

## VISIÓN ESTRATÉGICA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Mediante la consolidación del sistema de gestión en materia de conciliación laboral, personal y familiar, que optimiza la organización y gestión del trabajo y refuerza el compromiso de ofrecer condiciones salariales y laborales superiores a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable, EOSA reafirma en 2025 su visión de ser un **referente en responsabilidad laboral y personal**, promoviendo activamente la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal e innovando en políticas y prácticas que fomenten un entorno de respeto, inclusión y equilibrio capaz de adaptarse a los cambios del contexto y a las necesidades presentes y futuras de sus empleados y empleadas.

Para EOSA, apostar por la conciliación laboral y familiar sigue siendo **apostar por compatibilizar el desarrollo profesional con la vida personal y familiar**, permitiendo equilibrar la consecución de los objetivos laborales y los de la vida privada mediante fórmulas flexibles que faciliten el desarrollo y éxito de ambos, en un entorno de respeto, corresponsabilidad e igualdad de oportunidades.

En este contexto, y en consonancia con la línea estratégica iniciada en 2021 y reforzada en 2024, los **principales objetivos estratégicos de EOSA en materia de conciliación** son:

1. Mantener y fortalecer el sistema de gestión de la conciliación laboral y personal implantado, asegurando su integración en la estrategia global de la organización y aplicando el principio de mejora continua en esta materia.
2. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas de la plantilla, desde una perspectiva igualitaria, promoviendo un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal y profesional.
3. Potenciar y actualizar el catálogo de medidas de conciliación, incorporando nuevas fórmulas que respondan a las necesidades emergentes de la plantilla, incluidos los retos derivados de la digitalización y los nuevos modelos de organización del trabajo.
4. Contribuir a la atracción, desarrollo y retención del talento, ofreciendo un marco de trabajo estable, buenas condiciones laborales y oportunidades de carrera que sean compatibles con la vida personal.
5. Reforzar el compromiso mutuo entre la organización y las personas que trabajan en EOSA, de manera que la empresa impulse entornos saludables y corresponsables y la plantilla consolide e incremente su compromiso con los valores, misión y objetivos de EOSA.
6. Mantener un modelo de dirección estratégica basado en la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación y la corresponsabilidad, de forma que estos principios impregnen todos los procesos de la empresa.
7. Impulsar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con el bienestar integral de la persona, promoviendo el respeto a los tiempos de descanso y el derecho a la desconexión.

8. Medir, analizar y comunicar periódicamente los avances en conciliación, mediante indicadores, herramientas de escucha interna y otros mecanismos de seguimiento, asegurando la identificación de áreas de mejora y la transparencia con la plantilla y los grupos de interés.

Fdo. Antonio de la Cruz de la Rosa  
Socio Director de EOSA