

- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.
- Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- Evitar la pérdida de personal femenino, si bien es cierto que la empresa no tiene rotación y la mayoría de las bajas que se producen en la empresa son de carácter voluntario.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales
- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.
- Evitar riesgos para la salud de las mujeres
- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.
- Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género
- Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.
- Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género
- Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

6. DETALLE DE MEDIDAS

Acceso a la empresa y procesos de selección

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. Indicadores:

- Nº de módulos de formación impartidos durante la vigencia del plan.
- Listado de personas que han recibido la formación y valoración de los asistentes.

Fecha límite: 07-03-2023

MEDIDA

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.