

## b. EJEMPLOS DE ACCIONES POSITIVAS

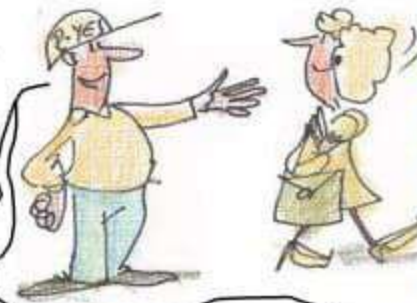
### 1. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

- Publicar folletos sobre igualdad de oportunidades destinados a todo el personal, e informar específicamente al personal directivo para que éste conozca su responsabilidad en su aplicación. Utilizar las publicaciones internas, cuando las haya, para difundir las políticas de igualdad.



### 2. PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE MUJERES

- Ofertar mediante un lenguaje no sexista los puestos de trabajo disponibles, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres.
- Invitar explícitamente a las mujeres a presentarse a puestos en los que son minoría.
- Revisar las pruebas de selección a fin de que éstas midan solo la capacidad para el desempeño del puesto de trabajo, y no otras habilidades distintas, y por supuesto, que no incluyan preguntas relativas a la situación familiar.
- Promover la participación de mujeres y hombres en los comités de selección de personal.
- Garantizar el acceso al empleo sin discriminación por razón de sexo, mediante pruebas de selección objetivas y controladas por los sindicatos.
- Arbitrar medidas compensadoras de tal modo que, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo género esté subrepresentado en una categoría o función determinada.



- Determinar, a través de la negociación colectiva, los sistemas de contratación, así como a las categorías laborales a las que afectan y sus porcentajes, poniendo especial cuidado en la feminización de determinadas formas precarias de contratación.
- Difundir las ventajas de la contratación de mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas.
- Obligatoriedad de realizar contratos de sustitución, en casos de permisos y excedencias parentales, asegurando que, si la sustituida es una mujer, la sustituta también lo sea.

### 3. DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- Descomponer los puestos de trabajo en sus funciones básicas utilizando verbos, y definiendo estrictamente cada uno de ellos.
- Valorar incluso los puestos de trabajo susceptibles de externalización e incluir dicha valoración en los pliegos de condiciones para las subcontrataciones.



### 4. PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN

- Arbitrar procedimientos de promoción transparentes, objetivos y no sexistas.
- Arbitrar medidas compensadoras de tal modo que, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo género esté subrepresentado en una categoría o función determinada.
- El contrato a tiempo parcial debe tener los mismos derechos que el de tiempo completo y la posibilidad de optar por uno u otro.
- Revisar los sistemas de clasificación profesional. En las clasificaciones de los convenios no se hará distinción entre femenino y masculino.

### 5. FORMACIÓN

- Formar al personal encargado de la gestión de recursos humanos, en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer un sistema de formación proactiva, de tal modo que se opte la formación antes de que existan determinadas necesidades y/o ofertas de promoción o cambio de puesto de trabajo.
- Garantizar que los recursos de formación continua se realicen en horario laboral permitiendo la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares.
- Formar a las mujeres para que analicen, describan y valoren correctamente las tareas que desempeñan en sus puestos de trabajo.

