclarecimiento de los hechos. Durante todo el proceso, deberá guardar la máxima confidencialidad de sus actuaciones. En el plazo



máximo de 30 días naturales desde la presentación inicial de la queja, el Instructor deberá resolver el expediente. El expediente se resolverá proponiendo:

- Sobreseimiento de la denuncia, porque se considere que los hechos, tras la oportuna comprobación de pruebas, no son concluyentes, indicándose en ese caso, si la denuncia fue presentada en buena o mala fe.
- La propuesta de adopción de medidas sancionadoras, en el caso de que por parte del Instructor se compruebe que la denuncia, está provista de veracidad tras la comprobación de los hechos.

El Director de Recursos Humanos propondrá a la Dirección de EMC, la sanción correspondiente, de acuerdo a los hechos probados.

El sobreseimiento o la sanción, será comunicada en todo caso por escrito a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo que deben presidir todo el proceso.

En caso de sobreseimiento de la denuncia, pero con declaración expresa de buena fe del denunciante, la Dirección de la empresa estudiará la posibilidad y el momento del cambio de departamento, si la persona así lo solicitase, sin menoscabo de los derechos laborales que tuviese la persona. En caso que se declarase que hubo mala fe por el denunciante, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho a incoar un expediente disciplinario, por entenderse que estamos ante la comisión de una falta laboral muy grave.

Cualquier acto de discriminación posterior, por la persona denunciada, en estos casos de sobreseimiento, sobre la persona denunciante, serán consideradas faltas muy graves laborales.

La divulgación de datos por cualquiera de las partes que hayan intervenido en el proceso, a las que hayan tenido acceso por su condición de parte en el mismo, tendrán también la consideración de falta laboral muy grave y susceptible de la máxima sanción laboral por parte de la Dirección.

Es voluntad de EMC, que la tramitación del proceso se desarrolle con la máxima transparencia y objetividad para el esclarecimiento de los hechos. En este sentido la Dirección de Recursos Humanos, verificará que el proceso cumple con dichas garantías.

La existencia de este Código y el procedimiento establecido en el mismo, no supone una limitación a las acciones que se puedan tramitar y promover en instancias externas a EMC, para exigir las responsabilidades que en su caso correspondan. Si por razones legales, el contenido de este Protocolo se viera afectado, la Dirección de EMC, se compromete a su inmediata adecuación.



Programa EMC Concilia

EMC ante los retos y por un programa que facilite la relación profesional-personal.

La sociedad actual se encuentra inmersa en un continuo cambio, impuesto por la internacionalización y globalización de los mercados. A nadie se le escapa que en las últimas dos décadas, el mundo en general, ha dado un giro hacia nuevas reglas, valores, creencias, nuevas formas de comportamiento, de relaciones sociales, etc. y por lo tanto con una mayor repercusión en el mercado laboral.

A nivel más local, hemos asistido a profundos cambios socio-económicos, que han provocado fundamentalmente, la aceleración de la incorporación de la mujer a los puestos de trabajo, con la consiguiente modificación del esquema doméstico. Al mismo tiempo, observamos cómo, entre las personas más jóvenes que entrevistamos, hay cada vez una mayor demanda de medidas que, permitan compaginar su vida laboral con otros requerimientos sociales, como el cuidado de personas dependientes en general o la vida en común con sus parejas.

Si a esto le unimos, la progresiva y significativa disminución de jóvenes al mercado de trabajo, que se traduce en una escasez de talento, fundamentalmente en el sector de las tecnologías donde nos movemos, hace que cualquier política que se aborde, debe tener como objetivo primordial, el mejorar el concepto de retribución que se perciba por parte de los empleados/as, y que es considerado por la mayoría, como un factor decisivo a la hora de elegir un lugar de trabajo o permanecer en él.

También observamos que, cada vez un mayor número de personas están dispuestas a cambiar algunas compensaciones y/o beneficios por medidas flexibles que les permitan conciliar su vida laboral y personal de la mejor forma.

Todo esto nos lleva a pensar que, para cualquier empresa, es un auténtico desafío el poder dar una respuesta adecuada a la relación entre trabajo y familia que surge tanto a hombres y mujeres dentro de las organizaciones. Para EMC, las personas en sí mismas son el elemento de la organización que más crean o destruyen valor y por lo tanto que generan competitividad, concepto clave en nuestro sector. Por ello, el desempeño humano es crítico y la forma de gestionar ese desempeño también.

