

plandeigualdad y conciliación

PLAN DE CONCIENCIACIÓN EN MATERIA DE RSC E IGUALDAD

RECURSOS HUMANOS ESPAÑA
NOVIEMBRE 2008



“Distintos,
complementarios,
igualmente necesarios”

Anónimo



Miguel Ribera

Comentarios del autor

“Para la ilustración usé dos “medios rostros”, uno femenino y otro masculino.

La idea es transmitir el concepto de complementariedad. A su vez, ambos rostros están desfasados en sentido vertical, para dar sensación de singularidad además de la idea de complementariedad.

Ambas caras están unificadas por medio de la mirada, una mirada que mira directamente a quien esté viendo la ilustración, con un ligero toque de interrogación, como para lograr involucrar emocionalmente al espectador.

Al mismo tiempo, el contexto que rodea a los dos “medios rostros” está significado por una serie de objetos pintados de manera casi abstracta, para resaltar el sentido simbólico que pudiesen tener. Serían elementos de la vida cotidiana que comparten hombre y mujer, articulados por una estructura que refuerza la idea de construcción compartida... el tiempo, la casa, la comida, etc.”

Miguel Ruibal

1. Qué es un Plan de Igualdad.....	7
2. Cómo se realizó el Plan de Igualdad de Endesa	9
3. De dónde partimos: nuestro contexto	11
4. Cuáles son nuestros objetivos	13
5. Cómo lo vamos a lograr	15



“De la igualdad de habilidades surge la igualdad de esperanzas en el logro de nuestros fines”.

Thomas Hobbes

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a:

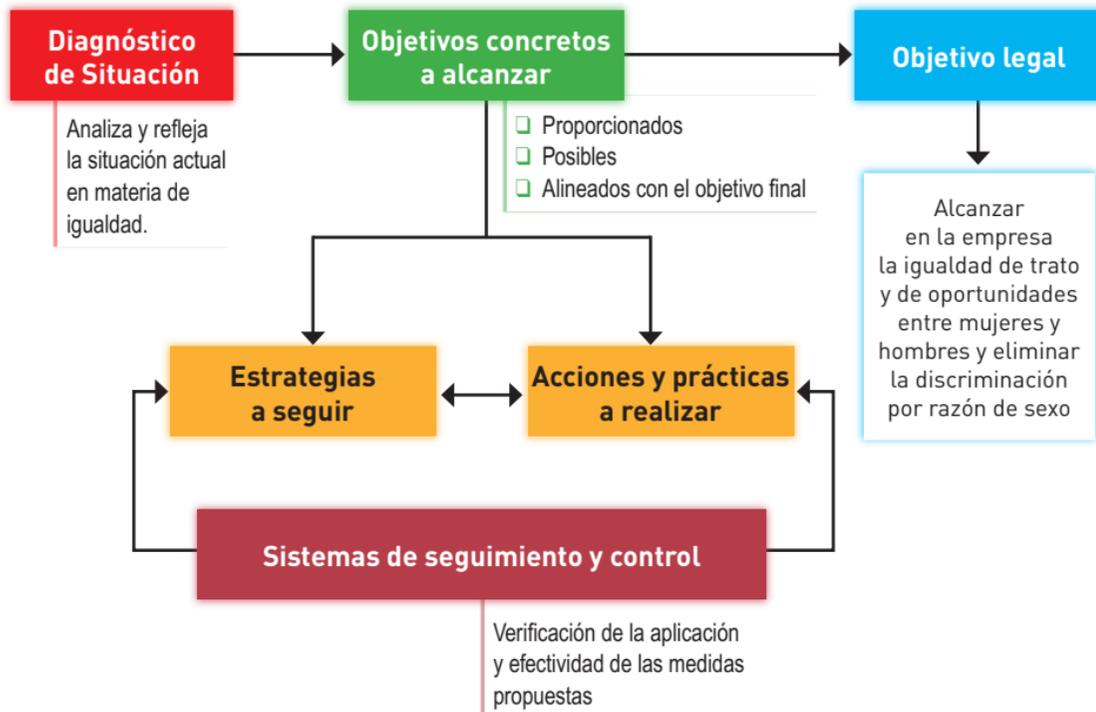
- ❑ **Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- ❑ **Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.**



“Allí donde alguien lucha por su dignidad,
por la igualdad, por ser libre,
mírale a los ojos”.

Bruce Springsteen

Cómo se realizó el Plan de Igualdad de Endesa





“La primera igualdad
es la equidad”.

