

# **PLAN de IGUALDAD IMTECH SPAIN**

**Septiembre 2009**

## ÍNDICE

- 1. Introducción**
- 2. Principales Conclusiones del Diagnóstico**
- 3. Plan de Igualdad y Ejes de Actuación**
- 4. Seguimiento de la Ejecución del Plan de Igualdad**
- 5. Evaluación del Plan de Igualdad**
- 6. Indicadores de Seguimiento**
- 7. Comisión de Igualdad**
- 8. Calendario y Responsables**

## 1. INTRODUCCION

IMTECH SPAIN plasma en sus principios de actuación el compromiso con la **no discriminación** y considera fundamental generar un ambiente de trabajo que potencie **el respeto hacia los empleados, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad.**

IMTECH SPAIN pone de manifiesto **su compromiso con la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad. Este plan se inspira en un principio básico: **el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que supone la ausencia de toda discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

IMTECH SPAIN ha constituido con fecha 15 de abril de 2009, **una Comisión de Igualdad** con los representantes de los trabajadores para el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, de acuerdo a los términos incluidos en el apartado 7 de este documento.

IMTECH SPAIN ha realizado un diagnóstico de género finalizado en Enero 2009, en el que se abordan todas las materias a las que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (acceso al empleo, formación, retribución, comunicación, conciliación de la vida familiar/personal y profesional, y prevención del acoso sexual y/o por razón de género). Se ha analizado información cuantitativa y cualitativa de la plantilla de IMTECH SPAIN y de sus procesos de gestión de personas. Los datos analizados tienen fecha de 31 Octubre de 2008.

A partir de los resultados del diagnóstico de género, se han detectado áreas de mejora que se desarrollan en el siguiente Plan de Igualdad.

## 2. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

### DATOS GENERALES

- El 4,07% de la plantilla de IMTECH SPAIN son mujeres, un total de 79 personas. Los hombres representan 1.860 personas.
- El Consejo de IMTECH SPAIN no tiene representación femenina. En los diferentes Comités de Dirección, sólo hay una mujer en Instalaciones Barcelona.
- Las áreas con mayores concentraciones de plantilla femenina son las de Administración (16), Recursos Humanos (12) y Oficina Técnica (12). Para los hombres, el grueso está en Producción con un total de 1.631 personas.
- La plantilla femenina es más joven, el 83,55% se concentra por debajo de 40 años. La antigüedad nos muestra que el 90% de las contrataciones femeninas se han producido en los últimos 10 años.
- En los hombres encontramos una foto diferente, ya que casi el 60% han sido contratados en los últimos 5 años.
- La relación entre plantilla fija y temporal tiene porcentajes similares en ambos géneros.

**SELECCIÓN:** IMTECH SPAIN no cuenta con un proceso de Selección definido formalmente.

- Los datos de selección desde 2006 hasta 2008, muestran un descenso en la contratación de mujeres, pasando del 6,33% en 2006 al 4,68% en 2008. Esto se explica en parte, porque en los últimos años la contratación mayor ha sido en las áreas de producción, con perfiles de empleo masculinos (caldereros, soldadores, electricistas, etc.).
- Los perfiles para los que se contratan más mujeres son administrativos (27 de las 52 contratadas) y técnicos (13 mujeres).

**FORMACIÓN:** IMTECH SPAIN cuenta con un Plan anual de Formación. No cuenta con datos de formación segregados por género.

**RETRIBUCIÓN:** La política retributiva depende principalmente de los convenios colectivos de aplicación en cada centro de trabajo.

Los datos analizados muestran diferencias positivas y negativas para ambos géneros, en los puestos donde existe una muestra significativa comparable.

### **CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL**

IMTECH SPAIN se acoge a las medidas de conciliación recogidas en la Ley 39/1999 y en los diferentes Convenios Colectivos a que quedan adscritas las diferentes áreas de negocio.