Pero para conseguir estos objetivos de competitividad y crecimiento, necesitamos un alto grado de implicación de las personas y una buena forma de generar esa implicación es fomentar la integración de las diferentes facetas que tiene la vida de las personas, de forma y manera que ese bienestar repercuta en todos los sentidos.

Desde EMC somos conscientes que un elemento básico del futuro pasa por una buena política de Conciliación de vida profesional y personal, que busque una visión integral del proyecto familiar, en la medida de intentar adecuar situaciones personales y



necesidades empresariales. De ahí que nuestro objetivo fundamental sea crear entornos y condiciones de trabajo que respondan a todas estas demandas actuales, atrayendo y reteniendo a los mejores profesionales.

¿Qué propone en términos de actuación?

Nuestro objetivo es ofrecer alternativas que puedan ser más interesantes para los emplead@s de EMC, al tiempo que sean de más fácil aplicación por parte de la empresa, ofreciendo soluciones que traten de ayudar o minimizar la problemática actual de conciliar vida profesional y personal.

Para conseguir ello, trabajamos en varios ejes fundamentales:

- Políticas de Flexibilidad: Flexibilidad dentro de la jornada de trabajo y actuación en materia de permisos y excedencias.
- Otras medidas facilitadoras.

Este documento recoge de una forma pormenorizada o con remisión expresa a la “Guía de Emplead@s” o la Política/Reglamento que lo desarrolle en cada momento, el conjunto de medidas que EMC, dentro de este programa ha puesto en marcha o que tenía recogidas en otros documentos. Estas medidas suponen una mejora clara con respecto a lo establecido por la ley y tienen un impacto directo en la Conciliación de las personas. Cualquier aclaración sobre las mismas podéis consultarla en el Departamento de Recursos Humanos o enviar un email al buzón de EMConcilia@emc.com

Políticas de flexibilidad

Flexibilidad dentro de la jornada laboral

1. Los viernes por la tarde de todo el año no se trabaja. Se sale a las 15.00. El calendario laboral elaborado todos los años, recogerá, en la medida de los requerimientos legales, esta situación.
2. Jornada intensiva en verano (1 de Julio a 31 de Agosto). Cada año se confeccionará un calendario laboral que refleje estos requerimientos, teniendo siempre en cuenta el cómputo anual y las fiestas fijadas por ley.
3. 22 días laborales de vacaciones al año y un día más por cada dos años completos de antigüedad (Enero a Diciembre) hasta un máximo de 5 días extra.



4. Las reuniones no se convocan a última hora (17.00 h) y tienen fijada una hora de comienzo y una hora de final.
5. Los empleados/as con hijos menores de 8 años, podrán hacer media jornada, los días en que cumplan años, al objeto de poder acudir a recogerles al colegio y disfrutar con ellos del día.
6. Posibilidad de reducir la jornada laboral (trabajar menos horas al día o a la semana con una reducción del sueldo proporcional): Podrá haber reducciones de jornada de $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{3}$ o $\frac{1}{4}$ para el cuidado de hijos o padres que se encuentren enfermos. Para poder acogerse a esta medida, una vez solicitada por escrito por el emplead@, deberá haber una aprobación expresa por parte del Director de Departamento, una vez estudiadas las repercusiones directas y con el resto del equipo que esta medida pudiera tener. Estas reducciones tendrán una duración máxima de un año, transcurrido ese tiempo la Dirección de la empresa volverá a autorizar o no dicha reducción de acuerdo con las necesidades de negocio.

Excedencias y permisos largos

1. Mientras la empleada esté en activo, se autoriza la acumulación, hasta 14 días laborales, del permiso legal de lactancia, con independencia del tipo de parto que se produzca. Para poderse acoger a la medida, la empleada deberá comunicarlo formalmente al Departamento de Recursos Humanos. Si el contrato laboral se extinguiese por cualquier causa, antes de la fecha de disfrute, no se generará derecho alguno para la empleada.
2. Ampliación del permiso retribuido por enfermedad grave (basta que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario) o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad hasta 5 días naturales desde el momento del hecho causante. Cuando tenga que desplazarse fuera de su comunidad autónoma, el plazo será de 6 días naturales.
3. Posibilidad de solicitar la extensión de 6 meses más, a la excedencia que, para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, establece la ley en dos años. Para poder acogerse a esta extensión de la excedencia, deberán tener el visto bueno de la Dirección del Departamento al que estén adscritos.
4. Posibilidad de intercambiar sueldo por más días de descanso, hasta un máximo de cinco (5) por año natural, previo acuerdo con la Dirección de EMC.
5. Los emplead@s podrán ausentarse de su puesto de trabajo para atender a una situación de emergencia, sin necesidad de justificar la ausencia con



