



Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres



SUBVENCIÓN 0,7% IRPF:



**Comunidad
de Madrid**



Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Fundación AMÁS Empleo

Adaptación de texto a lectura fácil

Carlos Sánchez Vicente

Adapta – Grupo Amás/Amás Fácil

Validación de textos

Adapta – Adisli

Primera edición: diciembre 2019

© Fundación AMÁS Empleo

Portada: © Logo europeo de lectura fácil: Inclusion Europe. Más información en www.easy-to-read.eu

Publicación realizada dentro del Programa de Accesibilidad Cognitiva de Plena Inclusión Madrid subvencionado por el 0,7% del IRPF de la Comunidad de Madrid.

Índice

Algunas palabras que debes conocer antes de empezar	4
¿Qué es este documento?	7
¿Por qué es importante la igualdad para Grupo AMÁS?	9
¿Qué objetivos tiene el plan?	11
¿Cómo está organizado el Plan de Igualdad?	13
¿Cuáles son las medidas del Plan de Igualdad?	15
¿Quién vigila que el Grupo AMÁS cumpla el Plan de Igualdad?	31

Algunas palabras que tienes que conocer antes de empezar

Acciones positivas

Cambios en situaciones o comportamientos de discriminación o exclusión por origen, sexo o discapacidad para llegar a una situación real de igualdad.

Acoso sexual

Comportamiento verbal o físico de carácter sexual que ofende a otra persona, le provoca miedo y le hace sentir mal. Por ejemplo, decir algo ofensivo o tocar a alguien sin su permiso. La ley también lo llama acoso discriminatorio.

Acoso por razón de sexo

Comportamiento verbal o físico de carácter sexual que ofende a otra persona, le provoca miedo y le hace sentir mal. Por ejemplo, decir algo ofensivo o tocar a alguien sin su permiso. La ley también lo llama acoso discriminatorio. También es acoso por razón de sexo cualquier trato negativo que reciba una persona por quejarse, reclamar, denunciar cualquier situación de desigualdad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, una mujer cobra menos dinero que un hombre en su trabajo y reclama a su jefe. El jefe responde tratando mal a la mujer.

Aptitud

capacidad de una persona para hacer una tarea o de un objeto para cumplir una función.

Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Compaginar el horario de trabajo con los cuidados a la familia en la vida diaria, evitando la discriminación entre hombres y mujeres.

Discriminación

trato que una persona da a otra como si fuera inferior. Esta persona la trata así porque es distinta o piensa cosas diferentes.

5

Discriminación directa por razón de sexo

Cuando una persona es tratada de forma discriminatoria por su sexo. Por ejemplo, un trato de desigualdad en un trabajo porque una mujer esté embarazada.

Discriminación indirecta por razón de sexo

Situación que en un principio es normal, pero que pone en desventaja a personas de diferente sexo unas con otras. Por ejemplo, diferentes salarios por ser hombre o mujer en un mismo puesto de trabajo.

Diversidad

diferencia, variedad. Por ejemplo, todas las personas somos diversas.

Igualdad

concepto que considera que todas las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades. La igualdad es un derecho fundamental universal que tiene cualquier persona de ser tratada con dignidad y sin discriminación.

Igualdad de género

alcance de los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres en todas las situaciones y ámbitos de la vida, por ejemplo, en el ámbito educativo y en el ámbito laboral.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

obligación de los empresarios a pagar el mismo sueldo a hombres y mujeres por un mismo trabajo.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres

ausencia de toda discriminación por razones de sexo, con especial atención a la discriminación por maternidad.

Lenguaje no sexista

posibilidad de que las mujeres y los hombres puedan hablar al mundo desde su género que puede ser el masculino o femenino. Por ejemplo, nosotros y nosotras, todos y todas. Y no solo desde un único género, que suele ser el masculino.

Mérito

reconocimiento por algo que uno ha hecho. Por ejemplo, un título de estudios.

