

MEDIDAS DEL PLAN

11. Informar de los actos externos, cursos relacionados con Igualdad de género
12. Crear un espacio específico para la igualdad en las corcheras de los grandes centros.
13. Hacer un seguimiento de que la información expuesta de igualdad esté actualizada
14. Transmitir el uso de un lenguaje no sexista y accesible

COMITÉ DE IGUALDAD

MIEMBROS

Estas son las personas a las que la plantilla se puede dirigir para atender todas las consultas, propuestas y necesidades que considere, relativas a temas de Igualdad.

D^a. Carmen Fonfía Calvo, con dirección de correo car-menf@amica.es.

D. Jose Luis Murillo Bolado, con dirección [muri-llo@amica.es](mailto:murillo@amica.es).

D^a. Isabel García Madrazo con dirección marta_slrs@hotmail.com

D^a. Mónica García Fernández, con dirección monicagfdez@hotmail.es.

D. José Miguel Rábago Ruiz, con dirección rbgreinosa@hotmail.com.

D^a. Isabel Lamsfus Prieto, con dirección isabell@amica.es.

También puedes llamar a la Sede 942 895209.



V Plan de Igualdad

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres



AÑO 2015

PLAN DE IGUALDAD

Consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, personas con y sin discapacidad, y otras personas en riesgo de exclusión social (mayores de 45 años y víctimas de violencia de género), para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para la elaboración de este V Plan de Igualdad se ha realizado previamente una evaluación del grado de cumplimiento del anterior, para ello los trabajos realizados por SOEMCA PLEO durante el año 2014, se concreta en la elaboración de:

- ◆ Revisión de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres durante el periodo de aplicación del IV Plan de Igualdad de SOEMCA EMPLEO.
- ◆ El nuevo diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades realizado en la empresa, que ha permitido comprobar el grado de cumplimiento de los anteriores planes de Igualdad, al establecer comparativas y analizar la situación actual.
- ◆ El nuevo Plan de Igualdad

OBJETIVOS DEL PLAN

Diferentes
pero
iguales

◆ OBJETIVO GENERAL

El objetivo fundamental continúa centrándose en prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en SOEMCA

◆ OBJETIVOS ESPECIFICOS POR CONVENIO

1. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
2. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
3. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
4. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
5. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención del acoso.
7. Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa

MEDIDAS DEL PLAN

1. Documentar el número de candidatos que participan (preseleccionados) en los procesos de selección para identificar los porcentajes de hombres y mujeres presentados.
2. Adecuar la base de datos de formación para poder obtener el indicador de participación de hombres y mujeres en la formación
3. Publicar el plan de formación en los tablones de los centros.
4. Adherir un mayor número de correos electrónico para el envío de información sobre cursos.
- 5.- Firma de acuerdo de adhesión a la utilización de la herramienta de brecha salarial
- 6.-Autodiagnóstico de brecha salarial de género, para poder sacar conclusiones.
- 7.-Entrega y explicación del protocolo de acoso
8. Formar al grupo de personas responsables en materia de prevención y tratamiento del acoso
9. Formar a un grupo de personal materia de prevención y tratamiento del acoso.
10. Publicación del cuadro de permisos en intranet, tablones de anuncios y difusión