



Comisión de Igualdad de Soemca:

Carmen Fonfría Calvo

José Luis Murillo Bolado

Isabel Lamsfus Prieto

Guadalupe de la Asunción González

Álvaro Gil Carral

Zaira Rodríguez Iturbe



942 895209

igualdad@amica.es

Ver plan completo en

<https://amica.es/es/igualdad-soemca/>

[Igualdad Soemca - Amica - Descubriendo Capacidades](#)



OBJETIVOS DEL PLAN IGUALDAD Soemca

1. No perder representación de plantilla femenina para conseguir mantener la paridad en la plantilla en cuestión de género.
2. Mejorar la ponderación de los diferentes puestos existentes en la entidad.
3. Necesidad de revisar el mecanismo de promoción.
4. Reducir, en la medida de lo posible, el número de puestos infrarrepresentados.
5. Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de conocimientos en materia de igualdad.
6. Cumplir con el criterio de que no existe esa brecha superior al 25% justificando la causa en caso de ser así. Minimizar la Brecha Salarial
7. Proteger a las posibles víctimas de violencia de género.
8. Mejorar la Prevención desde la perspectiva de género
9. Avanzar en la actividad de teletrabajo para situaciones necesarias.
10. Aumentar la corresponsabilidad compartida. Garantizar que toda la plantilla tenga información sobre los permisos existentes
11. Reducir las posibles situaciones que pudieran darse y sensibilizar en la prevención del acoso sexual.
12. Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo a las personas plantilla, clientes, proveedores, candidatos/as y público en general

MEDIDAS DEL PLAN IGUALDAD Soemca

1. Reposición equilibrada de la plantilla. Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo.
2. Revisión y comunicación del PD_PP_04 de desarrollo profesional.
3. Medidas de mejora de la valoración de puestos de trabajo.
4. Seguimiento de los puestos infrarrepresentados.
5. Garantizar la información accesible a la plantilla en materia de formación. Informe anual asistentes por sexo. Formación en materia de igualdad a miembros Comisión y RLT. Curso de igualdad de trato y oportunidades de las personas (diversidad étnica, LGTB...)
6. Seguimiento los 4 puestos de trabajo en los que la brecha salarial supera el 25%. Seguimiento del registro retributivo.
7. Revisar con aportaciones al protocolo en materia de maternidad y riesgo durante el embarazo.
8. Difundir información sobre los permisos existentes. Aumentar a un año la reserva de puesto para las víctimas de violencia de género. Informar de sus derechos laborales.
9. Divulgar la corresponsabilidad. Asegurar que la información de permisos esta accesible en todos los centros.
10. Medidas para favorecer la conciliación y el trabajo. Desarrollar un protocolo de teletrabajo. Aumentar la reducción de jornada por guarda legal hasta los 14 años. Adaptación de jornada por motivo de conciliación de menores de 14 años, personas mayores, dependientes o con discapacidad a cargo. Permiso retribuido recuperable por enfermedad de familiar.