



# Compromiso con la conciliación

## Compromiso con la conciliación

Dinahosting reconoce como objetivo estratégico empresarial el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cuestiones de género y raza. Más concretamente, dinahosting considera que promover la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores es uno de los principios básicos que rigen la organización.

La finalidad de la Política de igualdad de oportunidades y conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación entre la vida personal y laboral de las trabajadoras y los trabajadores de dinahosting.

### Ámbitos de actuación:

1. Firme compromiso con el empleo de calidad. Fomentamos el mantenimiento de puestos de trabajo estables y que garanticen el desarrollo y una mejora continua de las aptitudes y competencias profesionales, a través de un coaching a mandos intermedios y directivos. El 98% de nuestro empleo es estable y tenemos la firme convicción de no usar servicios de ETT.
2. Igualdad de oportunidades. Apostamos por el desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores, favoreciendo un trato equitativo y que impulse su progresión profesional y personal en los siguientes aspectos:
  - a) Valoración objetiva de aquellos conocimientos y habilidades precisas para el desempeño profesional, promocionando y compensando las buenas prácticas por parte de las trabajadoras y trabajadores. Tenemos complementos salariales por alto rendimiento y por desempeño en días semi-especiales.

- b) Garantías de igualdad retributiva: En dinahosting existe un sistema de evaluación objetiva del desempeño por el cual, mensual / trimestral o semestralmente, se evalúa objetivamente el desarrollo de todos/as los trabajadores/as de la empresa en aras de ver su rendimiento, independientemente del sexo y/o el puesto que ocupen. Se refleja por convenio el compromiso a una revisión formativa, de evolución y desarrollo, independientemente del sexo y/o puesto que se desempeñe.
  - c) Apuesta por el talento: elegimos las/ los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y en las actitudes y aptitudes de las candidatas y candidatos.
  - d) Apoyo a las trabajadoras y trabajadores, promoviendo su desarrollo profesional y plan de carrera a través de programas de formación interna. A mayores, existe dentro del plan de formación un aporte de 10.000€ anuales para invertir en acciones demandadas directamente por las trabajadoras/es.
3. Impulsamos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa, en relación al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Tenemos como objetivos:
- a) Reforzar el compromiso de dinahosting con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto dentro de la empresa como en la difusión a la sociedad en general.
  - b) Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres y hombres dentro de la empresa, eliminando las trabas que puedan limitar su carrera.
  - c) Establecer medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se puedan presentar, y fomentar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad dentro de la empresa.
4. Ponemos en marcha medidas de conciliación que favorecen el equilibrio de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores. Más concretamente:

- a) Flexibilidad horaria de entrada y salida. En dinahosting se pueden solicitar intercambios de turnos.
- b) Turnos de jornada continua, lo que permite una mayor conciliación familiar. Disponemos de una cocina y comedor donde se puede comer dentro del horario laboral.
- c) Elección libre de vacaciones. Las trabajadoras/es pueden coordinarse con su equipo de trabajo y escoger los días libres.
- d) Favorecemos la conciliación laboral y familiar de esta forma:
  - La trabajadora tiene el derecho a solicitar siete días de permiso antes de la fecha prevista del parto. Por paternidad, se dan veinte días naturales para el cuidado del hijo o hija. Estos permisos son a mayores de la baja estipulada por ley.
  - Las/ trabajadoras/es podrán solicitar ausentarse para acompañar a su pareja para la realización de pruebas relevantes en el proceso de gestación, como ecografías o pruebas de gravedad que impliquen la adopción de una decisión respecto al feto. Con respecto al resto de pruebas de gravedad debidamente justificadas, la empresa concederá el acompañamiento a familiares de primer grado sin ser necesaria la compensación de horas.
  - Las trabajadoras/es y con hijos de hasta 4 años de edad tienen derecho a solicitar un plus social de 100 euros brutos por hijo en su nómina, en el caso de que hagan uso de guarderías privadas.
  - Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a solicitar un anticipo de nómina hasta el importe correspondiente a la suma del salario base de sus dos últimas nóminas cobradas.
  - Las trabajadoras y trabajadores cuentan con un seguro médico privado y con ventajas en precio para incluir a sus familiares directos.
  - En situación de baja médica, se complementa el salario al 100%.

##### 5. Medidas de apoyo al cuidado de las personas:

- a) Las trabajadoras e trabajadores con madres, padres, hijos o hijas, unión de hecho o cónyuge en situación de dependencia que requiera su ingreso en un asilo o centro similar, tienen derecho a solicitar un plus social de 100 euros brutos.

- b) Dinahosting pone a disposición de las trabajadoras y trabajadores cuatro días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización de la pareja y parientes de primer grado. Cuando por tal motivo la trabajadora o el trabajador necesite desplazarse, el plazo se incrementará a 5 días.
  
- 6. Contratamos los servicios de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
  
- 7. Colaboramos y difundimos proyectos en lucha contra la violencia de género.
  
- 8. Erradicamos el empleo de lenguaje discriminatorio tanto en nuestras comunicaciones corporativas, como de forma interna o externa.