



III Plan de Igualdad

El pasado día 9 de marzo, la entidad Melchor Mascaró, S.A.U, aprobó su tercer Plan de igualdad.

Éste es fruto de una larga trayectoria que se inicia en el año 2009 donde esta entidad comprometida con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, elaboró su primer Plan.

Son pues, muchos los años de trabajo en esta causa, las acciones y campañas realizadas, y ahora en estos momentos, se da un paso más, ya desde la madurez y experiencia.

La Comisión Negociadora estuvo formada por: Sra. Maria Jose Coy Mora, Sr. Manuel Sánchez Valenzuela, Sr. Eduardo Medina Camacho, Sra. Antonia Mascaró Martorell, Sra., Adela Garcia Vicente y Sra. M^a Antonia Castell Castell. La Comisión de Seguimiento y Vigilancia está formada por los mismos miembros.

En consonancia con lo establecido en la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de Melchor Mascaró, es garantizar en el ámbito de la empresa, la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a los siguientes ejes:

- Selección, contratación y clasificación profesional
- Promoción profesional
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
- Comunicación, información y sensibilización

Para ello se establecen los siguientes objetivos cualitativos y cuantitativos generales:

1. Afianzar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la clasificación profesional, atendiendo a las oportunidades de acceso, selección, y contratación en todos los niveles de la empresa.
2. Consolidar la objetividad y la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo en los procesos de promoción profesional.
3. Impulsar acciones formativas en igualdad de oportunidades en toda la organización.
4. Continuar favoreciendo y garantizando la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de la empresa.
5. Asegurar una política de igualdad retributiva cumpliendo con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
6. Reforzar la prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo
7. Fortalecer la garantía de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
8. Reforzar una comunicación inclusiva tanto de manera interna como externa.