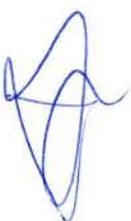


PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L.


Contenido


1. INTRODUCCIÓN Y VIGENCIA:	2
2. AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L.: PASOS PREVIOS:.....	4
2.1. MEDIDAS EMPRENDIDAS POR AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. DURANTE SU TRAYECTORIA HASTA LA ACTUALIDAD:	5
3. ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: FASES DE DESARROLLO:	6
3.1. COMPROMISO DE AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L, CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD Y PRIMERAS ACCIONES PUESTAS EN MARCHA (2018):	6
3.1.1. EL COMPROMISO:	6
3.1.2. LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:	6
3.1.3. PRIMERAS ACCIONES DESARROLLADAS:.....	8
3.2. PROGRAMACIÓN:.....	9
3.2.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS PRIORITARIOS:.....	10
3.2.2. MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A IMPLANTAR:	10

Anexo I - DIAGNOSTICO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN Y VIGENCIA:

Este Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia desde **junio de 2021** hasta **junio de 2025**.

El sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. No se observan obstáculos y dificultades que puedan presentarse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. El sistema retributivo de la empresa se ajusta a los principios de igualdad cumpliéndose en los términos que establece el XXII Convenio Colectivo de Autoescuelas y la vigencia es coincidente con la del presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres, construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- **COLECTIVO.** Realizado entre toda la plantilla, somos 17 trabajadores.
- **FLEXIBLE.** Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **INTEGRAL.** Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **TRANSVERSAL.** Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- **DINÁMICO Y SISTEMÁTICO.** Va adecuándose a cada momento.
- **TENDRÁ UN FIN.** Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.



La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”*

Siguiendo la línea marcada por la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las próximas páginas se describe tanto el proceso llevado a cabo por AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L para integrar la igualdad de oportunidades con anterioridad a este Plan de Igualdad como los mecanismos puestos en marcha por la Comisión de Igualdad en el diagnóstico y elaboración del presente Plan de Igualdad.

2. AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L.: PASOS PREVIOS:

AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. dedicada desde 1998 a la enseñanza de conducción de vehículos terrestres, acuáticos, aeronáuticos etc., establece como una de las finalidades organizacionales potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la empresa. Para ello, se quieren desarrollar y se han puesto en marcha diferentes medidas que garantizan tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades en el área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. potenciar la Igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Empresa significa:

1. Consolidar la Responsabilidad Social para, de esta manera, legitimar su función social, ganando credibilidad y reconocimiento público. Y todo esto para dar ejemplo a otras empresas.
2. Optimizar los recursos humanos de la empresa: tiene que ver con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.
3. Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad: las personas como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, por lo que requiere que todos los departamentos de la empresa participen. También requiere el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. por tanto es crear una cultura en la entidad basada en la igualdad, incorporando de forma transversal entre sus ejes principales la igualdad y la conciliación.

2.1. MEDIDAS EMPRENDIDAS POR AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. DURANTE SU TRAYECTORIA HASTA LA ACTUALIDAD:

Autoescuela Villamayores una empresa nacida del Grupo de Autoescuelas el Pilar y que continúa una larga tradición en el ámbito de la educación vial y la obtención de permisos de conducir. Desde su inicio, esta empresa se ha situado también en el ámbito de la formación como empresa vinculada al sector de la formación para el empleo en alianza con la administración pública.

Al igual que la empresa madre, Autoescuelas Villamayor también ha integrado sistemas de evaluación en calidad y homologación del área formativa, y ahora ya ha visto la necesidad de seguir las tendencias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Los seis valores de la empresa, compartidos con el grupo matriz, dan sentido a la implantación de un Plan de Igualdad y Conciliación siguiendo el compromiso de Responsabilidad Social que se adquirido con ellos y reforzando la satisfacción de trabajadores, el compromiso con la responsabilidad, el comportamiento ético y también la transparencia declarada en los valores.