Perspectiva de género

formas de reconocer, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres. Por ejemplo, en una entrevista de trabajo, a una mujer le preguntan si va a tener hijos y a un hombre no.

Plan de igualdad

conjunto de medidas
para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres
y eliminar la discriminación por razón de sexo dentro de una empresa.

Políticas de igualdad

conjunto de las decisiones, objetivos y medidas
adoptadas por las instituciones públicas
en relación con la igualdad entre mujeres y hombres
para mejorar la situación social, económica, política y cultural de la mujer.

Riesgos laborales

Son las posibilidades de que un trabajador
sufra una enfermedad o un accidente relacionado con su trabajo.

Segregación horizontal

Diferente número de mujeres y hombres
en una determinada profesión.

Segregación vertical

Diferente número de mujeres y hombres
en un nivel de responsabilidad, puestos de trabajo
o categorías profesionales.

¿Qué es este documento?

Un Plan es un documento que explica las medidas y acciones que va a hacer una organización para conseguir unos determinados objetivos.

Cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres nos referimos a trabajar y promover acciones para que hombres y mujeres tengan los mismos derechos.

Existen varias leyes europeas y españolas que regulan y promueven la igualdad entre hombres y mujeres.

La ley más actual es la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 22 de marzo del año 2007.

Esta ley tiene como objetivo hacer real la igualdad entre hombres y mujeres.

La sociedad española tiene dificultades para llegar a una plena igualdad. Esta ley toma medidas para eliminar estas dificultades.

El artículo 45.1 de esta ley, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.

Las empresas tienen que tener medidas para evitar cualquier discriminación o diferencia entre hombres y mujeres.

Estas medidas deben ser acordadas con los representantes de los trabajadores.

La ley dice que en las empresas de más de 250 trabajadores deben hacer un Plan de Igualdad donde recojan las medidas a realizar.

Por eso Grupo AMÁS está comprometido a realizar y mantener un Plan de Igualdad para cumplir la ley.

Los planes de igualdad buscan medidas para establecer igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa sin perjudicar ni a hombres ni a mujeres. Las medidas propuestas serán tanto para las mujeres como para los hombres.

¿Por qué es importante la igualdad para Grupo AMÁS?

Grupo AMÁS tiene un compromiso en hacer políticas sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tanto fuera como dentro de la organización.

Grupo AMÁS asume la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la organización.

Entre ellos esta los sueldos, la formación a trabajadores, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la distribución del tiempo de trabajo y la conciliación familiar.

Grupo AMÁS presta especial atención a la discriminación indirecta. La discriminación indirecta son situaciones donde en un principio no hay ni notamos discriminación pero en realidad hay una desventaja entre personas de distinto sexo. Por ejemplo, que las condiciones para presentarse a una promoción para un puesto de trabajo son iguales para hombres y mujeres, pero que las mujeres tengan más dificultad porque les es difícil conciliar con su vida familiar, es discriminación indirecta.

Grupo AMÁS comunicará para los trabajadores y para las personas de fuera de la empresa todas las decisiones que tenga sobre igualdad, dando una imagen de empresa que apoya el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Grupo AMÁS hará realidad estas decisiones a través de medidas que estarán escritas en un Plan de Igualdad. Este plan está realizado con la representación de trabajadores y trabajadoras.

Este Plan es válido para trabajadores de la Fundación AMÁS Social como para trabajadores de la Fundación AMÁS Empleo.

La Fundación AMÁS Empleo nace

de la unión de los centros especiales de empleo

Fundación AFANDEM DYMAI y LML Servicios en el año 2010.

Su objetivo es crear empleo para las personas con discapacidad intelectual para lograr su integración plena en la sociedad mejorando su calidad de vida a través del empleo.

Esto significa que si una persona tiene un trabajo, puede cubrir sus gastos, por ejemplo, el ocio, la ropa, la casa.