### **COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN**

Se han analizado los diferentes canales de comunicación, y aunque el lenguaje que se utiliza es objetivo, las imágenes son mayoritariamente masculinas. Este aspecto debería mejorarse para atraer a más mujeres a la empresa.

### **PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

IMTECH SPAIN tiene establecido un procedimiento de actuación y prevención en caso de acoso laboral en el Campo de Gibraltar. Actualmente están trabajando para su implantación en el conjunto del grupo en España.

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA EL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD**

Los puestos de riesgo en IMTECH SPAIN están en el área de producción, donde la representación de mujeres es muy baja. Cuando una empleada se queda embarazada no puede entrar en las áreas industriales. Aunque no existe un procedimiento formal, la empresa busca una reubicación de las mujeres embarazadas en otros puestos adaptados a las nuevas condiciones.

### 3. PLAN DE IGUALDAD Y EJES DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal promover la defensa y aplicación del principio de Igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso, formación, desarrollo y promoción profesional a todos los niveles.

Este Plan de Igualdad tiene como **ámbito de aplicación** todos los centros de trabajo de IMTECH SPAIN.

Este Plan tiene **una vigencia de dos años** a partir de la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad de IMTECH.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se establecen los siguientes ejes de actuación:

**EJE 1: Cultura y Liderazgo.**

**EJE 2: Acceso al Empleo.**

**EJE 3: Formación y Desarrollo.**

**EJE 4: Promoción Profesional.**

**EJE 5: Retribución.**

**EJE 6: Lenguaje e Imagen.**

**EJE 7: Prevención del Acoso.**

**EJE 8: Conciliación vida profesional y personal/familiar.**

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- Objetivos a alcanzar.
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.
- Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma en el que se especifica quien es el/la responsable y las fechas de inicio y fin para cada una de las acciones.

## EJE 1: CULTURA Y LIDERAZGO

### Objetivo 1.1. Fomentar una Cultura de Diversidad, Igualdad y Conciliación en IMTECH SPAIN.

#### Acciones:

- 1.1.1. Nombrar un responsable de Igualdad (*esta persona compaginaría esta función con las propias de su puesto. Entre sus responsabilidades estaría el seguimiento y evaluación del Plan*). A ser posible el/la responsable será una mujer.
- 1.1.2. Dar publicidad al Plan de Igualdad e informar a los empleados.
- 1.1.3. Establecer indicadores en los informes de gestión que midan los avances de igualdad en la empresa, por ejemplo:
  - Porcentaje de mujeres y hombres globales y por Unidad de Negocio (trimestral). Anualmente también se añadirá la distribución por género y centro de trabajo.
  - Porcentaje de mujeres y hombres por nivel organizativo, Unidad de Negocio y centros de trabajo (anual).
  - Horas y participantes en acciones de formación por género, Unidad de Negocio y centros de trabajo (anual).
  - Porcentajes de mujeres y hombres contratados por Unidad de Negocio y centros de trabajo (anual).
  - Porcentaje de hombres y mujeres que se acogen a las medidas de conciliación existentes por centros de trabajo (anual).
- 1.1.4. Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad al Consejo de IMTECH SPAIN.

**Objetivo 1.2. Sensibilizar y formar a directivos y mandos de IMTECH SPAIN en Igualdad y Conciliación vida familiar/personal y profesional.**

**Acciones:**

**1.2.1.** Incluir en las acciones formativas de habilidades dirigidas a mandos y directivos o realizar sesiones específicas sobre la gestión de la diversidad e igualdad y su impacto en los diferentes procesos de gestión de personas, así como sobre la importancia de las responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.

**EJE 2: ACCESO AL EMPLEO**

**Objetivo 2.1. Definir el procedimiento de selección y segregar los datos por género.**

**Acciones:**

**2.1.1.** Definir el proceso de selección para asegurar que la gestión se realiza de acuerdo a criterios objetivos, basados en los requerimientos del puesto e incluyendo el principio de no discriminación.

