



# **PLAN DE IGUALDAD NMISA (BORRADOR)**

Julio 2014



**INDICE:**

**1.- INTRODUCCIÓN**

**2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

**3.- PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA.**

**4.- VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**5.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO**

**6.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**7.- PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

**8.- COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO**

**9.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL**



## 1.- INTRODUCCIÓN

Fomentar una mayor igualdad entre géneros es algo a lo que están llamados a aportar todos los estamentos de la sociedad, desde las instituciones públicas, a la sociedad civil y por supuesto las empresas.

Como compañía perteneciente a la multinacional NISSAN, NMISA está comprometida con el impulso de la igualdad y desea contribuir a una sociedad más igualitaria donde hombres y mujeres compartan los mismos derechos y oportunidades tanto en el ámbito profesional como en el familiar y personal.

A esta voluntad se añade el hecho de que el sector de la Automoción, un sector mayoritariamente masculinizado por sus condicionantes históricos, es uno de los que más oportunidades de mejora presenta en este sentido.

En este contexto la Representación de los Trabajadores y de la Empresa acordaron la elaboración de un Plan de Igualdad donde se abordan todas las materias que afectan a este tema desde las políticas de Recursos Humanos, hasta la Prevención, la Vigilancia de la Salud y la Comunicación.

Las medidas que el Plan promueve son un primer paso firme en nuestra apuesta por la igualdad y nacen como consecuencia de un diagnóstico sobre nuestra realidad organizativa, nuestro negocio y nuestro entorno económico y social. Por ello van encaminadas a incidir en aquellos temas donde resulta más prioritaria una actuación.

El Plan se enmarca en los principios de:

- **Igualdad:** garantizar siempre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- **Paridad:** avanzar en la máxima representación paritaria entre géneros
- **Dignidad:** velar por la dignidad de todas las personas sin exclusión por razón alguna

El Plan se publica en XX tras la negociación entre la Comisión XX y los representantes de la Empresa, los cuales acuerdan:

Primero: Aprobar el Plan de Igualdad de NMISA y que entra en vigor el XX de XX de 2014

Segundo: Dar traslado del presente Acuerdo a XXX para su notificación a todos los Comités de Empresa

Tercero: Difundir el contenido de este Plan a todos los trabajadores y trabajadoras de NMISA.



## **2.- OBJETIVOS**

El Plan de Igualdad de NMISA nace con la finalidad última de buscar la igualdad real y efectiva de oportunidades de todos los trabajadores y trabajadoras, y está dirigido a todos los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla.

El Plan contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, y tiene los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una mayor representación de las mujeres en todos los ámbitos de la empresa, especialmente en aquellos donde se hallen más subrepresentadas fomentando la paridad entre los géneros y reduciendo las desigualdades que pudieran darse.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a minimizar desigualdades que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la compañía.
- Promover medidas que nos permitan avanzar en el fomento de una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la compañía.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- Fomentar el uso de la comunicación no sexista tanto en el lenguaje como en las imágenes, y tanto en la comunicación interna como en la corporativa.
- Sensibilizar a todas las personas sobre la importancia de la promoción de la igualdad y difundir todos los avances que esta materia se den.