Victor Hugo

- Los hombres suponen el 81,5% de la plantilla total de Endesa en España.
- Del número total de mujeres, un 25% están en el grupo “0”, pero este porcentaje no se refleja en los niveles superiores (personal singular y directivos), en los que desciende significativamente.
- En los últimos 10 años se han reducido ostensiblemente las diferencias, en especial en cuanto a la incorporación de la mujer a puestos de dirección.
- En comparación con otras empresas, partimos de una mejor situación en cuanto a medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, lo que proporciona una importante base para avanzar en las políticas de igualdad.



“Es más fácil desintegrar un átomo
que un prejuicio”.

Albert Einstein

- ❑ Aumentar el porcentaje de mujeres en nuestra plantilla mediante acciones positivas que favorezcan la incorporación de mujeres.
- ❑ Incorporar a la mujer a puestos con escasa o nula presencia femenina.
- ❑ Promover un cambio cultural que ponga fin a los estereotipos existentes en materia de género.
- ❑ Proteger a los colectivos más desfavorecidos o que están afectados por condiciones de trabajo que dificultan la plena efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades.
- ❑ Garantizar la **prevención, detección y tolerancia cero** en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ❑ Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.
- ❑ Dar a conocer al conjunto de la plantilla los derechos de los trabajadores y las actuaciones de la Compañía en materia de igualdad de trato y de oportunidades.



“La sociedad no puede en justicia,
prohibir el ejercicio de sus facultades
a la mitad del género humano”.

Concepción Arenal

Incorporando a nuestro Convenio Colectivo (artículos 38 a 59 y anexo 10) toda una serie de herramientas, derechos y actuaciones en materia de:





“La prueba para saber si puedes hacer un trabajo o no, no debería depender de la organización de tus cromosomas”.

Bella Abzug

¿Qué vamos a hacer?

- ❑ Garantizar, en la publicación de vacantes, la inexistencia de requisitos vinculados directa o indirectamente con el sexo.
- ❑ Utilizar canales de comunicación y difusión de las ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino.
- ❑ Facilitar la incorporación de las mujeres en los Grupos Profesionales en que estén subrepresentadas
 - Preferencia de la mujer en la adjudicación de vacantes en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad.
- ❑ Facilitar la incorporación de la mujer a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad
 - Programas formativos específicos.
- ❑ Posibilitar la participación de los trabajadores/as en excedencia o reducción de jornada por motivos familiares en los procesos de cobertura de nuevas vacantes. Se instrumentará un procedimiento específico para hacer efectivo este derecho.
- ❑ Motivar a las mujeres para participar en procesos de selección a puestos tradicionalmente masculinos o con escasa representatividad femenina.
- ❑ Realizar convenios y acuerdos con asociaciones e instituciones que faciliten la incorporación de las mujeres a los procesos de selección de Endesa.



“La diferencia ha de dejar de ser
un obstáculo para convertirse
en un valor”.

Anónimo

¿Qué vamos a hacer en Formación?

- ❑ Facilitar la participación de los trabajadores/as en excedencia o reducción de jornada por motivos familiares en las acciones formativas que se lleven a cabo y que tengan relación con su puesto de trabajo o su promoción profesional. Se instrumentará un procedimiento específico para garantizar la efectividad de este derecho.
- ❑ Fomentar la participación de la mujer en programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando.
- ❑ Implantar programas formativos orientados a sensibilizar a los gestores de personas en materia de igualdad.

¿Qué vamos a hacer en Retribución?

- ❑ Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual salario por un trabajo de igual valor.
- ❑ Garantizar la no discriminación por razón de género en las promociones voluntarias que se realicen, vinculando las mismas de manera preferente a criterios objetivos de rendimiento y aportación profesional.



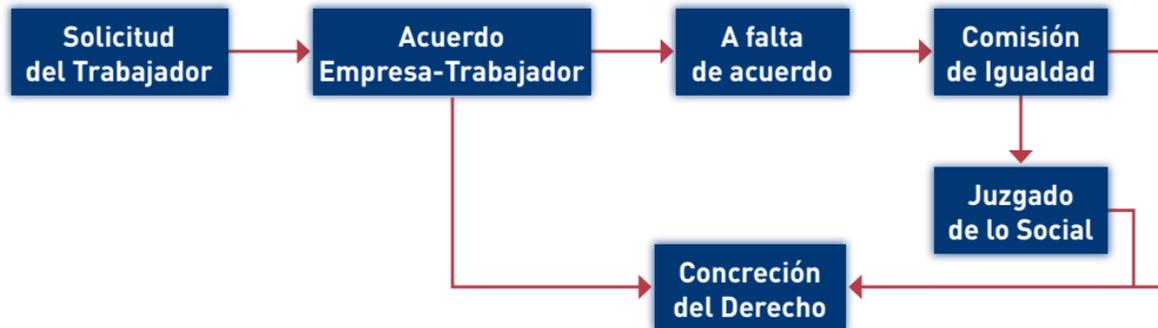
“Para la mayoría de nosotros la vida verdadera es la vida que no llevamos”.