Los ámbitos de actuación para la mejora de la competitividad se enfocan a una alineación de la estrategia con los Objetivos de Desarrollo de Naciones Unidas como marco de referencia. En la búsqueda de la sostenibilidad, Autoescuela Villamayor trabaja en las tres dimensiones (Económica, Ambiental y Social) con las siguientes premisas:

1. **Ámbito Económico:** Consolidación de la Gestión de la Calidad y búsqueda de la Excelencia.
2. **Ámbito Social:** Gestión ética, transparente y responsabilidad. En este ámbito cobra relevancia el Plan de Igualdad y Conciliación.
3. **Ámbito Ambiental:** Búsqueda de la eficiencia de instalaciones y equipos para reducir la huella de carbono de la organización.

En el segundo ámbito se ha identificado la necesidad de estudiar la Igualdad teniendo en cuenta que la situación de partida presentaba una empresa sin grandes desequilibrios a pesar de no haberse realizado una gestión y sistematización de la Igualdad.

3. ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: FASES DE DESARROLLO:

3.1. COMPROMISO DE AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L, CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD Y PRIMERAS ACCIONES PUESTAS EN MARCHA (2018):

3.1.1. EL COMPROMISO:

La **Dirección** de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L, a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por escrito, previamente informado a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para la creación de instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad.

3.1.2. LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente, en 2018, se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan.

DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:

Nombre		Puesto	Formación
Antonio Pedro Rollan Segurado		Director General	Licenciado en Administración de Empresas. Director de Escuelas Particulares de Conductores. Profesor de Formación Vial. Formador CAP. Formador extinción de Incendios ADR.
Alejandro Peña Nieto		Auxiliar Administrativo	Representante sindical de los trabajadores.
M^a Teresa Delgado Rollan		Administrativo	Licencia en Pedagogía Gestora de Formación Profesional para el Empleo y Sistema Nacional de Cualificaciones. Experta en Auditoria Interna ISO 9000:2000.

La Comisión Permanente de Igualdad mantendrá reuniones presenciales con una periodicidad bimensual.

3.1.3. PRIMERAS ACCIONES DESARROLLADAS:

Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y tras la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad fueron el establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo y la creación de un calendario de trabajo donde quedaron temporalizadas las diferentes fases a través de las cuales se desarrollaría, implantaría y evaluaría el Plan de Igualdad.

OBJETIVOS FINALES QUE SE PRETENDEN ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD:

OBJETIVOS GENERALES:

- Dar cumplimiento a la legislación vigente.
- Prevenir la discriminación laboral.
- Mantener la perspectiva de género en todas las actuaciones y ámbitos de actuación de la entidad.
- Mostrar el compromiso de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
- Implantar e Impulsar acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
 - Área de ordenación del tiempo de trabajo: Medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Área de formación: Ofrecer por igual formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad. Impartir acciones de formación y sensibilización del personal de la entidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.

TEMPORALIZACIÓN DEL DISEÑO, CREACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

	2020												
COMPROMISO ENTIDAD													
CONS. COMI. PERMANENTE													
DIAGNÓSTICO													
PROGRAMACIÓN													
IMPLANTACIÓN													
SEGUIMIENTO/EVALUACION													

3.2. PROGRAMACIÓN:

En materia de Igualdad de Oportunidades, el paso siguiente ha sido la elaboración de unos objetivos a conseguir a medio plazo y, con ello, el diseño y programación de una serie de medidas dirigidas al impulso de la igualdad de oportunidades en la empresa.

3.2.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS PRIORITARIOS:

- Sensibilizar y dotar de conocimientos fundamentales a los trabajadores y las trabajadoras de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como implicar a toda la plantilla en el Plan de Igualdad y las medidas a implantar e impulsar.
- Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla.

