

PLAN DE IGUALDAD DE RESERVATAURO (AVITEJA S.L.)

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES
2. OBJETIVOS DEL PLAN
 - 2.1. Objetivos a largo plazo
 - 2.2. Objetivos a corto plazo
3. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES
4. SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DEL PLAN

1. ANTECEDENTES

RESERVATAURO RONDA (AVITEJA S.L.) es una ganadería de Toros de Lidia y Caballos Pura Raza Andaluz que organiza visitas turísticas.

Desde su apertura al público en 2012, su misión ha sido la de formar a los mejores profesionales, tanto para trabajar en la empresa como para prosperar en nuevas responsabilidades, siempre respetando el principio efectivo de igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

RESERVATAURO RONDA (AVITEJA 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 impulso 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 este sentido, RESERVATAURO RONDA, AVITEJA, SL, como institución privada, considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor primordial para lograr una sociedad más desarrollada y más justa. La existencia de igualdad formal dentro de las instituciones no garantiza la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, por lo que resulta preciso alentar acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal de las organizaciones, consolidar la presencia de las mujeres en todos los campos y aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo. Además, la superación de los prejuicios y estereotipos de género mejora el funcionamiento y el rendimiento de la organización y permite alcanzar mayores grados de efectividad e implicación en el proyecto común de la empresa. Como reflejo del interés de AVITEJA, SL en el desarrollo de estos principios, se ha creado una Unidad de Igualdad, que será la encargada de elaborar programas para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, formativa y de gestión. La directora de AVITEJA SL-, doña Nuria Flores Borrego, en fecha de 20 de septiembre de 2013 declaró su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

Con el fin de establecer las condiciones para lograr esta igualdad entre mujeres y hombres se constituyó una Comisión Permanente de Igualdad el 9 de enero de 2014 que se encargó de la elaboración del diagnóstico de la situación y del Plan de Igualdad.

Este órgano acordó lo siguiente:


- Informar a las personas trabajadoras de la elaboración del Plan de Igualdad, así como de la importancia que dicho plan tiene para promover y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en RESERVATAURO RONDA, AVITEJA.
- Crear un espacio en la intranet en el que se puede consultar toda la documentación sobre legislación, Plan de Igualdad, información ministerial y datos estadísticos de RESERVATAURO RONDA, AVITEJA, desagregados por sexos.

Para llevar a cabo su cometido, la Comisión Permanente de Igualdad diseñó un calendario de trabajo que acometió las siguientes etapas:

2. Realizar un diagnóstico de la situación.
3. Invitar a realizar aportaciones y sugerencias para la elaboración del Plan de Igualdad, que se cerró el 21 de enero de 2014.
4. Establecer los objetivos del Plan de Igualdad.
5. Fijar las medidas, estrategias y prácticas que se deben seguir para conseguir los objetivos marcados.
6. Establecer los procedimientos de seguimiento del plan.

El proceso culminó con la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad el 01 de junio de 2014.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN



2.1. OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- Desarrollo de las bases para el desarrollo de políticas efectivas de igualdad.
- Favorecer la adopción de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral con la profesional.
- Ofrecer una imagen de AVITEJA comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Hacer un estudio de la viabilidad de implantar la modalidad del teletrabajo en algunos departamentos de la empresa.

2.2. OBJETIVOS A CORTO PLAZO

- Promover una estructura que visibilice el compromiso con la igualdad a través de la creación de una Unidad de Igualdad y una Comisión Permanente de Igualdad.
- Tomar medidas encaminadas a favorecer procedimientos de selección que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Tomar medidas encaminadas a revisar y garantizar la transparencia y la igualdad en los componentes salariales.
- Poner en marcha un programa de documentación y comunicación de las medidas existentes para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Desarrollar una estrategia de sensibilización y formación que promueva la igualdad.
- Generar materiales y protocolos internos sensibles a la igualdad y a la no discriminación, tales como el protocolo de acoso sexual y laboral.

3. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

Áreas de actuación	N.º	Denominación
Área de selección	1	Elaboración de un nuevo procedimiento de selección
Área de promoción	2	Análisis de los componentes salariales
Área de ordenación del tiempo de trabajo	3	- . Comunicación de las medidas de conciliación existentes en la actualidad (mecanismos para la solicitud de permisos de paternidad y maternidad específicos)
	4	- . Estudio de viabilidad de teletrabajo
	5	- . Analizar las cargas de trabajo
Área de condiciones de trabajo	6	Analizar el nivel de estrés
Área de formación	7	- . Diseño e impartición de un curso de igualdad de género y laboral dirigido a todo el colectivo.
	8	- . Apoyar seminarios, conferencias, jornadas sobre temas relacionados con el género, la discriminación o la igualdad de oportunidades
Área de riesgos laborales y salud laboral	9	Analizar el nivel de estrés
Área de representatividad	10	Mantener o aumentar las que ya existen.
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	11	Garantizar la igualdad y un trato no discriminatorio o peyorativo en la imagen proyectada de la mujer en la empresa, a través de su página web, redes sociales, etc.
Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión	12	Edición y difusión de una guía de acción ante el acoso laboral y sexual.

4. SEGUIMIENTO DE RESULTADOS

AVITEJA S.L. periódicamente realiza reuniones de carácter interno para analizar la evolución del Plan y hacer un seguimiento de los resultados tangibles que va arrojando la aplicación del Plan de Igualdad de la empresa.

Como resumen de la evolución durante los años en que se ha vendido aplicando el Plan podemos señalar que el % de mujeres en la plantilla de la empresa ha pasado de un 33% en 2012 (cuando se abrió al público el negocio) a un 64% que hay en la actualidad.