

CON FECHA 1 DE DICIEMBRE SE HA CELEBRADO LA NUEVA MESA DEL PLAN DE IGUALDAD

CCOO presentamos **nuestro Plan de Mejora** sobre el Diagnóstico y **Medidas de Conciliación**. Fuimos los únicos que aportamos **una batería de propuestas tan elaborada y definida**. **Contienen los objetivos** a cumplir durante la vigencia del Plan, y **como hemos venido defendiendo desde el principio**, lo hemos elaborado **con medidas concretas, numéricas y medibles**.

NUESTRAS PRINCIPALES PROPUESTAS, SON:

PLAN DE MEJORA SOBRE DIAGNÓSTICO

DISMINUCIÓN DE LA BRECHA

- Promoción activa de las mujeres en puestos de responsabilidad aplicando criterios de discriminación positiva hasta alcanzar paridad.

- Disminución de la brecha en niveles salariales donde existe infrarrepresentación femenina, promocionando anualmente según la siguiente escala:

NIVEL	% anual sobre en RED	total mujeres en SSCC
nivel 5	1,50%	2,00%
nivel 4	0,75%	1,50%
nivel 3	0,50%	1,00%
nivel 2	0,20%	0,75%
nivel 1	0,10%	0,75%

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

- Modificación de las políticas de selección externa: que la búsqueda de perfiles sea proactiva con garantías de paridad en las candidaturas.
- Discriminación positiva en la cobertura de puestos con infrarrepresentación de género.

SALUD LABORAL

- Inclusión en revisiones médicas la detección precoz del cáncer de mama y próstata, a partir de los 45 años.

RETRIBUCIÓN

- Garantía de a igual función, igual salario.
- Cobro de variables proporcionales en los casos de excedencia por cuidado de descendientes y familiares.
- Establecer calendario para abordar el estudio de las brechas salariales según lo establecido en el RD 902/20, y adoptar las medidas de corrección que correspondan.

FORMACIÓN

- Suspensión de las recertificaciones en los períodos de maternidad/paternidad y lactancias acumuladas.
- Formación específica en igualdad para todo el personal.
- Creación de sistema modular de formación para la obtención de acreditaciones.
- Itinerarios formativos específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN

- Modelo inclusivo de comunicación y uso de lenguaje, interno y externo. Eliminación de la perpetuación de roles de género.

COMISIÓN DE IGUALDAD

- Dinámica y con facultades para corregir.
- Información más amplia (y con antelación suficiente) a la Representación Legal de las Trabajadoras.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

COBERTURAS

- Garantía de cobertura de las bajas derivadas de la maternidad, paternidad y de la lactancia acumulada.

EXCEDENCIAS

- Cobro de la ayuda familiar.
- Mantenimiento de las condiciones de préstamos.
- Opcional: suspensión de cuotas de préstamo vivienda, en excedencia por cuidado de descendientes y familiares.
- Mejora de las garantías de retorno y plazos máximos, para las excedencias por cuidado de menores y familiares.

REDUCCIÓN DE JORNADA

- Retribuida la menor de ellas, en los casos que ambos progenitores la soliciten.

REDUCCIÓN DE JORNADA

- Compatibilizar las concreciones horarias con la flexibilidad.
- Eliminación de límites mínimos.
- Acumulación de las reducciones en jornadas concretas.

ADAPTACIÓN DE JORNADA

- Adaptar las jornadas, evitando los perjuicios económicos de las reducciones.
- Participación de la Representación Legal de las Trabajadoras en los procesos de negociación.

DISCAPACIDADES

- Permiso retribuido para acompañamiento a sesiones de rehabilitación de descendientes con discapacidades.

PERMISOS

- Permiso retribuido consecutivo al permiso de maternidad/paternidad (ampliación hasta las 20 semanas).

PERMISOS RETRIBUIDOS

- Cómputo de permisos en días laborables.
- Ampliación del permiso por lactancia acumulada (21 días naturales).
- Acompañamiento médico familiares hasta 2º grado.
- Revisiones prenatales y preparación al parto ambos progenitores.
- Para pruebas y revisiones en caso de cáncer o enfermedad grave del propio empleado/a.

TRASLADOS

- Protocolo de traslados por causas familiares y de conciliación.
- Establecimiento de plazos máximos de atención a las solicitudes.
- Participación de la Comisión de Igualdad.

ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO. VIOLENCIA DE GÉNERO

DENUNCIAS

- Protocolo con garantías, ante las denuncias.
- Participación de la Representación Legal de las Trabajadoras en el proceso.
- Creación del gestor/a especialista en acoso.

FORMACIÓN Y PROTOCOLO

- Formación específica y difusión del protocolo a toda la plantilla.
- El protocolo especificará las conductas consideradas punibles por acoso sexual, por razón de género y laboral.