**2.1.2.** Diseñar una guía de entrevista para que las personas implicadas en los procesos evalúen a los candidatos en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.



**Objetivo 2.2. Ampliar las fuentes de selección para favorecer la entrada de mujeres en IMTECH SPAIN, en puestos tradicionalmente masculinos.**

**Acciones:**

- 2.2.1.** Adecuar progresivamente las instalaciones de IMTECH SPAIN para que puedan trabajar mujeres en ellas (vestuarios, instalaciones higiénicas etc.).
- 2.2.2.** Favorecer acuerdos con escuelas de Formación Profesional en las diferentes localidades donde IMTECH SPAIN tiene delegaciones, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa.
- 2.2.3.** Elaborar una norma para la publicación de ofertas de empleo que tenga en cuenta el lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan.

**EJE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO**

**Objetivo 3.1. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la formación ofrecida por la empresa.**

**Acciones:**

- 3.1.1.** Facilitar la participación voluntaria en acciones formativas a los trabajadores que se encuentren con reducciones de jornadas o en excedencia para cuidado de hijos o familiares, así como asegurar la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan.
- 3.1.2.** Hacer un diagnóstico de la formación por género, en un plazo de 6 meses, a partir de la firma del presente Plan de Igualdad, para poder acordar acciones positivas que permita a las mujeres incorporarse a departamentos en los que actualmente no están representadas.

## **EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

### **Objetivo 4.1. Garantizar la objetividad en la promoción.**

#### **Acciones:**

**4.1.1.** Revisar los criterios que se tienen en cuenta en las promociones para asegurar que no dan lugar a la discriminación por género.

## **EJE 5: RETRIBUCIÓN**

**Objetivo 5.1. Mantener un sistema retributivo basado en los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo, orientado a premiar el logro y garantizar la igualdad de trato con las personas que están utilizando medidas de conciliación vida profesional y personal.**

#### **Acciones:**

**5.1.1.** Presentar anualmente un informe en el que se muestren los porcentajes de desviación por género respecto a la media en las diferentes categorías. En estos informes se reflejarán las desviaciones para aquellas categorías y/o puestos equivalentes en los que exista representación de ambos géneros, con al menos tres personas de cada género.

## **EJE 6: LENGUAJE E IMAGEN**

### **Objetivo 6.1. Potenciar el uso del lenguaje y la imagen no sexista.**

#### **Acciones:**

- 6.1.1.** Elaboración y difusión de una guía para el uso del lenguaje igualitario.
- 6.1.2.** Incluir la Igualdad de Oportunidades en el Plan de Comunicación.
- 6.1.3.** Revisar y actualizar los diferentes canales de comunicación, incluyendo más imágenes femeninas.
- 6.1.4.** Revisar la denominación de los puestos de trabajo utilizando un lenguaje neutro.

