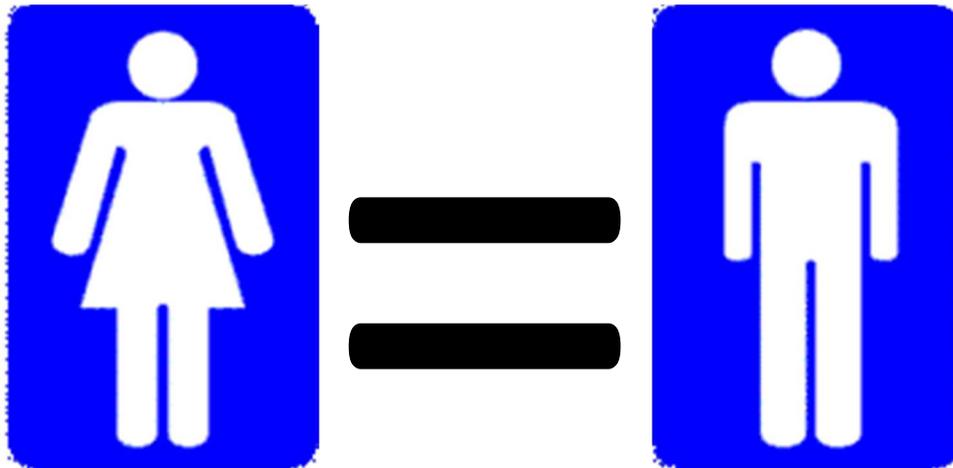


PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA

de la



Fundació Renal
Jaume Arnó





ÍNDICE

	<u>Pág</u>
Presentación.....	4
Introducción.....	5
Compromiso.....	6
Objetivo y Objetivos Específicos.....	7
Características.....	8
Ámbito de aplicación.....	9
Personas destinatarias.....	10
Áreas de intervención:	
I Área de formación.....	11
II Área de Conciliación de la vida laboral y profesional.....	12
III Área de Promoción y Desarrollo Profesional.....	13
IV Área de Prevención del Acoso Sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral.....	14
V Área de Retribución.....	15
VI Área de Comunicación y Sensibilización.....	16
VII Área de Accesibilidad.....	17
Diagnóstico de la situación.....	18
Duración y Vigencia del Plan de Igualdad.....	19
Seguimiento y Evaluación.....	20
Anexos:	
Anexo I - Medidas de discriminación positiva	21-22
Anexo II - Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar	23

PRESENTACIÓN

La Fundación Renal Jaume Arnó es una entidad privada sin ánimo de lucro, que no pertenece a ninguna empresa, partido político o administración pública ninguna, cuyo objeto principal es el de mejorar la calidad de vida de las personas que padecen enfermedad renal crónica y patologías asociadas, por lo que es preciso la intervención de equipos multidisciplinares, además de la atención sanitaria obligada por el fallo de la función renal mediante consultas de Enfermedad Renal Crónica Avanzada -ERCA- y Tratamiento Renal Sustitutivo -TRS-, diálisis o trasplante; así como fomentar la investigación y la extensión de los tratamientos actualizados y difundir la donación de órganos para trasplante por su importancia social.

En 2008 iniciamos la actividad gracias a la iniciativa de nuestro presidente fundador tras su vivencia como afectado por la Enfermedad Renal Crónica, al ser consciente de las necesidades sociales, laborales, familiares, emocionales, etc. que tiene la persona que padece esta enfermedad. Actualmente, tenemos una experiencia de trece años en la atención al colectivo formado por los afectados y sus familias, en la realización de cursos especializados para profesionales de la medicina y en realizar campañas de sensibilización hacia la donación de órganos.

