

## **MEDIDAS CCOO PROPUESTAS AL PLAN DE IGUALDAD DE LIBERBANK**

### **1. COMUNICACIÓN**

- Revisar el lenguaje del Plan de Igualdad (por ejemplo, en la página 14: sustituir “candidatos” por “personas candidatas”).
- Crear un espacio en la intranet, visible y accesible, con todo lo relativo al Plan de Igualdad.
- Designar a una persona responsable en igualdad en la empresa.
- Las comunicaciones en la empresa deben respetar el lenguaje igualitario.
- Promover el uso del lenguaje no sexista mediante la publicación de una guía de lenguaje igualitario.
- En la comunicación externa, las campañas publicitarias no deben de ser sexistas, así mismo, el lenguaje a utilizar debe ser igualitario.

### **2. ACCESO, COBERTURA DE VACANTES, SELECCIÓN**

- En el acceso a la entidad tomar medidas de acción positiva, a igualdad de capacidades elegir la persona del género infrarrepresentado.
- Revisar los guiones en las entrevistas de trabajo para que respeten la igualdad de género, si no lo hacen, modificarlos para que eviten sesgos de género.
- Promover y garantizar, en caso de candidaturas que se adapten al puesto a cubrir, que se haga con el personal de la empresa.
- En los procesos de selección y promoción que en las fases previas a la entrevista se realicen mediante pruebas y currículum ciego.
- Participación de la RLT en los procesos de selección para nuevas incorporaciones a la Entidad

### **3. FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO, añadiríamos CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.
- Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de todas las promociones desagregadas por sexo, puesto de origen y puesto de destino.
- Anualmente se pasarán a la Comisión de Seguimiento datos de formación desagregados por sexo de las personas que han realizado los cursos, formación propuesta y realizada, y

*Carmen Adela Rodríguez Carpintero*

cuántas personas han promocionado y a qué puestos. La Comisión analizará periódicamente estas promociones para analizar su evolución con respecto a la formación.

- Actualizar anualmente el registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo.
- Para la cobertura de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, como acción positiva se priorizará el género menos representado.
- Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, a igual idoneidad de la persona candidata, y a igualdad de méritos, elegir priorizando el género infrarrepresentado.
- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
- Realizar la formación en horario laboral.
- Facilitar la formación a aquellas personas que se encuentren en excedencia.
- Curso de reciclaje para las personas que se reincorporen a la empresa tras una excedencia, baja relacionada con cuidados de familiares (baja maternal, paternal, etc.).
- Formación anual en igualdad (al menos 20 horas), para toda la plantilla, obligatoria para las personas que toman decisiones en la selección y promoción del personal.
- Que la formación anual en igualdad incluya formación específica en prevención de acoso sexual y por razón de sexo extensible a toda la plantilla.
- A efectos de promoción se valorará la formación en igualdad de género y en la prevención de acoso.
- Se realizará formación en liderazgo, gestión del tiempo, y habilidades de comunicación.
- Impulsar el desarrollo de carreras profesionales, mediante formación, para equilibrar la distribución de hombres y mujeres en todas las posiciones.

#### **4. RETRIBUCIÓN Y ~~AUDITORÍA SALARIAL~~ (incluirlo en condiciones de trabajo como indica la ley)**

- Análisis en profundidad de los motivos de las diferencias en la retribución y propuesta de acciones para corregir las diferencias.

*Carmen Adela Rodríguez Carpintero*

## **5. DERECHOS DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL**

- Ampliar los derechos de conciliación más beneficiosos por territorio de origen a toda la plantilla.
- Ampliar el derecho a reducción de jornada dos años más de lo que marque la ley.
- En las excedencias por cuidado de menores o mayores, ampliar la reserva de puesto a todo el periodo de la misma.
- En excedencias ampliar su duración un año más:
  - Para cuidado de menores, ampliar de 3 a 4 años
  - por cuidado de familiares hasta 2º grado, ampliar de 2 a 3 años

Que compute la antigüedad en las excedencias para cuidado de familiares.

Ayuda guardería y formación de hijos e hijas, ampliar el pago a dos años cuando estás de excedencia.

- En el permiso por lactancia: ampliar la lactancia a 1,5 horas al principio o al final de la jornada en vez de 30 minutos.
- Vacaciones, incluir que aquellas personas con hijos e hijas menores de 12 años al menos 3 semanas se puedan disfrutar en periodo de vacaciones escolares.
- Posibilidad de poder disfrutar los días de libre disposición por horas.
- Jornada flexible, por el tiempo necesario en el horario de entrada y salida por razones de conciliación o en el tiempo de comida los días de trabajo por la tarde.
- Permisos durante el primer año de vida de los menores, 15 días hábiles en lugar de naturales.
- Eliminación en la intranet de la fase de autorización por parte del superior directo en los permisos retribuidos establecidos legalmente en nuestro Convenio.
- Permiso (retribuido) para acompañamiento a consultas médicas de familiares de primer grado.

*Carmen Adela Rodríguez Carpintero*

- En caso de ser víctima de la violencia de género:
  - Aumentar a 1 año la reserva de puesto de trabajo.
  - Pago de 500 € por cambio de domicilio.
  - Cubrir consulta psicológica privada hasta 500 € al año.

## **6. PREVENCIÓN DE ACOSO**

- Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y por razón de sexo negociado con la RLT.
- Difundir el protocolo a toda la plantilla.

## **7. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA**

- Adoptar la medida de acción positiva de “a igualdad de condiciones y competencias” tenga preferencia el género infrarrepresentado en el ascenso a puestos o grupos profesionales, en los puestos de libre designación.
- Información anual a la comisión de seguimiento de cada categoría o puesto de trabajo desagregada por sexo.
- Las medidas se trabajarán en el apartado de promoción y desarrollo.

## **8. CONDICIONES DE TRABAJO**

- Auditoria salarial anual, se facilitarán los datos a la RLT en el primer trimestre de cada año.
- Redactar un Protocolo de embarazo y lactancia.
- Evaluación de los puestos de trabajo.
- Informar a la comisión de seguimiento del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género. y medidas aplicadas.

## **9. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

- La duración del Plan será de 4 años.
- Se creará la Comisión de Seguimiento y un reglamento de funcionamiento consensuado.
- Se realizará al menos una evaluación intermedia (a los 2 años) y otra final del Plan (informe de evaluación).

*Carmen Adela Rodríguez Carpintero*

- Se concretará un procedimiento de resolución de conflictos que especifique cómo resolverlos (en una comisión paritaria o en el SIMA).

*Carmen Adela Rodríguez Carpintero*