3.2.2. MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A IMPLANTAR:

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento de la realidad de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L., se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos. A continuación se muestran las fichas técnicas de cada una de estas medidas establecidas:

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 1: FORMACIÓN SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD PARA NUEVAS INCORPORACIONES	
DENOMINACIÓN:	SENSIBILIZACION EN MATERIA DE IGUALDAD PARA NUEVAS INCORPORACIONES
OBJETIVO:	Sensibilizar y dotar de conocimientos fundamentales a las trabajadoras y los trabajadores de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. en materia de igualdad de

	<p>oportunidades entre mujeres y hombres así como implicar a toda la plantilla en el desarrollo de las medidas a implantar e impulsar.</p> <p>Proporcionar conocimientos fundamentales en materia de Igualdad de Género y de Oportunidades así como fomentar la reflexión acerca de en qué medida nuestra sociedad proporciona las mismas oportunidades de desarrollo y participación a hombres y a mujeres.</p> <p>La construcción de significados e interpretaciones de la realidad que encaminen hacia una comprensión real de la lucha por la Igualdad de Género, también se constituye como uno de los objetivos esenciales del curso.</p>	
JUSTIFICACIÓN:	Se presenta como una medida necesaria para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, evitando prejuicios y estereotipos en las personas de nueva incorporación.	
DESCRIPCIÓN:	Realización de una acción formativa en modalidad e-learning sobre Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para nuevas incorporaciones.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO:	Nuevas incorporaciones	
TEMPORALIZACIÓN:	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Diciembre 2020	Medida con continuidad
PERSONAL REPOSABLE:	DIRECCION: Lanzamiento del inicio de la acción formativa RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD: Revisión de contenidos y Tutorización	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Valoración cualitativa y cualitativa sobre la superación de la formación. Satisfacción del alumnado en relación a la formación. Consulta sobre subtemáticas en materia de igualdad de oportunidades sobre las que ampliar la formación en talleres/seminarios/formaciones periódicas.	

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 2: BANCO DE TIEMPO

DENOMINACIÓN:	BANCO DE TIEMPO
OBJETIVO:	Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla
JUSTIFICACIÓN:	Las medidas destinadas al fomento de la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo para la adecuación de éstas a las necesidades personales y familiares,

	no solo dan respuesta a las necesidades de conciliación de las personas sino que también contribuyen a disminuir el absentismo y a un reparto igualitario de las tareas laborales y, con ello, a favorecer el clima laboral.	
DESCRIPCIÓN:	Puesta a disposición de la plantilla de 10 horas mensuales para su utilización en momentos donde la vida personal o familiar lo requiera. Estas horas han de ser devueltas para poder volver a disponer de nuevas horas. <u>Excepciones:</u> Este cómputo de horas puede ser empleado o no según decisión de las personas trabajadoras en lo que se refiere a consulta médica, asistencia a exámenes y cualquier otro permiso de ausencia en el puesto de trabajo cubierto por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de Referencia.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO:	Toda la plantilla	
TEMPORALIZACIÓN:	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Noviembre 2020	Medida con continuidad
PERSONAL RESPONSABLE:	DIRECCION: Puesta en conocimiento de la medida así como aclaración de pautas y procedimientos para una correcta gestión de la misma. RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD. Colaborar en la descripción de pautas y procedimientos para la correcta gestión de la medida.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Balance cualitativo y cuantitativo sobre el disfrute de la medida.	

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 3: FLEXIBILIDAD HORARIA	
DENOMINACIÓN	FLEXIBILIDAD HORARIA
OBJETIVO	Permitir que la plantilla cuente con mayor autonomía para gestionar su tiempo, reduciendo los problemas de compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales.
JUSTIFICACIÓN	La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar de la plantilla hace que se ponga en práctica esta medida.

