

II Plan de Igualdad



2020-2024

gtt⁷

Índice

- 03 Introducción
- 04 Plan de igualdad
 - 05 Proceso de selección y contratación
 - 06 Promoción y carrera profesional
 - 07 Clasificación profesional
 - 08 Formación
 - 09 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 10 Comunicación
 - 11 Salud laboral
 - 12 Infrarrepresentación femenina
 - 13 Estructura salarial
 - 14 Acoso sexual y por razón de sexo



Introducción

El presente documento corresponde al Documento Ejecutivo del II Plan de Igualdad de gtt, aprobado por unanimidad por la Comisión Negociadora, en fecha 30 de septiembre de 2020. La aprobación del II Plan de Igualdad de gtt significa una muestra del **compromiso renovado** de la organización **por la igualdad de oportunidades en su plantilla**, elemento muy relevante que garantiza la implementación efectiva del Plan.

Por parte de Gestión Tributaria Territorial destaca no sólo el compromiso por mantener la cultura de la igualdad de oportunidades en la gestión de su personal, sino también por fortalecerlo renovando su I Plan de Igualdad en un **contexto extraordinario** como es el ocasionado por la pandemia de la COVID-19, crisis sanitaria que ha llevado a desarrollar el presente II Plan de Igualdad de una manera específica, extraordinaria e innovadora.

Atendiendo al artículo 46 de la LO 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un «conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación». En ellos, se fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El **Informe Diagnóstico** previo al Plan se ha elaborado entre los meses de marzo a junio de 2020, aprobándose por unanimidad por la Comisión Negociadora de gtt en fecha **16 de julio de 2020**.

El **Plan de Igualdad**, que se produce tras la elaboración del diagnóstico y en él se presentan el conjunto de recomendaciones, objetivos y acciones enfocadas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, se ha desarrollado en los meses de junio a septiembre de 2020, aprobándose por unanimidad el **30 de septiembre de 2020**.

El II Plan de Igualdad de Gestión Tributaria Territorial incluye a la totalidad de la empresa. Por último, se establece una **vigencia** del II Plan de Igualdad de **cuatro años**, a partir de la fecha de su aprobación (2020-2024).

Plan de Igualdad

La estrategia utilizada en este Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «**gender mainstreaming**». Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam (1999), es una estrategia que consiste en **aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención**, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de la acción.

Por lo tanto, cada área de intervención señalada por el Plan de Igualdad está dirigida al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, y tendrá asignada una o varias acciones delimitadas en una franja temporal específica.

El presente Plan de Igualdad insta a la organización a la implementación de un total de 30 acciones, distribuidas por ejes de intervención. Analizando su presencia por ejes, el que más acciones contiene es el de Conciliación (6), seguido de Estructura y organización (4), Comunicación (4) y Salud Laboral (4).

Los ejes con menos acciones son el de Posicionamiento laboral (3), Acoso sexual y por razón de sexo (3), Formación (2), Promoción y carrera profesional (2), Representación de Personal (1) y Estructura Salarial (1).



Proceso de selección y contratación

Objetivo General

Regular formalmente la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación de personal para garantizar que no existen sesgos en los procesos de contratación, selección y/o en la documentación final.

Objetivo específico 1

Garantizar la formación específica en igualdad en el área de Gestión de Personas para evitar sesgos de género en los procesos de contratación.

Acción 1.1

Formación a personal de Gestión de Personas en perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

Acción 1.2

Formación en igualdad a personal que tenga plantilla a su cargo y que pueda participar directamente en la contratación de nuevo personal.

Objetivo específico 2

Revisar la documentación y el lenguaje que se utiliza en los portales de empleo de gtt, garantizando el lenguaje neutro y la incorporación de la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo.

Acción 1.3

Revisión del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo de la empresa.

Objetivo específico 3

Reducir la segregación horizontal mediante la promoción de los puestos de trabajo técnicos vacantes en eventos femeninos, Formación Profesional y facultades técnicas de las Universidades para lograr la incorporación de mujeres recién tituladas.

