

- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.
- Potenciar la participación de la Comisión de Igualdad en los tribunales o comités de promoción.
- Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso, para ello la empresa difundirá a la plantilla la existencia de un protocolo de acoso sexual y campañas de sensibilización sobre este asunto.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada
- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las deficiencias técnicas o habilidades a desarrollar de manera que en la medida que fuere posible las mujeres, puedan obtener capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.

CONDICIONES SALARIALES

- Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo
- Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
- Velar por la equidad salarial en relación a toda su plantilla
- Realizar un estudio de Brecha Salarial.
- Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.
- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar
- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio
- Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.
- Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.
- Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.
- Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.
- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.
- Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares