

8. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EN ANFACO CECOPESCA

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDAS:

1. Priorización de la persona candidata del sexo femenino, en caso de que se cumpla con los mismos requisitos de competencia y aptitudes.
2. Formación en Igualdad de las personas que toman la decisión sobre la contratación.

OBJETIVO: Alcanzar la igualdad y la influencia del género a la hora de contratar a una persona para un puesto determinado.

METODOLOGÍA:

1. Examen inicial de perfiles de candidatos sin desvelar el sexo de los mismos, y, en caso de seleccionarse a más de un candidato, priorizar al del sexo infrarrepresentado en el área determinada.
2. Contratación de formación externa a cargo de un profesional experto en igualdad con los conocimientos teóricos y técnicos necesarios.

DESTINATARIOS: Personas con poder de decisión en las contrataciones que tienen lugar en las distintas áreas de ANFACO CECOPESCA.

RECURSOS: Económicos y logísticos.

INDICADORES:

- Cursos realizados

TEMPORALIZACIÓN:

1. Inmediata
2. Año 2022

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS:

1. Elaboración de una descripción de puestos, funciones y responsabilidades/objetivos desde Recursos Humanos, que servirá como referencia para la asignación de condiciones de nuevos/as candidatos/as, consultado como el Comité de Igualdad.
2. Establecimiento interno por Recursos Humanos de un criterio de asignación de baremo salarial en función del puesto desempeñado, para garantizar que las diferencias retributivas estén basadas en criterios de mérito, capacidad, nivel de resultados, u otros indicadores, consultado con el Comité de Igualdad.

OBJETIVO: Detectar con más facilidad posibles desigualdades en materia de clasificación profesional, retribución o promoción.

METODOLOGÍA: Confección de una valoración de cada puesto con descripción de las aptitudes necesarias para cada uno de ellos, al margen de la valoración de puestos realizada para la auditoría retributiva.

DESTINATARIOS: Personas trabajadoras de ANFACO CECOPESCA

RECURSOS: Humanos

INDICADORES: nº de puestos con plantillas realizadas

TEMPORALIZACIÓN: año 2023 y año 2025

FORMACIÓN

MEDIDAS:

1. Formación en gestión del tiempo a personas con medidas de conciliación solicitadas, preferentemente.
2. Establecer el plan anual de formación inclusivo, en el sentido de que no pierdan la oportunidad de acceder al mismo personas con medidas de conciliación, siendo preferente de 10 a 14 horas.
3. Establecer el plan de formación anual, teniendo en cuenta las necesidades de formación de cada puesto.
4. Formación en materia de igualdad de trato y lenguaje no sexista a toda la plantilla.
5. Establecer un listado anual que recoja el número de hombres y mujeres que han recibido formación en ANFACO-CECOPESCA.

METODOLOGÍA: Cuestionarios, formaciones externas, priorización de formaciones en horario de jornada intensiva, posibilidad de asistencia online.

DESTINATARIOS: Personas trabajadoras de ANFACO-CECOPESCA con jornada reducida o medidas de conciliación y, en general, toda la plantilla.

RECURSOS: Humanos y económicos.

INDICADORES: Mayor asistencia a formaciones

TEMPORALIZACIÓN: Año 2022-2026

PROMOCIÓN

MEDIDAS:

1. Formación específica en igualdad de género para el personal que participe en los procesos de promoción (responsables y directores), que podría incluirse también en la formación sobre liderazgo a impartir para estos puestos.
2. Establecimiento de los requisitos necesarios para promocionar a cada puesto con criterios objetivos y medibles. En caso de haber dos personas capacitadas para la promoción, fomentar la promoción de la persona del sexo que pudiera estar infrarrepresentado en ese nivel profesional.
3. Promover la promoción interna del personal trabajador mediante la comunicación transparente de las oportunidades vacantes y realización de entrevistas independientemente de las medidas de conciliación disfrutadas.

OBJETIVO: Incluir criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de los procesos de promoción interna.

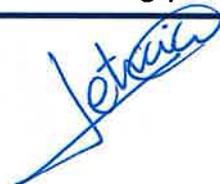
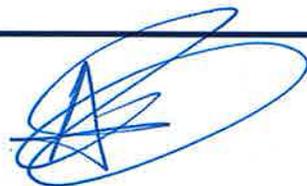
METODOLOGÍA: Formación en materia de igualdad y establecimiento de los requisitos y criterios para la promoción, con comunicación efectiva al personal.

DESTINATARIOS: Personas con capacidad de decisión en la promoción interna.