Acción 1.4

Participar en los eventos tecnológicos femeninos y publicar ofertas en buscadores de empleo para fomentar la inclusión de mujeres recién tituladas en áreas técnicas.

Promoción y carrera profesional

Objetivo General

Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la promoción profesional.

Objetivo específico 4

Aumentar el conocimiento de la organización sobre la plantilla de gtt.

Acción 2.1

Promoción del estudio diagnóstico del presente Plan de Igualdad y de los distintos perfiles de la plantilla.

Objetivo específico 5

Aumento de la transparencia y publicidad sobre los criterios de promoción en gtt.

Acción 2.2

Continuar con los procedimientos de evaluación de la plantilla en gtt, informando de sus resultados a la persona interesada mediante la intranet.



Clasificación personal

Objetivo General

Estudio del impacto diferenciado de los contratos y de la organización del tiempo de trabajo entre las mujeres y los hombres de la plantilla.

Objetivo específico 6

Estudio de las necesidades específicas del personal con reducción de jornada, dado que se encuentra altamente feminizado.

Acción 3.1

Diseño de cuestionario de investigación sobre: necesidades formativas; conciliación; teletrabajo; y salud laboral al personal que tiene reducción de jornada con gtt.

Objetivo específico 7

Corrección de la segregación horizontal y vertical.

Acción 3.2

Evaluación y control de las promociones de gtt, justificando los méritos evaluados para promocionar al personal en una memoria anual.

Acción 3.3

Valoración de los puestos de trabajo masculinizados, considerando la puesta en marcha de acciones positivas progresivas.

Formación

Objetivo General

Aumentar la variedad de la formación interna y externa de gtt que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 8

Clasificación de los tipos de formación según el ámbito en el que se inscriben, así como del tipo de asistencia y personal beneficiado.

Acción 4.1

Establecer una memoria periódica sobre las formaciones externas e internas implantadas en gtt, segregando datos de asistencia por sexo, área y características de contrato.

Objetivo específico 9

Aumentar la temática de las formaciones internas y externas.

Acción 4.2

Impartir un módulo de formación a la plantilla en igualdad en las siguientes temáticas: lenguaje inclusivo y no sexista, conciliación y corresponsabilidad, detección y sensibilización en Violencia de Género, y habilidades STEM para las mujeres de la plantilla.



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo General

Divulgar los mecanismos de conciliación posibles y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo específico 10

Diseñar una campaña sobre conciliación y corresponsabilidad.

Acción 5.1

Diseño y ejecución de campañas periódicas sobre conciliación y uso corresponsable del tiempo.

Acción 5.2

Facilitar con el Manual de Acogida la guía para la conciliación de la empresa, y especialmente en los momentos en los que se disfruta o finalizan los permisos de maternidad y paternidad.

Acción 5.3

Facilitar la información sobre las solicitudes y los tiempos estimados de respuesta a la plantilla para el disfrute de las medidas de conciliación en la Guía para la Conciliación de la empresa.

Acción 5.4

Considerar las medidas de gtt para ejercer la conciliación como uno de los elementos más puestos en valor por su plantilla a la hora de mantener su empleo. Publicitarlo en los portales de empleo y dar información al respecto a las candidaturas de cada proceso de selección.

Objetivo específico 11

Promover el uso y disfrute de las medidas de conciliación y generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados.

Acción 5.5

Promocionar las medidas de conciliación paterna para que se produzca un aumento del uso de los derechos en materia de conciliación.

Acción 5.6

Permitir la segregación de datos por sexo y carga familiar en los permisos concedidos para ejercer la conciliación, con el objetivo de conocer el tipo de familias beneficiadas y evaluar las necesidades de cada trabajador o trabajadora.

Comunicación

Objetivo General

Garantizar que los Gestión de Personas cuenten con herramientas para realizar una revisión de la documentación interna y externa que se genera en la empresa y adaptarla a un lenguaje y comunicación inclusiva.