### **3.- PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA**

#### **3.1.- OBJETO:**

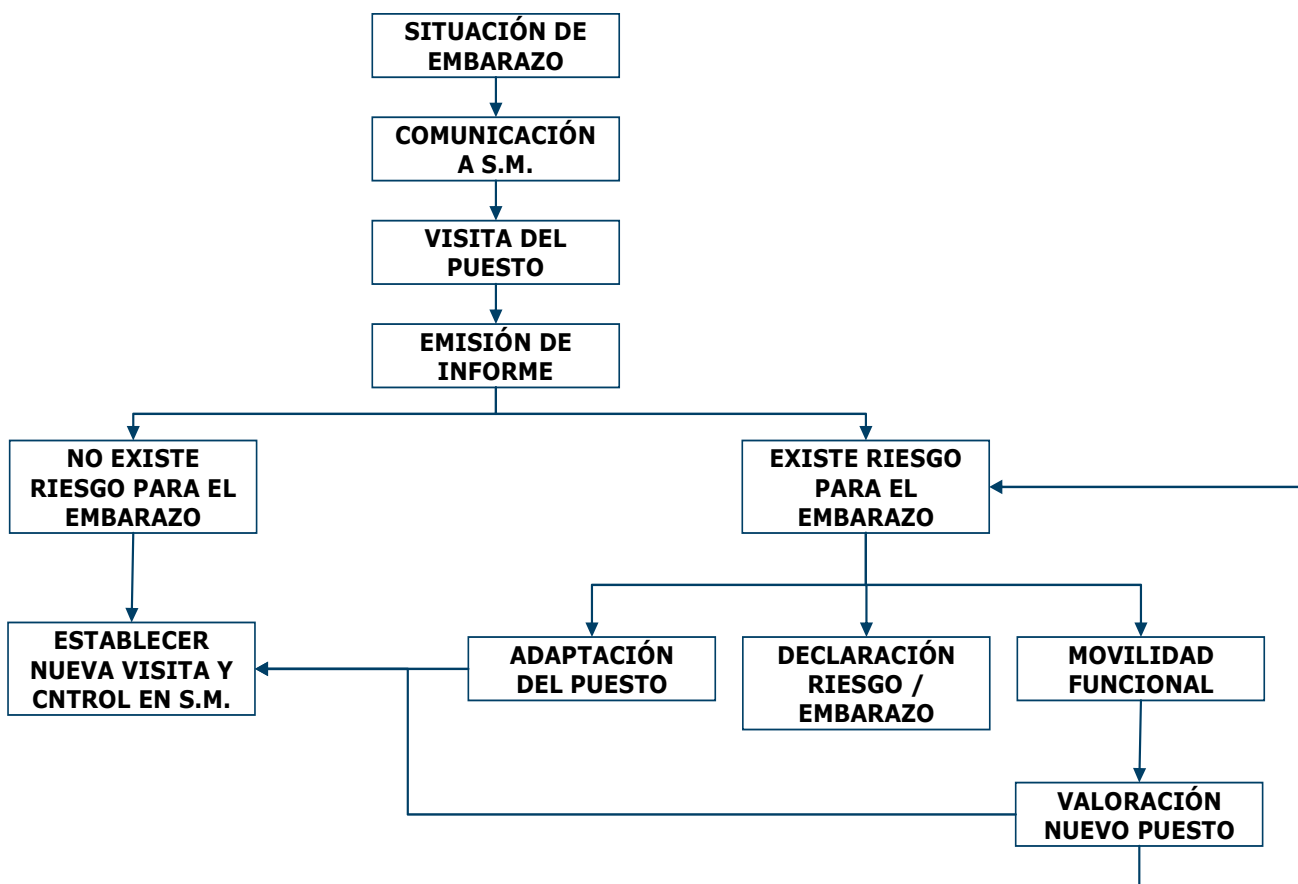
El presente procedimiento tiene por objetivo, definir las acciones a realizar para proteger a la trabajadora que se encuentre en situación de embarazo, que haya dado a luz, o que esté en periodo de lactancia.

En este sentido, se ha de indicar que la situación de embarazo o lactancia de la mujer trabajadora no significa dentro del grupo de empresas Nissan en España causa de discriminación en lo relativo al desarrollo de su carrera y promoción profesional, contrataciones, renovaciones contractuales y demás condiciones contractuales.

#### **3.2.- AMBITO DE APLICACIÓN:**

El presente procedimiento es de aplicación a todas las trabajadoras pertenecientes a los distintos Centros de trabajo de NISSAN en España.

#### **3.3.- DIAGRAMA DE FLUJO (PROCEDIMIENTO):**



##### **3.3.1.- Conocimiento de la situación de embarazo:**

La trabajadora embarazada comunicará su situación a su Mando Directo (Supervisor), informando éste al Coordinador HRBP de la Planta afectada, aportando la documentación que lo acredite facilitada por el médico ginecológico de la S.S. o aquél que asista a la trabajadora embarazada. Durante todo el proceso se guardará el debido respeto a la intimidad y dignidad de la persona y se mantendrá la confidencialidad de los datos.



### 3.3.2.- Comprobación de la adaptación al puesto de trabajo:

El Servicio Médico de cada Centro procederá a visitar el puesto de trabajo que realiza la trabajadora embarazada, con objeto de revisar todos los factores de riesgo que puedan existir en el puesto, comprobando si el mismo responde a las condiciones indicadas en el informe médico de seguimiento de embarazo.