Además, la Fundación AMÁS Empleo, quiere estar igual de comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Desde que nació, la Fundación AMÁS Empleo desarrolla medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y en especial a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

También desarrolla medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Con el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, la Fundación AMÁS Empleo quiere seguir haciendo las medidas que ya llevábamos a cabo en materia de igualdad y mejorar los puntos donde habíamos detectado debilidad.

¿Qué objetivos tiene el plan?

El Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Fundación AMÁS Social tiene como objetivo recoger las medidas y acciones que la Fundación AMÁS Social va a desarrollar para evitar diferencias entre hombres o mujeres y así cumplir la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Todo va unido a nuestra misión, visión y valores y a la responsabilidad que tenemos como empresa con la sociedad.

Este Plan de Igualdad será para todos los centros de Grupo AMÁS de España, para todos sus trabajadores y para los trabajadores contratados en el futuro.

Las características del Plan son:

- Colectivo e integral, es decir, para todos los trabajadores, sean hombres o mujeres.
- Colectivo e integral, es decir, para todos los trabajadores, sean hombres o mujeres.
- Transversal, es decir, para todas las áreas y departamentos de Grupo AMÁS.
- Dinámico y abierto, es decir, lo desarrollaremos poco a poco y podremos cambiarlo según veamos las necesidades.
- Sistemático y coherente, es decir, el objetivo final, que es la igualdad real entre hombres y mujeres, lo conseguiremos cumpliendo objetivos más pequeños, siguiendo un orden.

- Flexible, es decir, el plan lo haremos según las necesidades y opciones que tengamos en ese momento y con la participación de todos.
- Preventivo, es decir, servirá para evitar en el futuro cualquier discriminación por ser mujer o hombre.
- Temporal, es decir, el plan terminará cuando consigamos la igualdad real entre hombres y mujeres.

¿Cómo está organizado el Plan de Igualdad?

Existen diferentes acciones en los que Grupo AMÁS trabaja en su Plan de Igualdad para evitar discriminación entre hombres y mujeres que son:

- Selección de personal.
- Selección de personal.
- Promociones de un puesto de trabajo a otro puesto de trabajo de más categoría.
- Condiciones de trabajo.
- Formación de los trabajadores.
- Conciliación, es decir, el equilibrio entre la vida laboral con la vida familiar y personal.
- Promoción de la salud y prevención los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.
- Prevención y actuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Comunicación.
- Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género.

La elaboración del Plan de Igualdad tendrá 3 fases:

Fase 1: Estudio de la situación laboral de hombres y mujeres en la organización en los distintos ámbitos vistos en el apartado anterior.

Fase 2: Programa con diferentes medidas a realizar a partir de las necesidades que hemos descubierto en la fase 1 de estudio.

Propondremos los objetivos, las medidas a tomar, un calendario para realizar esas medidas y las personas de la organización que se van a ocupar de ello.

Fase 3: Seguimiento y evaluación por parte de personas encargadas de ello de que estamos realizando el plan, valorar los resultados obtenidos y los cambios que ha producido en la empresa.

¿Cuáles son las medidas del Plan de igualdad?

Ahora vamos a describir cuales son los objetivos,
las medidas y las acciones en cada ámbito
que hemos descrito antes en el apartado anterior.

Las medidas y las acciones

es lo que vamos a hacer para conseguir los objetivos.

1. Selección y contratación de personal

Los objetivos son:

- > Asegurar que no haya discriminación por ser mujer u hombre en los procesos de selección y contratación de trabajadores y trabajadoras de Grupo AMÁS.
- > Asegurar el uso de lenguaje no sexista cuando informemos sobre los puestos de trabajo.
- > Asegurar que haya igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección y contratación para un puesto de trabajo.
- > Conseguir que más o menos haya el mismo número de hombres y mujeres en aquellos puestos o departamentos que sea necesario.

