

5. OBJETIVOS Y MEDIDAS

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal
- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.
- Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género.
- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.
- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.
- Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.
- Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. Esta declaración de intenciones se podrá justificar con los finalistas en los procesos selectivos.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres, en el caso de que concurrieran las circunstancias idóneas para ello, atendiendo al esfuerzo y al compromiso de la persona trabajadora.
- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.
- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios
- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales
- Para determinados grupos profesionales es muy difícil encontrar candidatas, por ser titulaciones muy masculinizadas, no obstante, la empresa promoverá determinadas acciones a los efectos de conseguir el citado equilibrio, si bien en determinadas áreas serán más difíciles de alcanzar por no existir oferta en el mercado laboral que permitan a mujeres optar por el puesto ofertado por la empresa.
- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.
- Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados, siempre que exista la demanda al puesto de trabajo a ocupar.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Fomentar la promoción profesional de la mujer, siempre que en ella concurran los criterios objetivos designados por la Dirección de la empresa relativas al concurso de méritos y competencias.
- Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad, competencia, capacidad y compromiso si en ellas concurrieran tales circunstancias.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.