

PLAN DE IGUALDAD DE Amat

OBJETIVO DEL PLAN

El principal objetivo que tiene Amat es el de alcanzar la igualdad de género entre sus integrantes tanto en trato como en oportunidad, principalmente destinado a sus trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Aplicar una igualdad de género efectiva, adaptando las políticas y los procedimientos que se llevan a cabo en Amat siempre desde el respeto.	Respetar el uso del masculino neutro entendiéndolo como la forma correcta de expresión sin ofender a ningún miembro.
Informar y concienciar a los trabajadores de Amat en materia de igualdad de género actuando siempre desde el respeto.	

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

Compromiso: la Dirección del centro debe garantizar los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de este Plan, cuya participación es obligatoria por parte de los trabajadores de Amat.	Transversal: la perspectiva de género está integrada en la gestión de la entidad, tanto en sus políticas como en sus niveles.
Evaluable: incluye indicadores de medida que nos van a permitir evaluar el grado en el que se están cumpliendo los objetivos presentados anteriormente	Colectivo: este Plan está diseñado para la totalidad de los trabajadores de Amat.
Estratégico: se llevan a cabo acciones a partir de un compromiso de alto nivel por parte de la entidad.	Práctico y realista: porque define de manera precisa las acciones a realizar y éstas se ajustan al máximo a la situación de la entidad.
Vinculado con la mejora continua: porque es un documento que está diseñado a partir de acciones implantadas y se ha mejorado progresivamente.	Flexible: está dispuesto a cambios en un futuro e irse adaptando a la realidad de los trabajadores de Amat.

MATERIAS A TRATAR DENTRO DEL PLAN:

Áreas	Objetivo	Medidas
1. Empleo	Garantizar el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad desde el reclutamiento hasta la contratación asegurando la objetividad en todo momento.	Mantener criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas Descripción de las candidaturas deben seguir los principios de igualdad. Personas encargadas de realizar el reclutamiento y la selección de personal deberán tener formación en igualdad. Crear unas Pautas de Selección de personal en términos de igualdad y llevarlas a cabo en cada sesión de reclutamiento y selección.
2. Desarrollo profesional: Información y Formación	Garantizar la realización de acciones informativas que permitan incorporar la igualdad el desarrollo de habilidades y competencias entre los trabajadores de la entidad, eliminando los estereotipos de género.	Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad, para saber cómo actuar en estas situaciones. Actividades de sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los integrantes del Comité de Igualdad.
3. Desarrollo profesional: Promoción	Avalar la promoción de los trabajadores de la entidad sin tener en cuenta la diferencia de género.	Describir el puesto a promocionar de una forma igualitaria para que puedan acceder trabajadores de ambos sexos y dar oportunidades de acceso al puesto por igual.
4. Comunicación: Lenguaje no sexista	Implementar el uso de la comunicación no sexista principalmente en la comunicación visual, para la documentación el masculino neutro ya que la entidad y los trabajadores considera que no existe falta de respeto hacia ningún trabajador por su utilización.	En la comunicación visual (posters, folletos, web,...) deberá aparecer un lenguaje no sexista para que no sea ofensivo para alguno de los dos sexos. En los encabezados de los documentos deberán estar escritos con un lenguaje no sexista, mientras que en el resto del texto habrá que utilizar el colectivo o plural neutro
5. Comunicación: interna y externa	Comunicar de forma interna y externa el compromiso que tiene la entidad con respecto a la igualdad de oportunidades por razón de sexo.	Mantener contacto y colaboraciones con la Oficina de Igualdad de la zona para estar al día de las cuestiones del tema que nos ocupa. Comunicación formal interna o externa deberá realizarse según lo establecido en el Plan de Comunicación, para que se encuentre en parámetros igualitarios. Que se encuentren en zonas comunes accesibles para todos los trabajadores de la entidad documentos informativos sobre igualdad entre hombres y mujeres. Inclusión de un extracto del presente Plan de Igualdad en la Web de la entidad para que cualquier persona pueda acceder a el mismo.

<p>6. Transversalización de la igualdad</p>	<p>Incorporar la igualdad en todos los niveles y actuaciones.</p>	<p>Realizar actividades relacionadas con la igualdad o en apoyo a la misma, los días marcados en el calendario como representativos de la igualdad (Día Internacional de la Mujer Trabajadora- 8 de Marzo; Día Internacional de la Violencia de Género- 25 de Noviembre).</p> <hr/> <p>Realizar y difundir un folleto informativo sobre actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la entidad.</p>
<p>7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>	<p>Evitar la discriminación sexual o por razón de género.</p>	<p>Elaborar un protocolo de actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo, o establecer uno ya hecho.</p> <hr/> <p>Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.</p>
<p>8. Conciliación de la vida personal y laboral</p>	<p>Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores.</p>	<p>Elaboración de un único documento que recoja la conciliación de la vida personal y la vida profesional.</p> <hr/> <p>Difundir el documento elaborado en relación a la conciliación de la vida personal y la vida profesional a todos los trabajadores de la entidad.</p> <hr/> <p>Flexibilidad espacial de un centro de trabajo a otro de la entidad teniendo en cuenta la situación personal y familiar de la persona.</p>