

GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN



1 HAZ DE LA CORRESPONSABILIDAD UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Fomenta la asunción de la responsabilidad de los cuidados de forma equitativa.

2 DETECTA LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA

Realiza encuestas periódicas que permitan adaptar las medidas a las necesidades reales del personal.

3 DIFUNDE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Garantiza que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas disponibles y sienta que puede hacer uso de ellas, independientemente de si son hombres o mujeres.

4 SENSIBILIZA A LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA EN EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Promueve, valora y visibiliza el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres de toda la plantilla, incluidos aquellos que ocupan puestos de responsabilidad. Visibiliza a hombres en posiciones directivas haciendo uso de medidas de conciliación.

5 EVITA PERPETUAR LA CULTURA PRESENTISTA EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y ESTABLECE UNA ORGANIZACIÓN RACIONAL DE HORARIOS

Fomenta el uso de las TIC y promueve el teletrabajo en aquellos puestos o tareas que lo permitan. Establece flexibilidad de entrada y salida, bolsa de horas, adaptación del uso de los permisos legales, jornada intensiva, adaptación de horarios por situaciones extraordinarias, etc., pero siempre después de hacer un análisis de necesidades de la plantilla y puesto de trabajo.

6 EVALÚA LA UTILIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EJERCIDAS POR HOMBRES Y MUJERES

Conoce el grado de utilización de las medidas implantadas, valora sus resultados, reflexiona sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las mismas e identifica nuevas necesidades de conciliación y corresponsabilidad de trabajadores y las trabajadoras.

www.igualdadenlaempresa.es

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)