

Política
de
Igualdad

5 de marzo

2013



INTRODUCCION:

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

La dirección de Grupo AMÁS con fecha 5 de marzo de 2013 asume el compromiso de implantar un plan de igualdad. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Grupo AMÁS tiene como fin dar cumplimiento de dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad del trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.



1. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la función de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

P.O. Juan Beltrán

12/11/2019

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la adaptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa e indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los

Discriminación

P.O. Juan Ríos

Discriminación

12

hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los Tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. METODOLOGIA

Las características del plan son:

- ✓ Colectivo e integral: Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres
- ✓ Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización. Adoptar la transversalidad de género como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✓ Dinámico y abierto: es progresivo y está sometido a cambios constantes en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Sistemático y coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades. Tener como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- ✓ Preventivo: anticipándose o eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras

- ✓ Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. AGENTES IMPLICADOS

Hay que determinar la fase en la que participarán, definir el tipo de participación y la forma de organizarla.

Alta Dirección	Voluntad e impulso
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
Comité permanente de igualdad	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla)
Plantilla	Propuestas, participación...
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Imagen interna y externa

4. FASES

El Plan de Igualdad de la empresa Grupo AMÁS se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la

vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

- II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los género. En él se establecen; los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de las actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

5. PROGRAMA DE ACTUACIONES: PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del presente plan es establecer los objetivos y medidas o acciones para que estos permitan alcanzar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, así como establecer compromisos concretos, claros y razonables que permitan, tanto en cumplimiento de lo que establece la mencionada Ley Orgánica como por estar convencidos de la bondad del objetivo, real y efectivo, de respeto de la Igualdad, dirigir la Organización hacia la Igualdad de Trato y de Oportunidades en el ámbito laboral.

Los objetivos generales del Plan son:

1. Dar cumplimiento a lo previsto en el Convenio Colectivo y lo previsto en la legislación vigente.
2. Conseguir una representación equilibrada de hombres y mujeres, mejorando las posibilidades de acceso del sexo subrepresentado en aquellas secciones que sea necesario.
3. Prevenir la discriminación laboral.
4. Asegurar una gestión de RRHH conforme con los requisitos legales.

A partir del objetivo general se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, y calendario para cada una de las áreas siguientes:

1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
6. SALUD LABORAL
7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- PLAZOS DE EJECUCIÓN
- PERSONAS RESPONSABLES

12.11.17

Awad

P.O. Juan Felipe

PROGRAMA DE ACTUACIONES

PROCESO	OBJETIVO	MEDIDA	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
SELECCION	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa para conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa	Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, utilizando términos no sexistas	Diciembre 2013	
		Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de la ofertas tanto por canales internos como externos del a empresa	Octubre 2013	
		Utilizar en las ofertas de empleo imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas	Octubre 2013	
		Revisar los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias	Octubre 2013	Rebeca Pérez Carmen Carrillo
		Establecer procedimientos de selección con criterios objetivos (Guión de entrevista)	Diciembre 2013	
PROMOCION	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en aquellos grupos profesionales están culturalmente estereotipados razón de sexo	Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia el sexo menos representado en aquellos puestos en los que estén subrepresentados	Octubre 2013	
		Revisar los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias	Octubre 2013	
		Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia el sexo menos representado en aquellos puestos en los que estén subrepresentados. *En las promociones internas que se publiquen para cubrir vacante en aquellas categorías identificadas en el diagnósticos como culturalmente estereotipadas se indicara haciendo mención al presente plan la prioridad a igualdad de puntuación del sexo menos representado hasta alcanzar el	Octubre 2013	Rebeca Pérez Carmen Carrillo

12 May 2014

P.O. Juan Delgado



porcentaje de representación establecido				
FORMACION	Diseñar el Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo	Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del departamento de RRHH responsables de políticas de selección, retribución, formación etc.		
	Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.	Realizar curso de formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.	Plan Formación Marzo 2014	Sonia Ramirez
CONCILIACION	Fomentar el uso de medida de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla	Realizar curso de formación de prevención de acoso por razón de sexo para personas con función de mando con personal a cargo (Proyecto e-learning y formación en prevención de lenguaje y comportamientos sexistas)	Julio 2014	Sonia Ramirez Luis Miguel Lastra
		Consensuar con los representantes sindicales la realización de campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes	Representante de los trabajadores	
SALUD LABORAL	Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales	Disponer de una herramienta informática que ofrezca datos e información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares y por sexo	Marzo 2014	
		El Comité de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren los factores que en la actualidad pueden condicionar el acceso de las mujeres a determinados		Pablo Hernando Daniel Alonso