Si el resultado de dicha revisión del puesto no fuera acorde a la situación de la embarazada, se buscará un nuevo puesto compatible con el estado de embarazo, el cuál ocupara, de manera transitoria, mientras dure la situación que motivó el cambio. Una vez finalizada dicha situación la trabajadora retornará a su puesto anterior u otro similar.

### 3.3.3.- Actualización del informe médico de seguimiento de embarazo:

El Servicio médico de empresa, según el informe médico ginecológico de la SS o del médico que asista a la trabajadora embarazada, realizará un seguimiento del estado de la trabajadora durante todo el periodo de embarazo con el objetivo de controlar la evolución de su estado y que existen las condiciones necesarias en su puesto de trabajo.

### 3.3.4.- Situación de lactancia:

Una vez finalizado el periodo de suspensión legal tras el parto, la trabajadora se reincorporará a su actividad laboral en su puesto, horario, y en su caso, turno que venía realizando antes de la situación de embarazo. Con objeto de conciliar las necesidades de las trabajadoras con las de la Organización de la Empresa, en cada Centro de trabajo, se llevarán a cabo los acuerdos precisos para el disfrute de los permisos de la situación de lactancia, y los referidos a la reducción de jornada, su ubicación y su posible acumulación.

### 3.4.- Relación de puestos con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia.

Los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores en general, se encuentran controlados mediante las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, los sistemas de protección colectiva e individual, la información y formación de los trabajadores, la vigilancia de la salud y el sistema de gestión integral de prevención.

No obstante, siendo la mujer embarazada o en periodo de lactancia una trabajadora especialmente sensible a determinados riesgos, se hace necesario establecer una relación de actividades cuya realización pudiera suponer un potencial riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño lactante y por lo tanto que no deben ser desempeñadas por la trabajadora.

Esta relación se actualizará en función de la evolución organizativa o tecnológica de la empresa y de la normativa vigente en cada momento:

#### **CARROCERÍAS - ZF**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

**PINTURA - ZF**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de pintado	Formaldehído/orgánicos volátiles	Desde el momento en que se comunica
Líneas de esmalte y retoques	Formaldehído/orgánicos volátiles	Desde el momento en que se comunica
Líneas de bajos	hidrocarburos	Desde el momento en que se comunica
Líneas de sellado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Líneas Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Inyección de plásticos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Submontaje parachoques	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

**MONTAJE- ZF**

<b>TRIM&amp;CHASIS (Montaje)</b>		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

**POWERTRAIN - ZF;**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Línea de montaje motores	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Línea de montaje de cajas de cambio	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22



**AREAS FUNCIONALES**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	37
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

**MONTCADA**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

**RECAMBIOS**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Oficinas	Bipedestación- Otros	37
Almacén	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

**AVILA**

**CARROCERIAS**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

**PINTURA**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Pintado/esmalte	Formaldehído/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Retoques/bajos	Formaldehído/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Sellado/Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

**TRIM&CHASIS (Montaje)**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

**AREAS FUNCIONALES**

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	37
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico





**CANTABRIA**

<b>CALIDAD</b>		
<b>TIPO DE PUESTO</b>	<b>RIESGO</b>	<b>SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO</b>
Fundición	Peso-posturas-bipedestación-radiaciones ionizantes	Desde el momento en que se comunica
Mecanizado	Peso-posturas-bipedestación	37
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

<b>MANTENIMIENTO</b>		
<b>TIPO DE PUESTO</b>	<b>RIESGO</b>	<b>SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO</b>
Mecanizado	Peso-posturas-bipedestación	Desde el momento en que se comunica
Fundición	Peso-posturas-bipedestación-ruido-polvo-trabajos en altura	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

<b>FUNDICION</b>		
<b>TIPO DE PUESTO</b>	<b>RIESGO</b>	<b>SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO</b>
Líneas verticales	Peso-Postura - Bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Líneas horizontales	Peso-Postura - Bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Fusión	Peso-posturas-ruido-polvo-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

<b>MECANIZADO</b>		
<b>TIPO DE PUESTO</b>	<b>RIESGO</b>	<b>SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO</b>
Talleres 1 , 2 Y 3	Peso-Postura - Bipedestación-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Cabinas de pintura	Peso-posturas-bipedestación-ruido-contaminantes químicos	Desde el momento en que se comunica
Expediciones	Peso-estrés térmico-bipedestación-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22



## **4.- VIOLENCIA DE GENERO**

### **4.1.- OBJETIVO:**

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de NISSAN en España. En este sentido, para que una persona pueda ser catalogada como “víctima de violencia de género”, ésta deberá acreditarlo a través de una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia.