Oscar Wilde

Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

¿Qué puedes hacer?

- ❑ Puedes retrasar la entrada o adelantar la salida hasta una hora, esta flexibilidad es adicional a la prevista en el régimen que se aplique en el centro de trabajo donde prestes tus servicios.
- ❑ La concreción del derecho se realizará, a solicitud del trabajador interesado, por acuerdo entre él y la Empresa.





“Educad a los niños y no será necesario castigar a los hombres”.

Pitágoras de Samos

Puedes transformar la jornada partida en continuada

Con justificación de la necesidad de atender directa y personalmente a otras personas

- Guarda legal de **menores de 10 años** o de discapacitados menores de edad.
- Cuidado directo de un **discapacitado** mayor de edad o de familiares, hasta primer grado de consanguinidad, que no puedan valerse por sí mismos y siempre que, en ambos casos, no desempeñen actividad retribuida por la que perciban más de 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional.

Sin necesidad de justificación y sin repercusión económica

- Madres y padres con hijos **menores de 3 años** (*si los dos trabajan en la empresa, sólo uno de ellos*).
- Encargados del cuidado personal y directo de **parientes de primer grado** que tengan reconocida la condición de dependencia severa o gran dependencia, de conformidad con la Ley 39/2006.
- Víctimas de violencia de género.**



“...individuo humano lo ha habido siempre,
mas no ha existido, no ha vivido, ni actuado como tal
hasta que ha gozado de un tiempo suyo,
de un tiempo propio”.

María Zambrano

¿Qué puedes hacer?

Puedes reducir tu jornada laboral entre un octavo ($1/8$) y un medio ($1/2$), con reducción proporcional del salario

- ❑ Si tienes la guarda legal y el cuidado directo de **menores de 10 años**.
- ❑ Si tienes el cuidado directo de **personas con discapacidad** que no desempeñen actividad retribuida por la perciban más de 2 veces el SMI (Salario Mínimo Interprofesional).
- ❑ Si tienes el cuidado directo de **familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad** que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida por más de 2 veces el SMI.
- ❑ Si realizas **cursos de formación** para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial (es necesario acreditar la superación de al menos $1/3$ de los créditos).
- ❑ Si eres **víctima de violencia de género**.

La reducción salarial **no afecta** a los **beneficios sociales** ni a la aportación al **plan de pensiones**, ni al régimen de **créditos y anticipos**



“Lo mejor que podemos hacer por otro
no es sólo compartir con él nuestras riquezas,
sino mostrarle las suyas”.

Benjamin Disraeli

¿Qué puedes hacer?

Solicitar una excedencia de hasta 3 años

Para el cuidado de hijos de hasta 3 años y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida por la que perciban más de 2 veces el SMI.

- Reserva de puesto durante 18 meses.
- Posibilidad de disfrutarla fraccionadamente por periodos no inferiores a 3 meses.
- Mantenimiento del derecho a la tarifa eléctrica.

Solicitar permisos **No retribuidos** para...

- Adopciones internacionales: 30 días.
- Asuntos personales o familiares: 4 días/año.
- Hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta 2º grado: 15 días/año.



“Hay tres cosas que nunca vuelven atrás:
la palabra pronunciada, la flecha lanzada
y la oportunidad perdida”.

Proverbio chino

Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

¿Qué puedes hacer?

Solicitar permiso retribuido	Estatuto	Plan de Igualdad Endesa
Matrimonio	15 días	15 días – se equipara la inscripción de parejas de hecho
Nacimiento, adopción o acogimiento	2 días	5 días
Enfermedad grave del cónyuge o de parientes 2º grado por consanguinidad o afinidad	2 días ampliables a 4 si es necesario desplazamiento	5 días y posibilidad de disfrute fraccionado, con un mínimo de dos horas/día
Fallecimiento parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad	2 días ampliables a 4 si es necesario desplazamiento	6 días parientes 1º grado, cónyuge o hermanos que convivan en el mismo domicilio Parientes 2º grado: 3 días ampliables a 4 si es necesario desplazamiento
Intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado	2 días ampliables a 4 si fuera necesario hacer un desplazamiento	
Traslado domicilio habitual	1 día	1 día ampliable a 2 si cambia de localidad 2 días ampliables a 3 si es una familia numerosa especial o algún miembro es discapacitado
Tiempo necesario para asistir a consulta médica del trabajador o de hijos menores de 10 años	—	Se extiende a la asistencia jurídica o psicológica a las víctimas de violencia de género
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o concurrir a exámenes oficiales	Tiempo necesario e indispensable	
Trabajadores a turno cerrado durante más de 10 años	2 días por año que hayan estado a turno a disfrutar inmediatamente antes de acceder a la prejubilación o a la jubilación	
Asuntos propios	1 día si no se falta al trabajo durante el año anterior + 1 día adicional si en el mismo periodo no se han producido accidentes con baja en el ámbito territorial del CSS al que esté adscrito el centro de trabajo del trabajador	