## **EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO**

### **Objetivo 7.1. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso.**

#### **Acciones:**

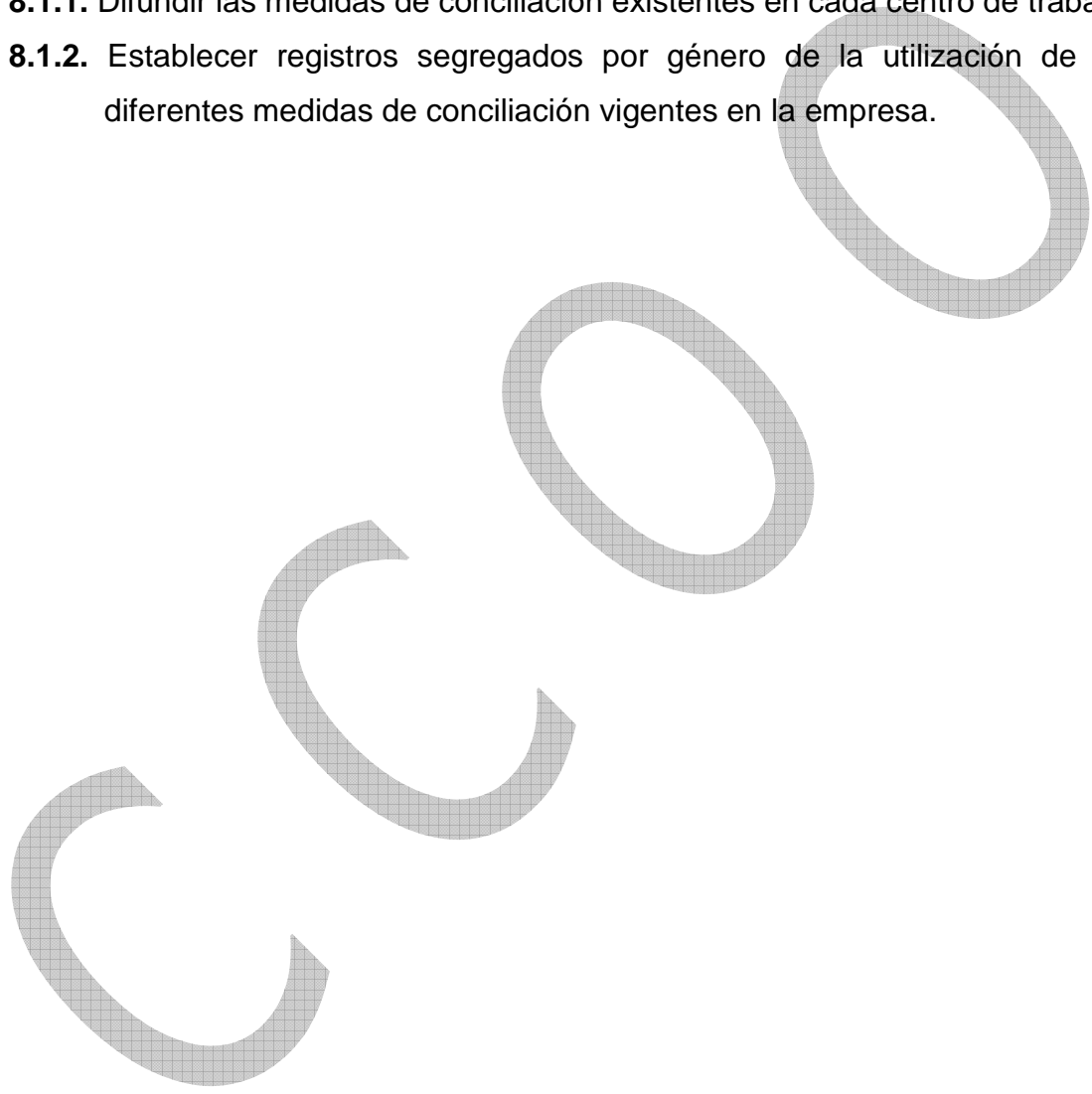
- 7.1.1.** Revisar el protocolo de Prevención del Acoso para su extensión a todo IMTECH SPAIN.
- 7.1.2.** Difundir el protocolo de actuación y prevención del acoso en las diferentes áreas de negocio y centros de trabajo.
- 7.1.3.** Activar los canales de comunicación con el Comité de Prevención del Acoso planteados en el Protocolo de Prevención del Acoso.
- 7.1.4.** Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del Acoso.
- 7.1.5.** Formar a los miembros del Comité de Prevención del Acoso.

## **EJE 8: CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

### **Objetivo 8.1. Favorecer la conciliación.**

#### **Acciones:**

- 8.1.1.** Difundir las medidas de conciliación existentes en cada centro de trabajo.
- 8.1.2.** Establecer registros segregados por género de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa.



#### **4. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

A lo largo del año 2009, 2010 y 2011, el/la Responsable de Igualdad llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y elaborará dos informes con fecha 30 septiembre de 2010 y 30 septiembre de 2011. Estos informes se presentarán a la Comisión de Igualdad.