INDICADORES: Concienciación y promoción interna

RECURSOS: Económicos para la formación externa y humanos

TEMPORALIZACIÓN: Año 2023



CONCILIACIÓN

MEDIDAS:

1. Fomentar internamente la programación para asistencia a reuniones, congresos y formaciones de personas que hayan solicitado medidas de conciliación.
2. En aquellas personas que hayan solicitado permiso de lactancia sin acumular, a pesar de que en el Estatuto de los Trabajadores se establece que solo podrá ser media hora a principio de la jornada o al final, o en su defecto, una hora en el medio de la jornada, se extiende este derecho a una hora en cualquier momento de la jornada.
3. Se habilita un permiso retribuido de 3 horas anuales para acompañamiento al médico de hijos en edad pediátrica, ascendientes/descendientes dependientes o mayores de 65 años a su cargo, siempre que exista el correspondiente justificante y se avise con antelación suficiente. Superado este tiempo, se habilita la posibilidad de disfrute bajo la modalidad no retribuida, siempre que dicha situación no suponga un quebranto organizativo.
4. Revisar en 2023 el sistema de medidas para flexibilidad interna del centro a fin de optimizar el tiempo horario con la productividad de actividades.

OBJETIVO: Favorecer la conciliación familiar y personal con el desarrollo profesional.

METODOLOGÍA: Priorizar la programación de reuniones y formaciones en horario accesible para toda la plantilla, así como medidas que fomenten la natalidad.

DESTINATARIOS: Todo el personal de plantilla.

RECURSOS: Humanos.

INDICADORES: Encuesta de satisfacción de los trabajadores con la empresa.

TEMPORALIZACIÓN: Año 2022-2025

COMUNICACIÓN

MEDIDAS:

1. Fomentar el lenguaje inclusivo en los comunicados de ANFACO-CECOPESCA, evitando utilizar el masculino genérico y optar por estructuras formales neutras.
2. Promover la presencia mixta de género en la difusión del centro.

OBJETIVO: Favorecer la igualdad del lenguaje en las comunicaciones y visión neutra del género en ANFACO-CECOPESCA.

METODOLOGÍA: Revisar sistemáticamente el lenguaje empleado en las comunicaciones y escrito públicos de la entidad, así como fomentar la presencia en imágenes o videos de ambos sexos.

DESTINATARIOS: Todo el personal de plantilla.

RECURSOS: Humanos.

INDICADORES: Número de publicaciones con personal mixto y/o lenguaje neutro.

TEMPORALIZACIÓN: Año 2022-2025

PREVENCIÓN DEL ACOSO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDAS:

1. Revisión y actualización del protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, cada dos años.
2. Inclusión de medidas de actuación en caso de personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

OBJETIVO: Asegurar un entorno igualitario que garanta las libertades individuales frente al acoso sexual y por razón de sexo.

METODOLOGÍA: Revisar sistemáticamente cada dos años el protocolo.

DESTINATARIOS: Todo el personal de plantilla.

RECURSOS: Humanos.

INDICADORES: Actualización del documento de protocolo.

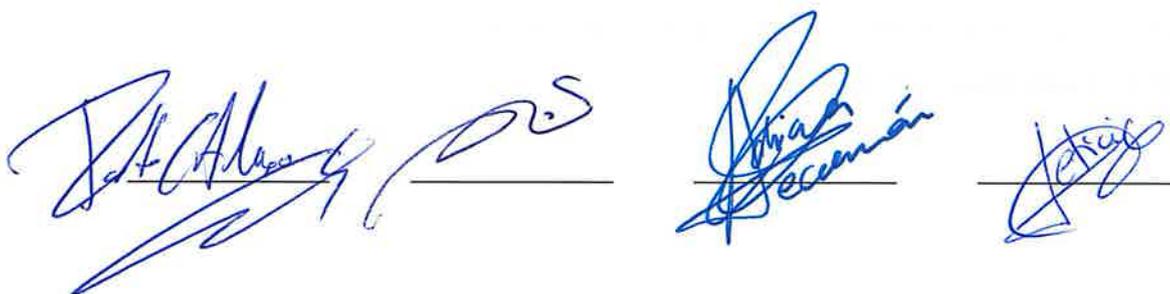
TEMPORALIZACIÓN: Año 2022-2025

9. APROBACIÓN

Remitido a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, es aprobado a medio de reunión celebrada en fecha 31 de marzo del año 2022, por lo que se firma el presente en idéntica fecha por los miembros de la CNPI.

10. PERIODO DE VIGENCIA

El presente documento, así como el diagnóstico de situación en materia de igualdad, tendrán una vigencia máxima de cuatro años, a partir de su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.



D. Roberto Carlos
Alonso Baptista de
Sousa

Dña. Nieves
Rodríguez Paredes

Dña. Adriana
Recamán Guisande

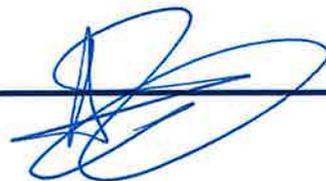
Dña. Leticia
Regueiro Abelleira

ANEXOS

- I. Compromiso alta dirección de fecha 31 de marzo de 2021
- II. Acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 31 de marzo de 2021
- III. Acta de modificación de la Comisión Negociadora en fecha 28 de diciembre
- IV. Sistema de valoración de puestos de trabajo
- V. Cuestionarios en materia de igualdad
- VI. Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo
- VII. Acta de aprobación de Diagnóstico y Plan de Igualdad



ANFACO-CECOPESCA



69