

Objetivos y acciones del Plan de Igualdad

Correspondencia con eje	Objetivos	Acciones/Actividades	Calendarización	Persona/s responsable/s
Proceso de acceso a la entidad	Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos de formación y no discriminatorios por cuestión de sexo.	Estudio de los CV según formación de la persona que se ofrece al puesto. Primará formación en género e igualdad. Entrevista personal que verifique las aptitudes de la persona que se ofrece al puesto	01/09/ 2020 31/12/2021	Vicente Pérez Cano y M ^a José Sánchez Morilla Vicente Pérez Cano
	Asegurar la utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo que se publiquen	Revisión de las ofertas de empleo para verificar la utilización de un lenguaje no sexista	01/09/ 2020 31/12/2021	M ^a José Sánchez Morilla
	Velar por el equilibrio de la plantilla en relación a la representación de los sexos, poniendo en marcha si fuere necesario medidas de acción positiva para el sexo menos representado	En los casos de empate en mérito y capacidad, facilitar la incorporación del sexo menos representado.	01/09/ 2020 31/12/2021	Vicente Pérez Cano
	Evitar que se incluyan cláusulas en los contratos que impliquen desigualdades por razones de género para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.	Revisión de los contratos temporales y supervisar los nuevos que se elaboren para corroborar que no existen cláusulas discriminatorias.	01/09/ 2020 31/12/2021	M ^a José Sánchez Morilla

	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad, tanto Junta Directiva como plantilla	Búsqueda de cursos de formación disponibles en materia de igualdad. Elección por plantilla y Junta Rectora de uno de los cursos disponibles en materia de igualdad para su realización.	Enero 2021- Diciembre 2021	Mª José Sánchez Morilla Plantilla y Junta Rectora
	Establecer criterios no discriminatorios y abiertos en cuanto al género en los procesos de promoción asegurando que se cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Escrito en el que se establezcan los criterios esenciales de los procesos de promoción, no discriminatorios en cuanto al género. Evaluación por parte de la Comisión de Igualdad del texto redactado Reunión de la Comisión de Igualdad cuando haya que valorar en caso de promoción de un trabajador/a, su mérito y capacidad	01/09/ 2020 31/12/2021	Mª José Sánchez Morilla Comisión de Igualdad
Condiciones de trabajo	Tener en cuenta un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de descanso	Realización de documento donde se establezcan los intervalos Comunicación a la plantilla	01/09/2020 al 31/12/2020	Comisión de Igualdad
	Mantener los criterios establecidos en orden a la flexibilidad en el horario laboral, compensación de horas extra, horario establecido	Reunión anual de evaluación de las condiciones establecidas. (Se revisará el grado de mantenimiento y satisfacción de la plantilla con las medidas)	01/12/2020 al 31/12/2020 01/12/2021 al 31/12/2021	Plantilla de trabajadores/as y Comisión de Igualdad

	para reuniones de trabajo y tiempos de formación			
	Posibilitar que los/as trabajadores/as con hijos/as o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir turno de vacaciones.	Reunión en el primer trimestre del año para la elección y acuerdo de las vacaciones de toda la plantilla	01/05/2020 al 30/06/2020 01/01/2021 al 31/03/2021	Plantilla
Retribuciones	Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto a nivel profesional como de las funciones que conlleva para revisar las retribuciones recibidas por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales	Revisión del sistema de clasificación profesional, funciones que desempeñan los/as trabajadores/as y retribuciones recibidas para garantizar que se actúa de acuerdo al convenio de aplicación al que se acoge CONFEMAC.	1/09/2020 al 31/01/2021	Vicente Pérez Cano y Gestoría

Concilia ción de la vida laboral, familiar y persona I	Ampliar y mejorar los permisos legales retribuidos para atender responsabilidades familiares (maternidad, paternidad, lactancia, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, etc) y los no retribuidos (excedencias por motivos familiares, personales o sociales y las reducciones de jornada)	Documento específico donde se determinen los términos de ampliación de los permisos legales retribuidos y los no retribuidos a los que podrían acogerse los/as trabajadores/as		Comisión de Igualdad
	Mantener la permisión para la adecuación de las horas que tienen que realizar los trabajadores y trabajadoras a sus necesidades familiares y personales.	Evaluación por parte de la Comisión de la satisfacción de la plantilla con respecto a este objetivo		Comisión de Igualdad
	Mantener que los/as trabajadores/as puedan teletrabajar y autogestionar sus tiempos de trabajo.	Evaluación por parte de la Comisión de la satisfacción de la plantilla con respecto a este objetivo		Comisión de Igualdad
	Facilitar información sobre servicios de cuidados de personas dependientes (menores, mayores, personas con discapacidad, enfermas..) en el entorno de trabajo y prestaciones económicas a las que se pueda acceder.	Realización de un documento donde aparezcan los recursos (económicos y sociales) a los que un/a trabajador/pueda acogerse en relación a procurar cuidados a menores, mayores, personas con discapacidad, enfermas... Por ejemplo: Recursos económicos por madre trabajadora, guarderías cercanas al trabajo...	01/09/ 2020 31/12/2021	M.José Sánchez Morilla