Objetivo específico 12

Favorecer las imágenes inclusivas donde se visibilice la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión.

Acción 6.1

Revisión de las imágenes empleadas por la empresa en la página web, redes sociales o la Intranet, velando por un uso inclusivo y no sexista que represente a las mujeres directivas de la empresa.

Objetivo específico 13

Revisión de la documentación empleada en gtt para detectar sesgos de género en el lenguaje o uso de imágenes.

Acción 6.2

Creación de un modelo general para la elaboración de ofertas de empleo libres de lenguaje sexista o que condicione candidaturas en puestos de trabajo feminizados o masculinizados.

Acción 6.3

Revisar con perspectiva de género la documentación generada en el acceso al empleo y el organigrama de la empresa.

Objetivo específico 14

Garantizar el conocimiento del contenido del Plan de Igualdad a toda la plantilla.

Acción 6.4

Publicitar y hacer campañas de difusión tras la aprobación y entrada en vigor del presente Plan de Igualdad.



Salud laboral

Objetivo General

Implementar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.

Objetivo específico 15

Revisión de la Prevención de Riesgos Laborales y añadir la perspectiva de género tanto en el lenguaje como en el contenido.

Acción 7.1

Revisión de la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género, prestando especial atención tanto a los puestos de trabajo como al empleo del lenguaje inclusivo y no sexista de la redacción.

Acción 7.2

Realizar un estudio sobre la posibilidad de incluir la opción del teletrabajo voluntario para trabajadores y trabajadoras, incluidas aquellas en situación de gestación.

Objetivo específico 16

Garantizar la privacidad y salud de las mujeres de gtt, especialmente de aquellas sedes que no correspondan a las centrales.

Acción 7.3

Garantizar el acceso a aseos en todas las sedes de gtt que permitan el uso de productos de higiene íntima femenina (copa, etc.) garantizando la privacidad y seguridad.

Objetivo General

Desplegar medidas concretas para el tratamiento de la Violencia de Género en gtt.

Objetivo específico 17

Desplegar información para la detección de la violencia de género, así como medidas específicas para las mujeres víctimas que forman parte de la plantilla de gtt.

Acción 7.4

Recoger en un apartado recursos en materia de Violencia de Género, dirigidos a facilitar a las trabajadoras y trabajadores información sobre los recursos existentes en cada territorio.

Infrarrepresentación femenina

Objetivo General

Reforzar el control de la infrarrepresentación femenina en los diferentes niveles organizativos.

Objetivo específico 18

Publicitar en la plantilla la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión.

Acción 8.1

Realizar campañas poniendo en valor el trabajo de las mujeres en la plantilla, especialmente aquellas que realizan tareas de gestión de equipos y liderazgo.



Estructura salarial

Objetivo General

Realizar un análisis de los puestos de trabajo masculinizados y feminizados para ofrecer garantías en retribuciones por trabajos de igual valor.

Objetivo específico 19

Examinar y hacer un análisis en profundidad de las percepciones salariales con los datos desagregados según el tipo de complemento, a fin de explicar la leve brecha salarial diagnosticada en los puestos de mandos superiores, dirección y técnicos.

Acción 9.1

Llevar un control anual de la estructura salarial con complemento, especificando tipo, sexo, puesto de trabajo y sede.

Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo General

Promover un clima laboral libre de violencia de género en la organización.

Objetivo específico 20

Prevenir cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral mediante formaciones que faciliten la detección de estas conductas.

Acción 10.1

Formación en detección, prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico 21

Revisión del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo vigente en gtt.

Acción 10.2

Revisión del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico 22

Promocionar el protocolo vigente.

Acción 10.3

Publicitar en la intranet de manera visible el protocolo vigente en acoso sexual y por razón de sexo. También, al inicio de la relación laboral, tanto a personal contratado como a personal en prácticas, mediante el Manual de Acogida.



Mejorar el Bienestar de las
Personas con Inteligencia
Tecnológica Tributaria