OGENSA | Resumen informativo para la plantilla



PLAN DE IGUALDAD: PRINCIPALES MEDIDAS

Medidas para promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y un entorno laboral seguro y respetuoso en OGENSA.

1 Acceso al empleo, selección y contratación

- Formación en igualdad para quienes participan en selección y contratación.
- Validación de los procesos por personal formado o comité de igualdad.
- Seguimiento mediante encuesta de clima sobre igualdad de oportunidades.

2 Clasificación profesional y desarrollo profesional

- Revisión proactiva y periódica de la valoración de puestos.
- Actualización ante cambios normativos u organizativos.
- Evaluación de la percepción del personal sobre igualdad en la carrera profesional.

3 Formación

- Formación de acogida sobre igualdad y Plan de Igualdad.
- Formación anual accesible a toda la plantilla.
- Evaluación de la igualdad de oportunidades en la formación.

4 Promoción profesional

- Formación en igualdad para quienes intervienen en promoción y valoración de puestos.
- Actualización formativa ante cambios normativos o sustituciones.
- Datos desagregados por género sobre promociones internas.
- Comunicación del protocolo de promoción para reforzar la transparencia y la equidad.
- Evaluación de la percepción de la plantilla sobre igualdad en la promoción.

5 Condiciones de trabajo y auditoría salarial

- Creación de un Canal de igualdad.
- Comunicación directa con el comité de igualdad para trasladar situaciones de discriminación.
- Análisis y medidas correctivas o preventivas.
- Evaluación de la percepción del personal sobre discriminación por razón de sexo u otra condición.

6 Conciliación y corresponsabilidad

- Difusión del protocolo de conciliación.
- Información clara sobre medidas disponibles y proceso de solicitud y aprobación.
- Evaluación del conocimiento y la percepción sobre conciliación personal, familiar y laboral.

7 Infrarrepresentación de género

- Comunicación formal de vacantes y puestos a cubrir.
- Fomento del acceso y promoción del género infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
- Evaluación de la percepción sobre las políticas de igualdad de oportunidades.

8 Igualdad retributiva

- Formación en igualdad para quienes toman decisiones salariales.
- Actualización normativa en materia de igualdad de género.
- Análisis causal de brechas salariales superiores al 25%.
- Seguimiento de igualdad en el acceso a complementos salariales y extrasalariales.
- Evaluación de la percepción sobre igualdad retributiva.

9 Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

- Política antidiscriminación y respeto a la diversidad.
- Campañas de información sobre el protocolo antiacoso.
- Refuerzo de los canales de actuación ante situaciones de acoso.
- Evaluación de la percepción sobre medidas de prevención y actuación.

10 Violencia de género

- Formación específica para personal de Recursos Humanos sobre derechos de las víctimas.
- Sensibilización y programación formativa en violencia de género.
- Difusión de actuaciones de prevención a las partes interesadas.

11 Seguridad y salud laboral con perspectiva de género

- Integración de la perspectiva de género en seguridad y salud laboral.
- Comunicación y difusión de la prevención de riesgos con enfoque de género.



Para más información, dirígete a:

igualdad@ogensa.es