“Todos piensan en cambiar el mundo,
pero nadie piensa en cambiarse
a sí mismo”.

Alexei Tolstoi

¿Qué puedes hacer?

- **Evitar desplazamientos y cambios de centro de trabajo que exijan pernoctar fuera de tu domicilio habitual durante más de 15 días consecutivos.**

- **Será necesario que des tu consentimiento para poder desplazarte en los siguientes supuestos:**
 - Por razones de salud debidamente acreditadas por los servicios médicos de empresa.
 - Por embarazo o lactancia de un menor de 12 meses: en este supuesto no se aplica el límite de los 15 días, siendo necesario el consentimiento en todo caso.
 - Por guarda legal de menores de 10 años o cuidado de discapacitados.
 - Por cuidado directo de familiares hasta 2º grado que no puedan valerse por sí mismos.



“A igualdad de inteligencia y energía,
quien menos impone su persona
es quien más impone sus ideas”.

Agustín Pedro Justo

¿Qué puedes hacer?

Solicitar Permisos

Por lactancia de menores de 12 meses:

- ❑ **1 hora diaria** por lactancia con posibilidad de reducir jornada en la misma cuantía y de acumular todo el descanso para su disfrute continuado o fraccionado.
- ❑ Si el recién nacido tuviera que permanecer hospitalizado tras el parto, a la hora de lactancia se añade **1 hora más** durante el periodo que dure la hospitalización.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de atención al parto:

- ❑ El tiempo indispensable para que **ambos progenitores** puedan acudir a la realización de los exámenes prenatales y técnicas de atención al parto que fueran necesarios.

Disfrutar de Descansos

- ❑ **Maternidad:** 17 semanas.
- ❑ **Paternidad:** 13 días que se añaden a los 5 de permiso retribuido por nacimiento de hijos.
 - En los supuestos de parto múltiple, estos plazos se amplían en 2 semanas y 2 días respectivamente.
 - En los supuestos de discapacidad de hijo, se amplían en 3 semanas y 3 días respectivamente.
 - Tanto el descanso por maternidad como el de paternidad podrán disfrutarse de manera continuada o fraccionada con el límite, en este último supuesto, de 1/2 jornada ordinaria/día.



“Los hombres construimos demasiados muros
y no suficientes puentes”.

Isaac Newton

¿Qué puedes hacer?

Exigir que tu puesto de trabajo esté exento de riesgos para tu salud, la del feto o la del recién nacido

- ❑ Solicitar la revisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la situación de embarazo o lactancia natural.
- ❑ Si existiese cualquier tipo de riesgo para tu salud, la del feto o la del lactante, podrás exigir que se subsane esta situación o, en su defecto, que se te cambie de puesto de trabajo.
- ❑ Si no fuera posible el cambio de puesto, la Seguridad Social te garantiza la suspensión de tu contrato de trabajo hasta que el niño/a alcance los 9 meses de edad.
 - En tal caso tendrás derecho a la prestación de la Seguridad Social más el complemento de Empresa hasta el 100% de tu salario real.

Tienes preferencia para la planificación de tus vacaciones

- ❑ Debe tenerse en cuenta tu situación de embarazo o maternidad al confeccionar los calendarios de vacaciones del área en la que trabajas.
- ❑ Si no has podido disfrutar todos tus días de vacaciones dentro del año, por problemas derivados del embarazo o la maternidad, podrás trasladarlas al año siguiente.



“El paraíso está en el regazo
de una madre”.

Proverbio árabe

¿Qué puedes hacer?

Si eres trabajadora a turno cerrado y estás embarazada o tienes un hijo menor de 12 meses, tienes derecho a...

- Elegir turno de trabajo: mañana, tarde o noche.
- Reducir tu jornada laboral diaria entre 1/2 y 1/8, con reducción proporcional del salario pero manteniendo los beneficios sociales y las aportaciones al plan de pensiones.
- En los supuestos de jornada reducida tienes derecho a incrementar los días de vacaciones en la misma proporción en que reduzcas la jornada diaria.
- No tienes obligación de realizar horas extraordinarias.
- Puedes solicitar que se te excluya del régimen de sustituciones existente.