DESCRIPCIÓN	La persona trabajadora organiza su jornada dentro de los horarios 8:00h a 21:00h de la forma que mejor se adapte a sus necesidades familiares y personales (horarios escolares, transportes...etc.).	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Docentes, Formación y Orientación	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Octubre 2020	Medida con continuidad
PERSONAL RESPONSABLE	DIRECCION: Toma de decisiones y lanzamiento del inicio de la medida. COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Seguimiento de la medida.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Valoración cualitativa y cuantitativa sobre la satisfacción de la medida.	

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 4: AUTODIAGNÓSTICO BRECHA SALARIAL

DENOMINACIÓN	AUTODIAGNÓSTICO BRECHA SALARIAL
OBJETIVO	Analizar las posibles diferencias de retribución existente entre hombres y mujeres en la empresa.
JUSTIFICACIÓN	La implicación de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. por fomentar la Igualdad en la empresa le lleva a realizar el análisis de la brecha salarial.
DESCRIPCIÓN	Se analizan los datos de la empresa a través del uso de la Herramienta de

	autodiagnóstico de brecha salarial de género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Septiembre 2020	Medida con continuidad
PERSONAL RESPONSABLE	DIRECCION: Toma de decisiones y lanzamiento del inicio de la medida. COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Seguimiento de la medida.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Valoración cualitativa y cuantitativa sobre la satisfacción de la medida.	

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 5: IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO

DENOMINACIÓN	IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO
OBJETIVOS	Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla.
JUSTIFICACIÓN	Las medidas destinadas al fomento de la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo para la adecuación de éstas a las necesidades personales y familiares, no solo dan respuesta a las necesidades de conciliación de las

	personas sino que también contribuyen a disminuir el absentismo y a un reparto igualitario de las tareas laborales y, con ello, a favorecer el clima laboral.	
DESCRIPCIÓN	Las funciones que pueden desarrollar los docentes a través del teletrabajo son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Generación de material adicional. • Resolución de dudas al alumnado. • Corrección de actividades prácticas. • Control y seguimiento del avance del alumnado en el curso. 	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Docentes, Formación y Orientación	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FIN PREVISTO
	Noviembre 2020	Continuidad
PERSONAL RESPONSABLE	DIRECCIÓN: Toma de decisiones y lanzamiento del inicio de la medida. COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE DE IGUALDAD: Seguimiento de la medida.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Valoración cualitativa sobre la satisfacción de la medida basada en el intercambio de información a través del seguimiento de la medida con las personas implicadas.	

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 6: CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DENOMINACIÓN	CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO	Sensibilizar sobre sus causas, efectos, prevención, comportamientos y procedimientos con el fin de erradicar estas conductas en el ámbito laboral si las hubiera.
JUSTIFICACIÓN	La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso

	<p>por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.</p>	
DESCRIPCIÓN	<p>Elaboración de un código de buenas prácticas de prevención y los documentos que contribuyen a la puesta en marcha de los mecanismos internos adecuados para prevenir y afrontar este tipo de conductas si las hubiera.</p>	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	<p>Toda la plantilla</p>	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FIN
	Octubre 2020	De continuidad
PERSONAL RESPONSABLE	<p>DIRECCION: Lanzamiento y puesta a disposición de los recursos necesarios para la elaboración del documento. Revisión y coordinación de los aspectos recogidos en el mismo. Dar inicio a su implantación. COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD: Seguimiento y control de la medida.</p>	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Cumplimiento de las fases del calendario de elaboración del Código de buenas prácticas. Evaluación de la plantilla sobre el impacto y percepción de la implantación del Código de buenas prácticas.</p>	



RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD de AUTOESCUELA VILLAMAYOR SL.

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. El diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa.

Utilizaremos un cuestionario que nos ayude a obtener información para el diagnóstico. Los datos que hemos recogido están desagregados por sexo y expresados también en porcentajes para facilitar el análisis.



La empresa AUTOESCUELA VILLAMAYOR SL., nacida del Grupo Autoescuelas El Pilar, se dedica a formación de permisos de conducción, certificados profesionales, formación profesional para el empleo y formación no reglada en un mercado local. Cuenta con menos de 20 trabajadores y factura entre 100.000 y 500.000 € anuales.