12 May 2013

P.O. Juan Delgado



puestos de trabajo (manipulación de cargas de almacenes, ...)			
ACOSO LABORAL	Prevenir, evitar, resolver y sancionar en los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas de la organización.	Revisar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo existente para su adaptación a la legislación. Tipificar en el régimen disciplinario las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo Realizar una formación específica dirigida a mandos intermedios y delegados y delegadas sindicales con liberación en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual Difundir el protocolo de acoso del Grupo AMÁS, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan	Sonia Ramirez ----- Sonia Ramirez Luis Miguel Lastra Unidad de Apoyo CEE
		Diciembre 2013	
COMUNICACION	Comunicar a los trabajadores del Grupo AMÁS la implantación del plan de igualdad.	Comunicar a los empleados mediante los diferentes canales de comunicación, infor@mas, carteleria,... la implantación del plan de igualdad.	Sonia Ramirez
	Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso de interno como externo, a fin de eliminar el sexismo	Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materias de igualdad y utilización no sexista del lenguaje y lectura fácil Revisar los documentos para que no sean sexistas Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que no contenga términos sexistas Redactar la revista y la memoria anual con lenguaje e imágenes no sexistas	----- Luis Miguel Lastra
		Elaborar un manual de estilo interno en buenas prácticas de comunicación	----- Marzo 2014



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombre en los diferentes niveles profesionales, y en su caso sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombre en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la empresa Grupo AMÁS permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación

7. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y las acciones programadas.

La comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad de Grupo AMÁS

Funciones

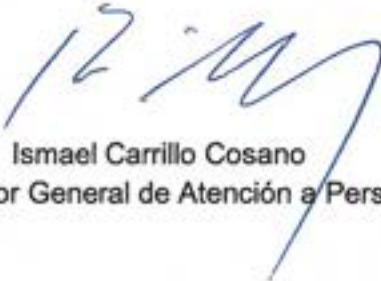
La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Reunirse de forma periódica con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente plan y de forma extraordinaria cuando las circunstancias lo aconsejen.
- ✓ Realizar sesiones de trabajo durante los meses posteriores a la firma para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan.
- ✓ Elaborar de forma anual un informe de conclusiones, en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportuna
- ✓ Cuantas otras funciones que le sean atribuidas en materia de igualdad de común acuerdo empresa – comité de empresa

Funcionamiento

La comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Y para que conste firman el presente acuerdo:


Ismael Carrillo Cosano
Director General de Atención a Personas


Soria Ramirez Martin
Directora de Recursos Humanos


Álvaro Torres Gómez
Comité Empresa
Fundación AMÁS SOCIAL

Antonio García Tena
Comité Empresa
Fundación AMÁS EMPLEO



La Dirección de Grupo AMÁS se compromete con los trabajadores a hacer medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. Aquí no queremos desigualdades

www.grupoamas.org

Todos somos iguales. Tenemos derecho a que nos traten igual, seamos hombres o mujeres.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad del trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Plan de Igualdad:

- Es para todos los trabajadores, hombres y mujeres. Da igual el puesto de trabajo
- Es flexible y puede modificarse para ajustarse a nuestras necesidades.
- Es para evitar o eliminar problemas o situaciones que hagan desigualdades
- En su desarrollo pueden participar los trabajadores
- El Plan finaliza cuando ya no hay desigualdades

Fases para hacer el Plan de Igualdad:

1. Primero se analiza cómo está el Grupo AMÁS, si existen o no desigualdades.
2. Después se hacen medidas para conseguir la igualdad
3. Por último, se evalúa para ver si lo estamos haciendo bien

Las medidas propuestas para evitar o disminuir las desigualdades:

- Revisar el lenguaje para que no sea discriminatorio
- Hacer un manual para decir que lenguaje se debe utilizar
- Para los puestos de trabajo en los que hay mucha gente de un mismo sexo (ejemplo, en limpieza hay muchas mujeres, o conductores que hay muchos hombres) se va a fomentar que haya más personas del sexo que hay menos.
 Por ejemplo en limpieza que hay muchas mujeres se tratara que hayan más hombres y en los conductores que hay más hombres que haya mas mujeres
- Se va a dar formación en igualdad de oportunidades especialmente a los Directivos y Responsables
- Se va a dar a conocer el Plan de acoso para evitar o eliminar que algun trabajador se sienta humillado por otro trabajador, sea un compañero o un Responsable.

En el Plan de Igualdad participan los Representantes de los Trabajadores. Juntos Dirección y comité de empresa nos reunimos cada 6 Meses para ver si toda va bien, si estamos cumpliendo con el objetivo propuesto:

“La Igualdad entre hombres y mujeres”

Alm. Amás

P.O. S. V. S. S. S. S.

Alm. Amás

12. M.