



PLAN DE IGUALDAD AVANCE BYA

avance⁷
GRUPO

Principales medidas.



En Grupo Avance nos sentimos responsables de contribuir positivamente al progreso de la sociedad en la que desarrollamos nuestra actividad, estimulando y favoreciendo una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral.

Por ello, la igualdad de oportunidades real y efectiva de mujeres y hombres constituye un principio fundamental de nuestra política de recursos Humanos, que se define en nuestro Plan de Igualdad.

La Igualdad es una oportunidad para Grupo Avance, que nos permite optimizar los recursos humanos de nuestra empresa ya que va a contribuir a una mayor contribución de las personas, a un mayor desarrollo y por supuesto a crear una sociedad cada vez mejor para todas y todos.

Principales medidas recogidas en el Plan.

Selección y Contratación.

- *Sensibilización en el principio de Igualdad tanto en la plantilla como de nuestros interlocutores externos.*
- *Las ofertas de empleo estarán basadas en datos, competencias y condiciones objetivas de los puestos de trabajo, eliminando el lenguaje y las imágenes sexistas o estereotipadas.*
- *En las entrevistas de selección se eliminará cualquier pregunta o consideración referida a aspectos de contenido familiar o personal.*

- *En los procesos de selección, se utilizarán los criterios objetivos y de ahora en adelante se seleccionará a la plantilla de ambos sexos en proporción (40%) equilibrada para todos los grupos profesionales.*

Formación.

- *Sensibilización a toda la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades, y en especial a quienes tengan responsabilidad en la dirección y gestión de equipos, formación, selección y promoción.*
- *Los partners pedagógicos estarán informados de nuestra política de igualdad y deberán respetarla.*
- *Se revisará el plan de Formación anual desde la perspectiva de género para eliminar connotaciones de género, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.*
- *Se analizarán periódicamente el nivel de estudios y formación de la plantilla, junto con la evaluación de sus competencias.*

Promoción y desarrollo profesional.

- *Sensibilización mediante la formación a las personas con responsabilidad en materia de promoción para evaluar al equipo por la consecución de objetivos frente a la cultura de la presencia.*
- *En igualdad de condiciones e idoneidad, la meta a alcanzar es el número de mujeres participantes en los procesos de selección y promoción para los grupos profesionales en los que no se dé la paridad sea, como mínimo, del 40%.*
- *Se trabajará para determinar y eliminar las barreras que puedan impedir el desarrollo profesional de las mujeres para alcanzar una representación equilibrada.*

Comunicación interna y externa.

- *Revisión de todos los materiales de la comunicación interna y externa con el fin de verificar que no se incurra en el uso estereotipado o sexista del lenguaje o las imágenes.*
- *Difusión del Plan de Igualdad y de información favorecedora de la igualdad de oportunidades a toda la plantilla.*

Conciliación.

- *Las personas que desempeñan una actividad administrativa podrán flexibilizar su horario de forma que dispongan de hasta 1 hora arriba o abajo entre la entrada y salida de su trabajo.*
- *Dar preferencia en el cambio de centro o en el cambio de turno de trabajo (1 día/mes) para cumplir con el régimen de visitas de un hijo menor de 16 años que viva a más de 300 km.*
- *Licencia no retribuida de 1,2 o 3 meses completos por el cuidado de un hijo menor de 8 años o progenitor dependiente a más de 300 km, para reproducción o adopción internacional.*

- *El permiso de paternidad se podrá ver ampliado en 5 días naturales si el padre ha disfrutado de 4 de las 6 semanas del permiso de maternidad.*
- *El turno de vacaciones del padre se podrá disfrutar en fecha distinta a la del permiso de paternidad.*
- *Licencia no retribuida de un máximo de 6h/año para colaboradores con hijos menores de 16 años o familiares de primer grado de consanguinidad dependientes a su cargo, para atender situaciones de necesidad debidamente acreditadas.*

Retribución.

- *Se analizará si existen componentes de la retribución que puedan contribuir a un trato discriminatorio para eliminarlos.*
- *Se analizará y verificará que la valoración monetaria de las funciones de los puestos especialmente feminizados/masculinizados obedezca a criterios estrictamente objetivos.*

Seguridad y salud.

- *Se pondrá en marcha una campaña de comunicación a través de la divulgación de este Plan que incluye Protocolo de Acoso dando a conocer todos los canales para denunciar estas situaciones.*
- *Seguimiento y análisis de la enfermedad profesional segregada por sexos.*
- *Protocolo médico específico con seguimiento del trabajador/a adaptación de tareas y/o cambio de puesto para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, discapacitados, etc. (colectivos sensibles)*

Violencia de Género.

- *Información a los colaboradores de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de la violencia de género, como reducción de jornada o movilidad geográfica, y de los reconocidos por el mismo Plan, como la ampliación de 6 a 12 meses del derecho de retorno al centro de trabajo de origen tras la movilidad geográfica.*

El Plan de Igualdad completo está disponible en nuestra página web.

www.grupoavance.es