La elaboración del plan de igualdad se hace de manera voluntaria por la empresa.

El personal está distribuido en un 64% de mujeres y un 36% de hombres y además en puestos de responsabilidad hay tres veces más de mujeres que de hombres. La mayor parte de la plantilla son mayores de 40 años: 7 personas, frente a los 4 que son menores de 40.

Hay 5 mujeres en plantilla a jornada completa frente a 1 hombre con jornada completa.

Hay solamente un trabajador, hombre, en plantilla con un menor de 8 años a cargo, ninguna mujer. Este trabajador tiene aplicada una reducción de jornada por guarda legal.

Solamente hay en la plantilla una persona con discapacidad, que es hombre.



En función a las encuestas que se les pasaron a todos los trabajadores se extraen las siguientes conclusiones:

-los trabajadores no se han sentido discriminados en la empresa por razón de sexo: 100% de las mujeres y 100% de los hombres.

-creen que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad: 75% de las mujeres y 67% de los hombres.

-creen que la promoción interna en la empresa se hace desde criterios de igualdad: 25% de mujeres y 67% de hombres.

-creen que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad: 25% de mujeres y 67% de hombres.



-no tienen dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares: 25% de las mujeres y 33% de los hombres.

-no tienen dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades sociales y aficiones personales: 50% de las mujeres y 33% de los hombres.

-no han sufrido acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa: 100% de ambos sexos.

-saben lo que es un Plan de Igualdad en la empresa: 100% de ambos sexos.

-están de acuerdo con la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa: 100% de las mujeres y 100% de los hombres.

De todos los datos anteriores podemos concluir que la distribución de la plantilla de AUTOESCUELA VILLAMAYOR SL. es predominantemente femenina, en todos los niveles de competencia y además con condiciones laborales más estables que los hombres.

En relación a las encuestas hechas a los trabajadores podemos observar que las mujeres no aprecian igualdad de trato en la empresa en lo que se refiere promoción interna o salario. Entre los trabajadores de la empresa también hay que resaltar que indican la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral.



Estas serán las áreas claves a trabajar en la empresa en los próximos años de vigencia del Plan de Igualdad., implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.

La Dirección de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L., manifiesta su voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y firma un Compromiso adoptado por escrito para la creación de un instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad.



Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y tras la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad fueron el

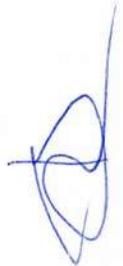
establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo:

Objetivos generales:

- Dar cumplimiento a la legislación vigente.
- Prevenir la discriminación laboral.
- Mantener la perspectiva de género en todas las actuaciones y ámbitos de actuación de la entidad.
- Mostrar el compromiso de AUTOESCUELA VILLAMAYOR S.L. en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

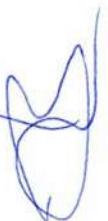
Objetivos específicos:

- Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
- Implantar e Impulsar acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
 - Área de ordenación del tiempo de trabajo: Medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Área de formación: Ofrecer por igual formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad. Impartir acciones de formación y sensibilización del personal de la entidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
 - Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
 - Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.



**REGLAMENTO DE
FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA
COMISIÓN PARITARIA DE
IGUALDAD**





Rollan Segurado S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".



Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



ROLLAN SEGURADO S.L.
B-7278876



Delfina Segurado Santos
Directora de Rollan Segurado



**MODELO DE COMUNICACIÓN DE
PLAN DE IGUALDAD**





En Rollan Segurado S.L. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un **Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.



Desde este mes y hasta finales de año está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, que abarcará el periodo 2020 – 2024. Consideramos que este nuevo Plan de Igualdad nos permitirá seguir trabajando en la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades total en la empresa.

Os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.



ROLLAN SEGUARADO S.L.
B-37278876