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** Tener en cuenta la igualdad de género cuando comuniquemos nuevos puestos de trabajo para la selección y contratación de los trabajadores.
 - ✓ Acción 1: Utilizar un lenguaje no sexista en las comunicaciones sobre un puesto de trabajo libre.
 - ✓ Acción 2: Revisar los requisitos que pedimos para conseguir un puesto de trabajo y los procesos o pasos para conseguirlo, para eliminar posibles discriminaciones.

- ✓ Acción 3: En caso que para un puesto de trabajo se presenten un hombre y una mujer con los mismo méritos y aptitudes, escogeremos a la persona del sexo que esté en minoría en el puesto, es decir, a una mujer si en el puesto hay más hombres, o a un hombre si en el puesto hay más mujeres.

- ✓ Acción 4: Aseguraremos que en los procesos de selección haya igualdad más o menos en número entre hombres y mujeres.

- ♦ **Segunda medida**: Informar a los nuevos trabajadores sobre el compromiso de Grupo AMÁS en igualdad.

- ✓ Acción 1: Dar a conocer a los nuevos trabajadores de la organización la información sobre el compromiso en materia de igualdad.

2. Promoción de los trabajadores

Los objetivos son:

- > Favorecer por igual el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- > Comprobar cada cierto tiempo el número de mujeres y hombres en la plantilla de trabajadores, sobre todo, en los puestos con más responsabilidad, para favorecer que haya por igual el mismo número de mujeres y hombres.
- > Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para cambiar de puesto de trabajo.

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** Asegurarnos que haya la misma igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las promociones para cambiar de puesto de trabajo.
 - ✓ Acción 1: Revisar las condiciones para conseguir un puesto de trabajo, eliminando las condiciones discriminatorias.
 - ✓ Acción 2: En caso que para un puesto de trabajo se presenten un hombre y una mujer con los mismos méritos y aptitudes, escogeremos a la persona del sexo que esté en minoría en el puesto, es decir, a una mujer si en el puesto hay más hombres, o a un hombre si en el puesto hay más mujeres.

- ✓ Acción 3: Asegurarnos que en los procesos de selección haya igualdad más o menos en número de hombres y mujeres en puestos de dirección hasta alcanzar la mitad de hombres y la mitad de mujeres.

- ✓ Acción 4: Seguir sacando las promociones primero para trabajadores de Grupo AMÁS. Si el puesto no queda cubierto, sacaríamos la promoción para personas de fuera de Grupo AMÁS.

3. Condiciones laborales

Los objetivos son:

- > Mantener la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los tipos de contratos y la estabilidad en los puestos de trabajo.
- > Asegurar que en Grupo AMÁS los salarios son los mismos tanto para hombres como para mujeres en un mismo puesto.

21

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** revisión de los tipos de contratos y la duración en los puestos de trabajo para favorecer la igualdad.
 - ✓ Acción 1: Hacer una revisión de los tipos de contratos de los trabajadores y trabajadoras de Grupo AMÁS, con el objetivo de descubrir posibles diferencias entre hombres y mujeres y poder eliminarlas.
- ♦ **Segunda medida:** Sueldos iguales.
 - ✓ Acción 2: Hacer una revisión de los sueldos de los trabajadores y trabajadoras de Grupo AMÁS para descubrir posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres y poder eliminarlas.

4. Formación de los trabajadores

Los objetivos son:

- > Vigilar para que se tenga en cuenta la perspectiva de género en las formaciones que realicemos en Grupo AMÁS.
- > Enseñar en las formaciones a los trabajadores de Grupo AMÁS que siempre tienen que tener en cuenta la perspectiva de género en todo lo que hacen.
- > Enseñar a los trabajadores que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad como dos de las normas de la empresa.