Se ha de indicar que la violencia de género hacia las personas constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género, siendo una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder.

Las medidas de protección que se exponen a continuación serán ofrecidas a las personas de NISSAN en España que sean víctimas de violencia de género.

### **4.2.- MEDIDAS:**

- En el momento en que la Dirección de la Compañía tenga conocimiento de que una persona perteneciente a la Plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a ésta a una persona dentro de la Organización (mediadora) que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible de prestarle apoyo y colaboración y de garantizar la protección de la víctima.
- La Compañía no computará a efectos sancionadores las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud. Dichas ausencias deberán ser comunicadas por la persona a la empresa a la mayor brevedad.
- La persona víctima de violencia de género tendrá la posibilidad de solicitar una reducción de su jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de reducción de salario por un periodo de 6 a 12 meses.
- Las personas víctimas de violencia podrán solicitar por este motivo una excedencia de 1 a 12 meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo a la fecha de reincorporación. Transcurrido dicho plazo se revisarán las condiciones que dieron lugar a la concesión, prolongándose, si fuera necesario en función de las circunstancias del futuro.
- La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas de violencia de género, medicina asistencial en el horario de trabajo a través del Servicio Médico.



## **5.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO**

### **5.1.- OBJETIVO:**

Garantizar en los procesos de selección que se puedan realizar en NMISA, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, intentando fomentar una composición equilibrada en cuanto a la presencia de ambos géneros tanto en los procesos de selección como de desarrollo.

### **5.2.- MEDIDAS:**

- Promover un uso no sexista del lenguaje y la imagen en la Empresa.
- Revisión y modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de cualquier documentación utilizada en el acceso a la empresa.
- Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos.
- En las ofertas de empleo que se publiquen, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal. Se prestará una especial atención en la redacción de las citadas ofertas, con el fin de que ninguna persona deje de presentar su solicitud por haber podido interpretar que la oferta va orientada únicamente a personas de un sexo determinado.
- Se garantizará que en los diferentes procesos de selección que se realicen para cubrir los diversos puestos y funciones, son idénticos para hombres y mujeres y se desarrollan bajo las mismas condiciones para unos y otros.
- Los principios indicados son de aplicación tanto en los procesos de selección internos como cuando sean llevados a cabo por una empresa externa especializada.
- A todo proveedor que colabore con Nissan en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente acuerdo, con el fin de que tenga presente los principios en los que se inspira, realizándose los controles necesarios para velar por su cumplimiento.
- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su posible renovación o finalización de contrato.
- Se utilizarán los mismos criterios de detección de potencial tanto para los trabajadores como trabajadoras en las ocasiones en que se requiera.
- Nissan promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin diferenciación de género.
- Nissan seguirá colaborando con Universidades, escuelas de formación Técnica y profesional, en el fomento de la presencia de mujeres en aquellas especialidades donde éstas se encuentren menos representada.



## **6.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **6.1.- OBJETIVO:**

Garantizar un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna garantizando la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres y la no discriminación en la promoción y desarrollo profesional.

### **6.2.- MEDIDAS:**

- La política salarial de Nissan estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- La promoción y desarrollo profesional estará basada en el nivel de competencias y aptitudes desarrolladas en los puestos de trabajo realizados, con independencia del género de cada trabajador/a.
- Se garantizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna.
- Se garantizará que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor realizadas por trabajadores/as.
- Se utilizarán términos neutros en las descripciones de puesto de trabajo con objeto de adecuarlas a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje.
- Se establecerá una revisión periódica del reparto por sexos de la plantilla, de manera general y diferenciando por grupos profesionales. Esta información se entregará una vez al año a la Comisión de Igualdad.