De ahí que nuestros fines sean sanitarios y asistenciales y se concreten en: 1- Ofrecer todo tipo de servicios de índole asistencial al colectivo de pacientes con enfermedad renal; 2- Propiciar y extender el diagnóstico precoz, la prevención y el tratamiento de las enfermedades renales y otras patologías asociadas a la misma; 3- Dar a conocer la situación de la enfermedad renal, y lo que supone la donación de órganos, al conjunto de la sociedad y 4- Promover unidades de voluntarios en apoyo al enfermo renal y su familia en cuanto a necesidades asistenciales (técnicas domiciliarias de diálisis y otras). Y, para desarrollarlos, lo hacemos a través de proyectos y las siguientes actividades y formas de actuación:

- - Por la Fundación directamente en Centros propios.
- - Concediendo ayudas económicas personales o a equipos de personas.
- - Otorgando subvenciones a instituciones.
- - Campañas de promoción de voluntariado, así como acciones de formación y organización de los voluntarios.
- - Campañas de difusión de la importancia de los trasplantes y la necesidad de donaciones.
- - Participando y colaborando en el desarrollo de las actividades de otras entidades que realicen actividades coincidentes o complementarias con las propias de la Fundación.
- - Mediante la realización de estudios, investigaciones, cursos y conferencias.
- - Mediante publicaciones, exposiciones, concesiones de premios, previa convocatoria de concursos, y otras actividades científicas.
- - Facilitando asesoramientos a personas físicas y entidades e instituciones mediante guías de actuación y normas de calidad.

INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, y posteriores desarrollos reglamentarios (Reales Decretos 6/2019, 901/2020 y 902/2020), así como la discriminación positiva que se recoge en la Constitución española, en el artículo 14 establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación laboral alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión”; nos animan a aplicar la Ley de Igualdad en nuestra entidad, porque la razón es de peso a pesar del tamaño de cualquier entidad, pequeño, como es nuestro caso.

La Ley tiene por objeto alcanzar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma efectiva, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de RR.HH. que se desarrollan en nuestra entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad. En base a lo anteriormente expuesto, el Patronato de la Fundación Renal Jaume Arnó, ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad (Pdi) como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la entidad, va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan. Pero en la Fundación Renal Jaume Arnó pretendemos que dicho Pdi vaya más allá del cumplimiento de la normativa legal, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

La Fundación Renal Jaume Arnó, pretende que estas medidas sean aplicables en tanto subsistan dichas situaciones de desigualdad, que habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en nuestro caso particular como entidad, que se aplicarán a los objetivos indicados y se evaluarán y modificarán de forma flexible en función de la evolución de la situación.

COMPROMISO

El compromiso del Patronato con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Pdl sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la actividad productiva. Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la entidad para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que pudieran requerir la adopción de una serie de medidas para su eliminación y corrección. La Fundación Renal Jaume Arnó, adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores, a través de e-mail y reuniones periódicas de equipo.

Lleida, 5 de febrero de 2020

P.O. Patronato
J. Ignacio Gracia Camacho
Dirección Ejecutiva

OBJETIVO

El objetivo que la Fundación Renal Jaume Arnó tiene con la realización de este Pdl, es alcanzar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que incluya a la totalidad de la entidad, y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Entendemos el Pdl como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permitan avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar en el ámbito laboral de la Fundación Renal Jaume Arnó, el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.
- En igualdad de condiciones, conseguir como mínimo, una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Promover y mejorar el nivel formativo de las mujeres con objeto de incrementar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad -desarrollo profesional-, así como la empleabilidad y la permanencia en la ocupación de las mujeres.
- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad. Formalizando el uso de una comunicación no sexista en la Fundación.
- Difundir, concienciar y formar a los trabajadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el Pdl son:

- Está dirigido al conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Flexible y adaptable: a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno.
- Es preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

ÀMBITO DE APLICACIÓ

El Plan serà de total aplicació a les persones que presten serveis en la Fundació Renal Jaume Arnó de forma contractual en qualitat de personal en plantilla, en qualsevol de les nostres oficines, la seu social en C/ Enric Granados, nº 3 – 1º -25006- Lleida; en Via de l'Imperi Romà, nº 11 -43003- Tarragona (edifici Betattur) i en C/ Nicaragua, nº 48 – 4º - 2 -08029- Barcelona.

PERSONAS DESTINATARIAS

El presente PDI está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Fundación Renal Jaume Arnó en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad.

ÀREAS DE INTERVENCIÓ

I - Àrea de formació

Objetivo

Implantar acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades. Acercar el conocimiento de las acciones formativas a toda la plantilla y mejorar su acceso.

Acciones:

1. Información y sensibilización.

Informar a todo el personal de las opciones de formación, entre ellas una jornada específica, que ofertará la Fundación, e incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla, previamente.