22

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** Asegurar que en las formaciones tengamos en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - ✓ Acción 1: Asegurarnos de que en las ofertas para hacer formaciones haya igualdad en cuestiones de sexo, desde en la forma de comunicar la oferta hasta en la propia oferta de formación.
 - ✓ Acción 2: Asegurarnos de que la información de las ofertas de formación lleguen a todos los trabajadores y facilitar que las formaciones sean en horario laboral y así no hagan difícil la vida personal y familiar.
 - ✓ Acción 3: Tener en cuenta en las formaciones el principio de igualdad de oportunidades.

- ♦ **Segunda medida:** Formación y aprendizaje en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - ✓ Acción 1: Realizar una formación sobre género e igualdad para personas del departamento de Recursos Humanos, para trabajadores que dirijan algún departamento y para los directores y directoras.
 - ✓ Acción 2: Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a los trabajadores de Grupo AMÁS.

5. Conciliación, es decir, el equilibrio entre la vida laboral con la vida familiar y personal

Los objetivos son:

- > Ayudar a tener una vida laboral y familiar que puedan ser desarrolladas por los trabajadores de forma equilibrada y sin estorbar la una a la otra.
- > Utilizar, informar y dar a conocer las medidas que propone la ley sobre conciliación.
- > Hacer posible que todos los trabajadores puedan disfrutar de las medidas de conciliación, sin tener en cuenta el sexo, la discapacidad, la orientación sexual, si estas casado o soltero, entre otras condiciones.
- > Asegurar que las personas que disfrutan de sus derechos de conciliación familiar puedan tener las mismas posibilidades en las ofertas de mejora de puesto dentro de la organización.

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** Permisos y ausencias en el trabajo.
 - ✓ Acción 1: Informar a los hombres para que conozcan su derecho a disfrutar de los permisos que las leyes les da, por ejemplo, por nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogida.

- ♦ **Segunda medida:** Relación entre la organización y las mujeres u hombres que disfrutan del permiso de maternidad o paternidad.
 - ✓ Acción 1: Las personas con permiso de maternidad o paternidad podrán estar en continua comunicación con la organización para informarse de lo que ocurre en Grupo AMÁS y de las formaciones.
Por ejemplo, a través del correo electrónico.

- ♦ **Tercera medida:** Detectar de las necesidades de conciliación.
 - ✓ Acción 1: Analizar la información que llega de los trabajadores para ver las necesidades que hay sobre conciliación entre la vida personal, familiar y laboral para conseguir un equilibrio entre ellas.

6. Prevención de la salud y los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres

Los objetivos son:

- > Asegurarnos de que Grupo AMÁS tiene en cuenta la perspectiva de género en todos los temas relacionados con la salud en el trabajo.

26

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** Tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de valorar los riesgos laborales.
 - ✓ Acción 1: El Comité de Seguridad y Salud de Grupo AMÁS realizará la valoración de los riesgos laborales para valorar si hay condiciones que hagan difícil a las mujeres entrar en algún puesto de trabajo.
- ♦ **Segunda medida:** Adaptación del equipamiento, el lugar de trabajo y las herramientas teniendo en cuenta el género.
 - ✓ Acción 1: Adaptar a los trabajadores el equipamiento, el lugar de trabajo y las herramientas en los centros de Grupo AMÁS según sea a hombres o mujeres y asegurarnos que cumplimos las leyes en seguridad e higiene en el trabajo y la prevención de riesgos laborales.

7. Prevención y actuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo

Los objetivos son:

- > Asegurarnos que todas las personas que trabajan en Grupo AMÁS estén protegidas del acoso sexual, laboral o por razones de sexo y que conozcan las medidas que la organización tiene para evitar y eliminar estas situaciones.

27

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de la información y formación a los trabajadores.
 - ✓ Acción 1: Revisar el protocolo contra el acoso para introducir el acoso por razón de sexo y acoso sexual y ajustarlo a las leyes existentes.
Un protocolo es un documento donde dice los pasos que hay que seguir cuando ocurre una situación, por ejemplo, un acoso sexual.
 - ✓ Acción 2: Informar sobre la declaración de la Dirección de la organización para mostrar el deseo de prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo.
 - ✓ Acción 3: Enseñar el protocolo contra el acoso e informar de cómo podemos denunciar las situaciones de acoso que ocurran.