anterioridad. Bastará la comunicación al Responsable directo. En este apartado se encuadrarían aquellas situaciones de emergencia que pudiesen surgir, en las que no es posible avalar la ausencia por otros medios establecidos, como por ejemplo en las bajas de Incapacidad Temporal, visitas médicas o permisos legales retribuidos dónde es necesario aportar justificante de la ausencia.

6. Posibilidad de acompañar al médico a tus hij@s - si son menores de 14 años - sin límite de edad en caso de que sean minusválidos - físico o psíquicos - y a tu cónyuge.
7. Poder disponer de tiempo para realizar exámenes, si estás estudiando estudios oficiales y con el previo consentimiento de la Dirección de Departamento y de Recursos Humanos quien validará la congruencia de los estudios con el propio plan de carreras de la persona (IDP- Individual Development Plan).
8. Se podrá solicitar, siempre que se tenga hijos menores de 14 años, una excedencia temporal por cuidado de los mismos en la época estival (Junio, Julio, Agosto, Septiembre). La excedencia únicamente podrá ser por el tiempo máximo de un mes completo, con renuncia al sueldo correspondiente al mismo. La solicitud deberá ser entregada por escrito al Director del Departamento para su estudio y aprobación, la cual estará sujeta en todo momento a las necesidades de negocio, y deberá contar con el visto bueno del Departamento de Recursos Humanos.

Otras medidas facilitadoras

1. Garantía de reserva de plaza de garaje (oficina de Madrid) para las mujeres durante el periodo de gestación.
2. Se complementa hasta el 100% del salario fijo, en casos de Incapacidad Temporal, desde el primer día de baja.
3. Servicios de “fisioterapeuta” cofinanciados en la oficina de Madrid.
4. “Teletrabajo”: la empresa provee al empleado/a de toda la infraestructura necesaria (ordenador, conexión ADSL etc) para que pueda trabajar de forma puntual desde casa.
5. Co-financiación de determinados estudios (cursos reglados, Máster etc.) previo acuerdo con la empresa.
6. Servicios de apoyo profesional: asesoramiento fiscal para empleados/as así como asesoramiento para empleados/as expatriados.
7. Posibilidad de cursos sobre gestión de tiempo y estrés, planificados por el Departamento de Recursos Humanos.



Todas las políticas que afectan a la flexibilidad (flexibilidad en la jornada, excedencias y permisos largos) y a “otras medidas facilitadoras”, estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en la quedarán extinguidas automáticamente, limitando su alcance para el periodo en que se ha establecido. La Dirección de EMC, una vez valoradas las ventajas y los beneficios obtenidos de las mismas, decidirá qué cambios se producen que en las mismas, incluyendo la posibilidad de incorporar nuevas medidas, con la extensión temporal que se determine en ese momento.

Beneficios sociales o extrasalariales

- Seguro médico (MundiSanitas de reembolso) para cónyuge e hijos menores de 26 años dependientes. (Consultar “Guía de Emplead@s”).
- Indemnización a tanto alzado por Incapacidad Permanente para Trabajo Habitual por contingencias comunes, accidente o enfermedad profesional (Consultar “Guía de Emplead@s”).
- Seguro de indemnización por Invalidez Total y Gran Invalidez por contingencias de enfermedad común, accidente o enfermedad profesional. (Consultar “Guía de Emplead@s”).
- Seguro Corporativo por accidente de trabajo con resultado muerte. (Consultar web Corporativa).
- Ayuda comida a través de tarjeta de pago. (Consultar “Guía de Emplead@s”).
- Vehículo de representación. Tarjeta gasolina para gastos de transporte. (Consultar Política de utilización de vehículos de Empresa).
- Plan de retribución Flexible.
- Compra mensual de acciones a precio rebajado – “Stock Purchase Plan”- (Consultar “Guía de Emplead@s” páginas web Corporativas).
- Plan de Ahorro para la Jubilación (Consultar “Guía de Emplead@s”- Reglamento del Plan de Pensiones- CaixaVida).