

Un plan pensado en ser una herramienta real y efectiva

SELECCIÓN

- Establecimiento de un procedimiento que cuente con la objetividad como elemento principal y se base en las competencias y conocimientos.
- Con una formación continua y de reciclaje con contenidos específicos para las personas que realizan procesos de selección con contenidos en materia de igualdad y diversidad sexual y/o de género.
- Establecer y poner a disposición de la plantilla para que se conozca el catálogo de los puestos de trabajo, basado en la previa definición y perfiles profesionales.
- Publicación de las vacantes para que puedan presentarse las personas que quieran trasladarse o cuando surja una oportunidad para ampliar jornada.
- Realización de entrevistas de salida para detectar las causas de las bajas voluntarias y de esta manera identificar si tiene alguna incidencia en aspectos relacionados con la igualdad.

CONTRATACIÓN

- Información a la plantilla de vacantes y que puedan optar las personas para aumentar su jornada de trabajo.
- Actualmente el convenio recoge un sistema para la consolidación de las horas complementarias y se recoge en este acuerdo que el próximo acuerdo no sea inferior al actual.

FORMACIÓN

- Durante toda la vigencia, se realizarán acciones informativas de sensibilización a toda la plantilla incluyendo en todas las formaciones obligatorias módulo en materia de igualdad y diversidad.
- Puesta a disposición de buzón de sugerencias para conocer necesidades formativas y solicitar cursos.

PROMOCIÓN

- Durante la vigencia del plan, garantizar el 50% de promociones de las mujeres en las promociones a niveles II y I con el 60% en las promociones donde estén subrepresentadas.
- Realización de un procedimiento para las promociones.
- Tanto para la formación como para la promoción se garantizará que quién se encuentre en suspensión de contrato por nacimiento/cuidado de menor pueda participar.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Creación de una comisión de clasificación profesional encargada de realizar un estudio de la plantilla, categorías, niveles, puestos a fin de que existe una correcta aplicación de estos. Y en base a este estudio, llevar a cabo una correcta aplicación de asignación de categorías, en un plazo de un año desde la firma.
- Seguimiento en los puestos donde se identifican menor presencia de mujeres.

RETRIBUCIÓN

- Dentro de las diferentes medidas en retribución que aseguren procedimientos de incentivos transparentes y objetivos que sean conocidos por la plantilla.
- A los dos años de vigencia del plan se establece haber reducido las diferencias salariales un 20%.

CONCILIACIÓN

- A la recién incorporada medida de Adaptación de jornada sin reducción por el RD Ley 6/2018, Medida para establecer mediante la negociación colectiva de los términos, criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.
- Posibilidad de solicitar una reducción de jornada de manera temporal por motivos personales (cuidado de personas sin grado de parentesco, estudios etc)
- Permiso por el tiempo necesario para las personas en tratamiento de técnicas de reproducción asistida siendo en una de estas ausencia retribuida.
- Una bolsa de horas recuperables con descendientes menores de 15 años o personas dependientes ascendientes a su cargo o pareja.
- Medidas para fomentar la corresponsabilidad;
- Aquellos hombres que soliciten reducción de jornada por cuidado de menor se amplía hasta 13 años.

Y no se cierra el capítulo de conciliación sin recoger por parte de la plantilla mediante unos cuestionarios mejores que se ajusten a las necesidades de la plantilla y que se puedan implantar alguna de ellas durante la vigencia del plan y dos años antes de que llegue al final de la vigencia.