- ✓ Acción 4: Formar a los encargados de las áreas de trabajo en cómo prevenir, detectar y tratar los casos de acoso sexual o por razones de sexo.

8. Comunicación

Los objetivos son:

- > Ayudar a que los trabajadores participen en la creación del Plan de Igualdad.
- > Informar del compromiso de Grupo AMÁS para conseguir la igualdad y ser ejemplo, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para otras organizaciones y la sociedad.
- > Promover la igualdad y la perspectiva de género en la comunicación de Grupo AMÁS utilizando un lenguaje y unas imágenes que no sean sexistas.
- > Hacer que las personas que trabajan en Grupo AMÁS utilicen un lenguaje que incluye a mujeres y hombres o no sexista.

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** Comunicación que incluye a mujeres y hombres o comunicación no sexista.
 - ✓ Acción 1: Utilizaremos la perspectiva de género en los comunicados hacia fuera de la organización, como en los comunicados creados dentro de la organización. Tanto en lenguaje como en las imágenes.
 - ✓ Acción 2: Revisaremos el lenguaje de la página web para que sea inclusivo.

- ✓ Acción 3: Formaremos en igualdad y utilización del lenguaje no sexista a los trabajadores encargados de la comunicación de Grupo AMÁS.

- ♦ **Segunda medida**: Realizaremos actuaciones para hacer ver el compromiso de Grupo AMÁS con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - ✓ Acción 1: Pondremos el Plan de Igualdad en la página web de Grupo AMÁS e informaremos de él por otros canales de comunicación de la organización como el mail.

 - ✓ Acción 2: Informaremos a otras entidades y empresas que colaboran con Grupo AMÁS de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.

 - ✓ Acción 3: Participaremos en eventos y campañas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

9. Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género

Los objetivos son:

- > Grupo AMÁS ayudará a posibles víctimas de violencia de género de la plantilla de trabajadores de la organización.

Las medidas y acciones que vamos a hacer para conseguir los objetivos son:

- ♦ **Primera medida:** Atenderemos a las personas víctimas de violencia de género.
 - ✓ Acción 1: A las víctimas de violencia de género de la plantilla de trabajadores les ayudaremos dándoles facilidades según las circunstancias personales de cada una.

¿Quién vigila que Grupo AMÁS cumpla el Plan de Igualdad?

El Comité de Igualdad es un grupo de personas encargado de vigilar y asegurar que el Grupo AMÁS cumpla el Plan de Igualdad.

32

El Comité de Igualdad está formado por personas de Recursos Humanos y del Comité de Empresa que son:

- Sonia Ramírez Martín: Directora de Recursos Humanos.
- Alba Romero Díaz-Meco: Técnico Laboral de Recursos Humanos.
- Marta Madrigal Martín: Técnico de Desarrollo de Recursos Humanos.
- Ángel Ocaña Pla: Presidente del Comité de Empresa.

Las tareas del Comité de Igualdad son:

- > Promover la igualdad y la no discriminación.
- > Ayudar a poner en marcha las medidas y actuaciones del Plan de Igualdad.
- > Asegurar que realizamos las medidas para promover la igualdad y evaluar o valorar que lo hemos hecho de forma correcta.
- > Informar sobre el Plan a los trabajadores.
Sobre temas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y temas de acoso sexual o por razones de sexo.

El Comité de Igualdad se reunirá cada 2 meses para hacer un seguimiento del Plan de Igualdad y su cumplimiento. El Comité de Igualdad hará cada año un informe sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Grupo AMÁS será válido desde septiembre del año 2018 hasta septiembre de 2021.



SUBVENCIONA 0,7% IRPF:



**Comunidad
de Madrid**