“Alguien que ama
no insulta ni maltrata”.

Lucía Etxebarria

Si eres víctima de violencia de género

¿Qué medios pone la empresa a tu disposición?

Medidas de asesoramiento y apoyo profesional	<ul style="list-style-type: none">■ Psicológico■ Médico-Sanitario■ Jurídico	<ul style="list-style-type: none">■ Con recursos internos o recurriendo a la subcontratación de gabinetes especializados■ Para las víctimas directas de la violencia de género y para los menores o mayores discapacitados que convivan con ella.
Ayudas económicas	<ul style="list-style-type: none">■ Hasta el 50% de los gastos de alquiler que se generen [con un tope máximo de seis meses y de 360€/mes], cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su domicilio.■ Colaboración de hasta un 50% en los gastos que se generen como consecuencia de la necesidad de cambiar de colegio, en el curso académico ya iniciado, a los menores.	
Otras medidas	<ul style="list-style-type: none">■ Puedes acogerte a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses y mantenimiento del derecho al suministro de energía eléctrica durante todo el periodo de excedencia.■ Tienes preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.	

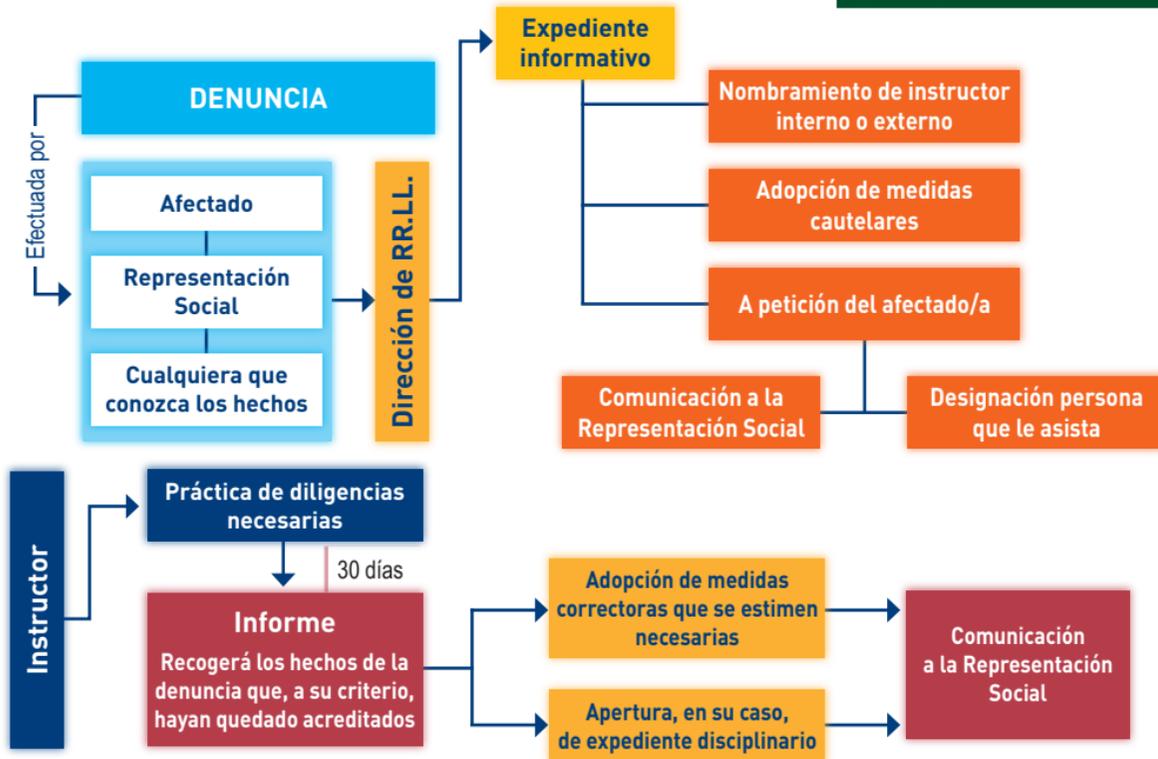


“La violencia es el refugio
de las mentes pequeñas”.

Proverbio chino

Si eres víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo

¿Qué puedes hacer?





“Si maltratas a una mujer
dejas de ser un hombre”.

Ministerio de Igualdad

“Distintos,
complementarios,
igualmente necesarios”

Anónimo



