

- Distribución por edades.
- Representantes Sindicales y composición actual del Comité de Empresa.
- Histórico vida laboral del centro.
- Incorporaciones y ceses último año por tipo de contrato.
- Responsabilidades familiares por nº de hijos e hijas, edades y ascendientes.
- Incorporación último año por categorías profesionales.
- Bajas temporales, IT, absentismo y permisos retribuidos último año.
- Plantilla por categoría profesional y nivel de estudios.
- Excedencias y causas último año.
- Seguridad y Salud laboral: accidentes de trabajo último año.
- Convenio Colectivo del centro.

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de CTAG se estructura en secciones. Para cada sección se relacionan una serie de ejes de actuación que describen:

- Objetivos a alcanzar.
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifican las acciones, plazos de ejecución y responsables.

SECCION I

MEDIDAS TENDENTES A FAVORECER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualquiera de las políticas de Recursos Humanos del centro y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a la que hace referencia el punto anterior, el centro pondrá en marcha las actuaciones necesarias para consecución de los siguientes objetivos:

A. Selección y acceso al empleo

Sobre la base del principio de igualdad, mantener en todo momento en lo procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas fundamentadas como eje principal en el mérito y capacidad de la persona en los distintos ámbitos de manera que se garantice que los puestos son cubiertos con ausencia de toda discriminación.

Objetivo:

Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, con la garantía de que se realizan con objetividad.

Acciones:

Nº	A	SELECCIÓN	PLAZO
1	A.1	Publicación de las ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivas del puesto sin utilizar lenguaje sexista.	Inmediata
2	A.2	Revisar la Web corporativa en el apartado de acceso al empleo.	2 años
3	A.3	El proceso de selección se basará en criterios objetivos relacionados únicamente con los conocimientos y habilidades necesarias.	Inmediata
4	A.4	Consolidar que en los procesos de selección participen mujeres.	Inmediata
5	A.5	Procurar alcanzar un equilibrio paritario de la plantilla entre hombres y mujeres en áreas o puestos a cubrir.	5 años