

AMB DATA 1 DE DESEMBRE S'HA CELEBRAT LA NOVA MESA DEL PLA D'IGUALTAT

CCOO presentem **el nostre Pla de Millora** sobre el Diagnòstic i **Mesures de Conciliació**. Som els únics que aportem **una bateria de propostes tan elaborada i definida. Contenen els objectius** a complir durant la vigència del Pla, i **com hem vingut defensant des del principi**, l'hem elaborat **amb mesures concretes, numèriques i mesurables**.

LES NOSTRES PRINCIPALS PROPOSTES, SON:

PLA DE MILLORA SOBRE EL DIAGNÒSTIC

DISMINUCIÓ DE LA BRETXA

- Promoció activa de les dones en llocs de responsabilitat aplicant criteris de discriminació positiva fins a aconseguir paritat.

- Disminució de la bretxa en nivells salarials on existeix infrarepresentació femenina, promocionant anualment segons la següent escala:

NIVELL	% anual sobre total dones	
	a XARXA	a SSCC
nivell 5	1,50%	2,00%
nivell 4	0,75%	1,50%
nivell 3	0,50%	1,00%
nivell 2	0,20%	0,75%
nivell 1	0,10%	0,75%

SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA

- Modificació de les polítiques de selecció externa: que la cerca de perfils sigui proactiva amb garanties de paritat en les candidatures.
- Discriminació positiva en la cobertura de llocs amb infrarepresentació de gènere.

SALUT LABORAL

- Inclusió en revisions mèdiques la detecció precoç del càncer de mama i pròstata, a partir dels 45 anys.

RETRIBUCIÓ

- Garantia de per igual funció, igual salari.
- Cobrament de variables proporcionals en els casos d'excedència per tenir cura de descendents i familiars.
- Establir calendari per a abordar l'estudi de les bretxes salarials segons el que s'estableix en el RD 902/20, i adoptar les mesures de correcció que corresponguin.

FORMACIÓ

- Suspensió de les recertificacions en els períodes de maternitat/paternitat i lactàncies acumulades.
- Formació específica en igualtat per a tot el personal.
- Creació d'un sistema modular de formació per a l'obtenció d'acreditacions.
- Itineraris formatius específics per a la promoció de dones a llocs de responsabilitat.

COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE

- Model inclusiu de comunicació i ús de llenguatge, intern i extern. Eliminació de la perpetuació de rols de gènere.

COMISSIÓ D'IGUALTAT

- Dinàmica i amb facultats per a corregir.
- Informació més àmplia (i amb antelació suficient) a la Representació Legal de les Treballadores.

MESURES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

COBERTURES

- Garantia de cobertura de les baixes derivades de la maternitat, paternitat i de la lactància acumulada.

EXCEDÈNCIES

- Cobrament de l'ajuda familiar.
- Manteniment de les condicions de préstecs.
- Opcional: suspensió de quotes de préstec habitatge, en excedència per tenir cura de descendents i familiars.
- Millora de les garanties de retorn i terminis màxims, per a les excedències per tenir cura de menors i familiars.

REDUCCIÓ DE JORNADA

- Retribuïda la menor d'elles, en els casos que tots dos progenitors la sol·licitin.

REDUCCIÓ DE JORNADA

- **Compatibilitzar les concrecions horàries amb la flexibilitat.**
- **Eliminació de límits mínims.**
- **Acumulació de les reduccions en jornades concretes.**

ADAPTACIÓ DE JORNADA

- Adaptar les jornades, evitant els perjudicis econòmics de les reduccions.
- Participació de la Representació Legal de les Treballadores en els processos de negociació.

DISCAPACITATS

- Permís retribuït per a acompanyament a sessions de rehabilitació de descendents amb discapacitats.

PERMISOS

- Permís retribuït consecutiu al permís de maternitat/paternitat (ampliació fins a les 20 setmanes).

TRASLLATS

- Protocol de trasllats per causes familiars i de conciliació.
- Establiment de terminis màxims d'atenció a les sol·licituds.
- Participació de la Comissió d'Igualtat.

PERMISOS RETRIBUÏTS

- Còmput de permisos en dies laborables.
- Ampliació del permís per lactància acumulada (21 dies naturals).
- Acompanyament mèdic familiars fins a 2on grau.
- Revisions prenatales i preparació al part tots dos progenitors.
- Per a proves i revisions en cas de càncer o malaltia greu del propi empleat/da.

ASSETJAMENT SEXUAL, LABORAL I PER RAÓ DE SEXE. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

DENÚNCIES

- Protocol amb garanties, davant les denúncies.
- Participació de la Representació Legal de les Treballadores en el procés.
- Creació del gestor/a especialista en assetjament.

FORMACIÓ I PROTOCOL

- Formació específica i difusió del protocol a tota la plantilla.
- El protocol especificarà les conductes considerades punibles per assetjament sexual, per raó de gènere i laboral.