

Globalcaja aprueba su II Plan de Igualdad y avanza en materia de diversidad

- El documento, adaptado a la nueva normativa vigente, ha sido suscrito por el 100% de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Albacete, 17 de mayo de 2022. El II Plan de Igualdad de Globalcaja es ya una realidad después de que lo haya suscrito el 100% de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Este segundo plan, acorde a la normativa vigente, es el resultado de un largo proceso de negociación, donde el diálogo ha sido esencial y en el que se ha revisado el plan anterior, se ha realizado un diagnóstico de la situación de Globalcaja en materia de igualdad y se han establecido objetivos, acciones e indicadores para continuar avanzando en un marco de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades y el respeto de la diversidad.

El diagnóstico, tanto cuantitativo, como cualitativo realizado ha arrojado resultados satisfactorios para la entidad, como el cumplimiento con los criterios de paridad (55,85% hombres y 44,15% mujeres); no se constatan sesgos de desigualdad de trato entre mujeres y hombres y, según los resultados del registro retributivo, las diferencias salariales en retribución total no alcanzan el 20% ni en promedio ni en mediana en ningún nivel, siendo el 25% el límite que marca la normativa actual vigente.

Avanzando en igualdad

Conscientes de que este II Plan de Igualdad “no es el fin, sino el medio para consolidar una política de gestión basada en la igualdad de oportunidades”, tal y como asegura Aurora Pérez Parada, directora de Personas de Globalcaja, el documento se concreta en un plan de trabajo, con un plazo de ejecución de 4 años, sustentado en 8 ejes de actuación con 160 actividades, que serán objeto de seguimiento periódico.

Los objetivos del nuevo Plan de Igualdad son avanzar hacia la consecución de una situación de plena igualdad entre mujeres y hombres; garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales; integrar la perspectiva de género en todas las esferas; facilitar la corresponsabilidad y prevenir y reducir las brechas de género tanto funcionales como retributivas, entre otros.

Tolerancia 0 frente al acoso

Asimismo, con la finalidad de reforzar el principio de tolerancia cero vigente en la entidad, Globalcaja ha actualizado su protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral, sexual y por razón de género. En este sentido, se han incorporado mejoras como una mayor concreción en la descripción de situaciones susceptibles de constituir acoso sexual, por razón de sexo, laboral y discriminatorio; la obligatoriedad para todas

las personas trabajadoras de suscribir declaración de tolerancia cero frente al acoso laboral; la creación de una nueva Comisión de prevención de Acoso Laboral como órgano paritario consultivo previo al Comité de Disciplina; y el procedimiento para el tratamiento de aquellas denuncias que afecten al personal externo.

La entidad ha actualizado también el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Prevención de Acoso Laboral, y está trabajando ya en una guía de lenguaje inclusivo.