2. Revisión y adecuación de los Planes de Formación.

Revisar, desde la perspectiva de género, los Planes de Formación anteriores y localizar posibles connotaciones sexistas y estereotipos para evitarlos en los Planes futuros. Revisar, también, que todos los materiales de la jornada de formación a realizar y asegurarse de que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.

3. Formación específica en Igualdad de Oportunidades.

Realizar formación en Igualdad de Oportunidades dirigida al Patronato y al personal directivo junto con el personal de procesos de selección y promoción, que se deberá compartir, posteriormente, con el resto de la plantilla de la entidad mediante un taller de sensibilización en igualdad. Aprovechar toda jornada o curso ofertado por la entidad, para introducir módulos de Igualdad de Oportunidades.

Fomentar la formación promoviendo el desarrollo profesional y la adaptabilidad a los puestos de trabajo.

II - Área de conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo

Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Acciones:

- Comunicar las medidas de conciliación (Anexo I) a las que se puede acoger la plantilla.

- Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

- Buscar alternativas de mejora al sistema de turnos, concreciones horarias y de permisos, de forma que los trabajadores y trabajadoras no tengan que recurrir exclusivamente a las fórmulas de reducción de jornada y de tiempo parcial para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

- A igualdad de condiciones, y previa documentación acreditativa, facilitar la movilidad geográfica motivada por cuidado de padres o hijos con enfermedad grave.

III - Área de promoción y desarrollo profesional

Objetivo

Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Acciones:

- Género y discapacidad no puede ser motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.

- Establecer acciones específicas que faciliten la promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

- Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.

- Tener un registro informático actualizado de la calificación de los integrantes de la plantilla como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras y los trabajadores.

IV - Àrea de prevenció del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral

Objetivo

Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Acciones:

- Mostar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido de la dirección y representación de la plantilla para la prevención del acoso.

- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

V - Àrea de retribució

Objetivo

Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad, según estipula el apartado 2 del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Acciones:

- Realizar análisis estadístico en una tabla salarial, sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres, tanto con complementos como sin complementos o percepciones extrasalariales, por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor para garantizar la igualdad salarial.
- Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.

VI - Àrea de comunicació y sensibilización

Objetivo

Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

Acciones:

- Informar a los trabajadores y trabajadoras de la Fundación de la elaboración del Pdl y de las medidas a poner en marcha.

- Evitar un lenguaje sexista.

- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través del departamento de Comunicación.

- Crear un sistema de recogida de información mediante una dirección de correo electrónico -igualtat@fjarno.org-, para sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

VII - Àrea de accesibilitat

Objectiu

Garantir que els processos de selecció se realitzen integrant criteris d'igualtat de tractament i d'oportunitats.

Accions:

- Garantir una paritat en el nombre de CV de homes i dones davant una oferta de treball.

- Utilitzar un llenguatge no sexista en totes les ofertes i convocatòries de treball que es publiquen tant en l'àmbit intern com extern de l'organització, a més de publicar el compromís de l'entitat sobre la igualtat d'oportunitats, amb l'objectiu d'eradicar discriminacions directes (discriminació positiva) i indirectes per raó de sexe, raça o creences religioses.

- Realitzar un anàlisi estadístic dels processos de selecció on s'inclou: llocs ofertats, nombre de candidatures per sexe, resultat del procés.

- Revisar i analitzar els documents i eines emprats en les proves de selecció, entre elles les entrevistes.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La Fundación Renal Jaume Arnó es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas. En los ámbitos de actuación en los que la entidad se desarrolla, tanto en el de la intervención social como en el sanitario, hace que la Fundación y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo y, es por eso, por lo que en la actualidad la Fundación está llevando a cabo una serie de medidas que podríamos enmarcar dentro de la acción por la lucha de la Igualdad, que son:

PONER EL PARRAFO SOBRE EL PORCENTAJE DE PERSONAL DE LA FUNDACIÓN

- Comunicación de la elaboración de un Plan de Igualdad a la plantilla de la entidad.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente/enfermedad grave de un familiar/hospitalización familiar, posibilidad de realizar teletrabajo...).
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.
- En cuanto a la comunicación no sexista en la empresa, aunque el lenguaje no sexista no está generalizado en la totalidad de sus comunicaciones, ya es utilizado en muchos de sus documentos y acciones comunicativas. La entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante, existe un interés en la Fundación en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.
- Otra de las medidas que la entidad ya dispone y que podría enmarcarse como medida de igualdad es la existencia de un borrador interno de la Dirección y Recursos Humanos para la gestión de quejas relativas a situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores en el que se recogen actuaciones ante casos de discriminación por razón de sexo, acoso sexual o por razón de género y discriminación por embarazo y todas aquellas situaciones discriminatorias o lesivas del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de la Fundación Renal Jaume Arnó, forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través del seguimiento y evaluación continua del mismo, realizando las actualizaciones necesarias cuando sea preciso.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Fundación, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

ANEXO I – Medidas de discriminación positiva

La discriminación positiva o inversa, en su redefinición como diferenciación injusta, en el ámbito laboral, es un concepto aplicable ante situaciones en las que la contratación no sea de igualdad y, por tanto, considerada injusta. La consideraremos temporal puesto que, una vez solucionada la falta de equidad, requiere tenerla siempre presente para evitar, en el futuro, que pueda volver a repetirse.

Para evitar esta situación, proponemos incorporar una serie de medidas que equilibren la diferencia.

A) Propiciar la igualdad de oportunidades entre todas las personas

Objetivo:

Crear nueva Política de Selección destacando el Principio de discriminación positiva a favor del género menor representado en el puesto vacante ante una valoración equivalente del perfil profesional.

Acción:

En la búsqueda de personal para su contratación, preferir la persona que sea más indicada para asegurar la paridad en similares condiciones de aptitud. Con preferencia si se trata de una mujer que haya sufrido violencia de género. Se encargará la dirección, una persona del equipo técnico y la colaboración de nuestra asesoría de Recursos Humanos.

B) Integración de la diversidad

Objetivo:

Nos proponemos contratar, si fuera posible, al menos una persona con un porcentaje igual o superior al 33% de discapacidad física, sensorial u orgánica, especialmente si su discapacidad es producida por una enfermedad renal, cuando sus cualidades y habilidades posibiliten su acceso al puesto de trabajo, sin descartar a ninguna persona por motivos de sexo, raza o de la fe religiosa que profese o grupo étnico al que pertenezca, de su edad, su estado civil, condición social, convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.

Acción:

A la hora de buscar el perfil de la persona adecuada para su contratación, hacerlo primero en bolsas de trabajo de personas con discapacidad (especialmente asociaciones de pacientes). Encargándose de ello la dirección, una persona del equipo técnico y la colaboración de nuestra asesoría de Recursos Humanos.

C) Dar igualdad de oportunidad a todas las personas que forman la plantilla para acceder a puestos de responsabilidad modificando o eliminando roles y estereotipos.

Objetivo:

Procurar que las trabajadoras y trabajadores de la Fundación Renal Jaume Arnó, sin ninguna condición por sexo, raza, edad, porcentaje de discapacidad, religión, grupo étnico al que pertenezca, estado civil, condición social, convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos, puedan optar a ocupar puestos de responsabilidad en la entidad.

Acción:

Una vez al año o en caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad de la entidad, revisar la preparación, experiencia y capacidad de las trabajadoras de la Fundación con deseo y posibilidad de ocupar un puesto de responsabilidad. Se encargará la dirección, una persona del equipo técnico y la colaboración de nuestra asesoría de Recursos Humanos.

ANEXO II - Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Deseamos garantizar el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de vida personal, familiar y laboral de todo empleado de la Fundación, para lo cual se desarrollarán una serie de medidas

- Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Realización de un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para incorporar medidas que respondan a dichas necesidades.
- Campañas informativas en materia de conciliación para difundir entre la plantilla las medidas aplicadas por la Fundación.
- Efectuar mejoras en el sistema de turnos y distribución de la jornada.
- Los cursos de formación sobre igualdad y conciliación se realizarán dentro del horario laboral.
- Se revisará la información sobre permisos legales de reducciones de jornada y excedencias por motivos familiares para informar a la plantilla.
- Garantizar que el uso de los permisos relacionados con la conciliación, no deriven en situaciones de discriminación o perjuicio en términos de promoción, retribución...