## **7.- PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO**

### **7.1.- OBJETIVO:**

Fomentar la igualdad, el respeto y la convivencia en nuestra manera de relacionarnos de todas las personas que integran nuestra organización, promoviendo los cauces internos adecuados que permitan regular la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de acatamiento de la Ley. Prohibición expresa de las diferentes conductas especificadas en el Protocolo como Acoso, en cualquiera de sus diferentes modalidades, asumiéndose el compromiso de velar, en la medida de lo posible, para que no se produzcan situaciones de este tipo.

### **7.2.- MEDIDAS:**

- Se incluye en este Plan de Igualdad un protocolo que muestra el compromiso de la Compañía para prevenir y eliminar el acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- En el mismo, se garantiza la máxima confidencialidad y respeto a la intimidad, dignidad e integridad física y moral de las personas, así como una protección frente al acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Se prohíbe expresamente cualquier acto de intimidación, violencia física, amenazas o daños entre sus empleados/as.
- En dicho protocolo, se articulan procedimientos de actuación para prevenir e intervenir sobre aquellas conductas que atentan contra la dignidad, la igualdad y la libertad moral y sexual de todos los empleados.
- Dichos hechos serán investigados dentro de una comisión paritaria integrada por la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, con total confidencialidad,
- Se garantiza la máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de una situación de acoso en sus diferentes clases.
- Se crea la existencia de la figura de la mediadora, persona que actúa como primer nivel de atención.
- Se establecen canales de comunicación específicos para posibles casos de acoso: Correo electrónico: [mediadora.nmisa@nmisa.es](mailto:mediadora.nmisa@nmisa.es); Teléfono: 646890241- Ext: 4477.
- Se anexa protocolo de actuación y prevención en caso de situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo.



## **8.- COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **8.1.- OBJETIVO:**

Informar a todos los empleados de NISSAN sobre el contenido del Plan de Igualdad, así como sensibilizar a toda la organización sobre las políticas de igualdad de oportunidades entre todos los trabajadores/as.

### **8.2.- MEDIDAS:**

- Elaborar un Plan de Comunicación para informar a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad y su contenido.
- Inclusión de información sobre el plan de igualdad a las nuevas incorporaciones que se produzcan.
- Promover el Plan de Igualdad a través de los distintos canales internos de comunicación y su correspondiente protocolo para casos de acoso.
- Revisión y adaptación del lenguaje utilizado por la Compañía en sus diferentes comunicaciones a todos los trabajadores utilizando lenguaje no sexista.
- Se revisará el texto del Convenio Colectivo para asegurar el lenguaje no sexista, utilizando denominaciones neutras.
- Se evitará el lenguaje sexista en las diferentes comunicaciones tanto a nivel interno como externo realizadas por NISSAN.
- Incluir en la Intranet el plan de Igualdad para conocimiento y consulta de la Plantilla.
- Seguimiento de los temas relativos al Plan de Igualdad a través de la Comisión de igualdad realizando reuniones con una periodicidad semestral.



## **9.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

### **9.1.- OBJETIVO:**

Establecer la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar personal y familiar, teniendo en cuenta las diferentes medidas contempladas en los diferentes Convenios Colectivos de aplicación de cada Centro de Trabajo.

### **9.2.- MEDIDAS:**

- En lo relacionado con los permisos y licencias por las diferentes causas que se establecen, se estará a lo que se indica en los distintos Convenios Colectivos de cada Centro de Trabajo.
  
- Los trabajadores que lo soliciten podrán acumular en jornadas completas la hora de reducción de jornada por lactancia a la finalización de la baja maternal. En el caso de que sea un parto múltiple, esta acumulación se disfrutará proporcionalmente al nº de hijos.
  
- Posibilidad de reducir los plazos de solicitud de floating, siempre que organizativamente sea posible, para los casos en que se tenga que acompañar al familiar dependiente (dentro de la unidad familiar) al medico. En dichos casos, se deberá aportar el correspondiente justificante.
  
- En la medida que se pueda, la Dirección intentará reducir los plazos de respuesta para los casos en los que el trabajador/a solicite guarda legal.
  
- Las situaciones especiales en temas de conciliación en sábado de trabajo se tendrán en cuenta y se solucionarán siempre que organizativamente sea posible.