La persona responsable de Igualdad tendrá entre otras funciones:

- Realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.
- Informar a la Dirección sobre los avances del Plan y proponer recomendaciones de mejoras.
- Elaborar los informes periódicos anuales, así como el informe final de conclusiones del Plan a finales de 2011.
- Convocar las reuniones de la Comisión de Igualdad.

#### **5. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Anualmente, con fechas 30 de septiembre de 2010 y 30 de septiembre de 2011, se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos con registros segregados por género.

Anualmente, la Comisión de Igualdad podrá proponer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

## 6. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Se establecen tres indicadores principales de seguimiento de la efectividad del presente Plan de Igualdad:

- **Formación:** conseguir que los porcentajes de horas de formación y participantes en acciones formativas por género se correspondan con el porcentaje de mujeres y hombres de la plantilla.
- **Acceso al empleo:** Incrementar en 1,5 puntos porcentuales el porcentaje total de mujeres en dos años.
- **Comunicación:** conseguir la difusión en todos los centros de IMTECH SPAIN del Plan de Igualdad y del Protocolo de Prevención del Acoso.

## 7. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión de Igualdad constituida por tres representantes por parte de la empresa y un máximo de nueve representantes por la parte social:

- 3 representantes nombrados por la Dirección de la empresa
- 3 representantes de U.G.T.
- 3 representantes de CC.OO.
- 1 representante de C.G.T.
- 1 representante del S.U.
- 1 representante de U.S.O.

La composición de esta Comisión será revisada bianualmente.

La parte social debe nombrar sus representantes en la Comisión, además de un sustituto por Sindicato.

Los nueve miembros de la parte social estarán representados en función de la representación que cada Sindicato ostente en ese momento, en el cómputo total nacional.

Son funciones de esta Comisión:

- Hacer seguimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad.
- Realizar dos reuniones de seguimiento al año, con periodicidad semestral. Bien entendido que el presente Plan es por dos años y, aunque se puedan realizar pequeñas modificaciones o matizaciones, no se podrá modificar sustancialmente el mismo para no desvirtuar sus resultados.
- Elaborar anualmente un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

## 8. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES

### EJE 1: CULTURA Y LIDERAZGO

Responsable	2009				2010								2011												
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
<b>Objetivo 1.1. Fomentar una Cultura de Diversidad, Igualdad y Conciliación en IMTECH SPAIN.</b>																									
1.1.1. Nombrar un responsable de Igualdad ( <i>esta persona compaginaría esta función con las propias de su puesto. Entre sus responsabilidades estaría el seguimiento y evaluación del Plan</i> ). A ser posible el/la responsable será una mujer.	RRHH																								
1.1.2. Dar publicidad al Plan de Igualdad e informar a los empleados.	COMUNICACIÓN																								
1.1.3. Establecer indicadores en los informes de gestión que midan los avances de igualdad en la empresa, por ejemplo:	RRHH																								
1.1.4. Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad al Consejo de IMTECH SPAIN.	RRHH																								
<b>Objetivo 1.2. Sensibilizar y formar a directivos y mandos de IMTECH SPAIN en Igualdad y Conciliación vida familiar/personal y profesional.</b>																									
1.2.1. Incluir en las acciones formativas de habilidades dirigidas a mandos y directivos o realizar sesiones específicas sobre la gestión de la diversidad e igualdad y su impacto en los diferentes procesos de gestión de personas, así como sobre la importancia de las responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.	RRHH																								





**EJE 2: ACCESO AL EMPLEO**

Responsable	2009				2010								2011													
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	
<b>Objetivo 2.1. Definir el procedimiento de selección y segregar los datos por género.</b>																										
2.1.1. Definir el proceso de selección para asegurar que la gestión se realiza de acuerdo a criterios objetivos, basados en los requerimientos del puesto e incluyendo el principio de no discriminación.																										
2.1.2. Diseñar una guía de entrevista para que las personas implicadas en los procesos evalúen a los candidatos en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.																										
<b>Objetivo 2.2. Ampliar las fuentes de selección para favorecer la entrada de mujeres en IMTECH SPAIN, en puestos tradicionalmente masculinos.</b>																										
2.2.1. Adecuar progresivamente las instalaciones de IMTECH SPAIN para que puedan trabajar mujeres en ellas (vestuarios, instalaciones higiénicas etc.).	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES																									
2.2.2. Favorecer acuerdos con escuelas de Formación Profesional en las diferentes localidades donde IMTECH SPAIN tiene delegaciones, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa.	RRHH																									
2.2.3. Elaborar una norma para la publicación de ofertas de empleo que tenga en cuenta el lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan.	COMUNICACIÓN RRHH																									



**EJE 3: FORMACIÓN y DESARROLLO**

Responsable	2009				2010								2011												
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
	<b>Objetivo 3.1. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la formación ofrecida por la empresa.</b>																								
3.1.1. Facilitar la participación voluntaria en acciones formativas a los trabajadores que se encuentren con reducciones de jornadas o en excedencia para cuidado de hijos o familiares, así como asegurar la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan.																									
3.1.2. Hacer un diagnóstico de la formación por género, en un plazo de 6 meses, a partir de la firma del presente Plan de Igualdad, para poder acordar acciones positivas que permita a las mujeres incorporarse a departamentos en los que actualmente no están representadas.																									

**EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Responsable	2009				2010								2011												
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
<b>Objetivo 4.1. Garantizar la objetividad en la promoción.</b>																									
4.1.1. Revisar los criterios que se tienen en cuenta en las promociones para asegurar que no dan lugar a la discriminación por género.																									



**EJE 5: RETRIBUCIÓN**

Responsable	2009				2010								2011												
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
<b>Objetivo 5.1. Mantener un sistema retributivo basado en los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo, orientado a premiar el logro y garantizar la igualdad de trato con las personas que están utilizando medidas de conciliación vida profesional y personal.</b>																									
5.1.1. Presentar anualmente un informe en el que se muestren los porcentajes de desviación por género respecto a la media en las diferentes categorías. En estos informes se reflejarán las desviaciones para aquellas categorías y/o puestos equivalentes en los que exista representación de ambos géneros, con al menos tres personas de cada género.	RRHH																								

**EJE 6: LENGUAJE E IMAGEN**

Responsable	2009				2010								2011												
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
<b>Objetivo 6.1. Potenciar el uso del lenguaje y la imagen no sexista.</b>																									
6.1.1. Elaboración y difusión de una guía para el uso del lenguaje igualitario.	COMUNICACIÓN																								
6.1.2. Incluir la Igualdad de Oportunidades en el Plan de Comunicación.	COMUNICACIÓN																								
6.1.3. Revisar y actualizar los diferentes canales de comunicación, incluyendo más imágenes femeninas.	COMUNICACIÓN																								
6.1.4. Revisar la denominación de los puestos de trabajo utilizando un lenguaje neutro.	RRHH																								



**EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO**

Responsable	2009				2010									2011											
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
<b>Objetivo 7.1. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso.</b>																									
7.1.1. Revisar el protocolo de Prevención del Acoso para su extensión a todo IMTECH SPAIN.	COMISIÓN DE IGUALDAD																								
7.1.2. Difundir el protocolo de actuación y prevención del acoso en las diferentes áreas de negocio y centros de trabajo.	RRHH																								
7.1.3. Activar los canales de comunicación con el Comité de Prevención planteados en el Protocolo de Prevención del Acoso.	RRHH																								
7.1.4. Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del Acoso.	RRHH																								
7.1.5. Formar a los miembros del Comité de Prevención.	RRHH																								

**EJE 8: CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

Responsable	2009				2010									2011											
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
<b>Objetivo 8.1. Favorecer la conciliación.</b>																									
8.1.1. Difundir las medidas de conciliación existentes en cada centro de trabajo.	RRHH																								
8.1.2. Establecer registros segregados por género de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa.	RRHH																								