



Plan de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres 2019

Ayanet Recursos Humanos S.L.
C/Bari 57 – PLAZA – 50.197 Zaragoza
976300480

ÍNDICE

1. Introducción
 - 1.1 Presentación de la empresa
 - 1.2 Compromiso de Ayanet Recursos Humanos con la Igualdad de oportunidades
 - 1.3 Ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad
2. Resultados del diagnóstico
3. Objetivos del Plan
4. Estrategias y prácticas: acciones
 - 4.1 Acciones a implantar
 - Eje 1: Cultura empresarial y compromiso con la igualdad.*
 - Eje 2: Desarrollo y promoción profesional.*
 - Eje 3: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.*
 - Eje 4: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
 - Eje 5: Política salarial.*
 - Eje 6: Prevención de acoso sexual.*
5. Sistema de evaluación y seguimiento
6. Composición del Comité Permanente de Igualdad
7. Asignación de una persona responsable del Plan

1. INTRODUCCION

1.1 Presentación de la empresas

AYANET Recursos Humanos comenzó su andadura en el año 1998 como una empresa de selección de personal. A fecha de hoy podemos decir que somos líderes en Aragón en esta línea y hemos crecido siendo una referencia en la Gestión integral de Recursos Humanos en las empresas, ampliando con Formación a Empresas, Consultoría a Empresas y Coaching.

Nuestra **misión** es aportar soluciones integrales a empresas en materia de personas, organización y RR.HH.

Nuestra **visión** es hacer del capital humano el principal valor de las empresas.

Los **valores** que guían el comportamiento de Ayanet son la atención personalizada, la confianza, el compromiso y la profesionalidad, la innovación y tecnología, la honestidad, la diversidad, la flexibilidad y la calidad total.

1.2 Compromiso de Ayanet Recursos Humanos con la Igualdad de oportunidades

Ayanet Recursos Humanos se compromete con la igualdad entre mujeres y hombres, principio universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, a través del desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Estas políticas se basan en conseguir la eliminación de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, siguiendo las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las políticas que se están desarrollando en Ayanet entran a especificar unos planes para todos los ámbitos: 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.

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 mediante la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, definiéndose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Ayanet y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

1.3 Ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad

Este Plan de Igualdad se aplica en la sociedad Ayanet Recursos Humanos y a la totalidad de su plantilla, así como en todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la empresa. El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Para trabajar en la elaboración del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Ayanet Recursos Humanos, ha sido necesario conocer la situación real existente. Para ello se realizó un diagnóstico con el fin de poder identificar a la vista de los datos obtenidos en que áreas se deben introducir mejoras.

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Ayanet Recursos Humanos ha realizado un diagnóstico de género en el ámbito de su centro de trabajo, tomando con referencia los datos del año 2018. Se ha analizado, desde una perspectiva de género, tanto características de la empresa como de la plantilla, teniendo en cuenta aspectos cuantitativos (movimientos del personal, remuneraciones, formación, promoción, etc) y aspectos cualitativos (comunicación, selección, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc.). Teniendo en cuenta la importancia de cumplir con los objetivos de nuestro Plan de Igualdad, las áreas de mejoras en las que tenemos que trabajar son:

1. Continuar el análisis de la política salarial en la empresa, para evitar que se produzca una posible brecha salarial entre hombres y mujeres.
2. Mantener políticas de conciliación de la vida laboral y personal, y proponer nuevas acciones que favorezcan dicha conciliación.
3. Reforzar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad.

4. Continuar las acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización, reforzando la formación para los miembros del Comité Permanente de Igualdad.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

Ayanet Recursos Humanos ha diseñado el presente plan con una finalidad general de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la empresa, así como en la gestión de los recursos humanos. Para el logro de este fin, y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, se articulan 6 ejes de actuación, en los que se incluyen las medidas necesarias para alcanzarlos. Siendo estos ejes los siguientes:

- Eje 1: Cultura empresarial y compromiso con la igualdad.
- Eje 2: Desarrollo y promoción profesional.
- Eje 3: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.
- Eje 4: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5: Política salarial.
- Eje 6: Prevención de acoso sexual.

Cada uno de estos ejes de intervención contiene:

- > Objetivos que alcanzar
- > Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Todas las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales y la dotación económica de la empresa.

4. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

4.1 Acciones a implantar

Eje 1: Cultura empresarial y compromiso con la igualdad

Nuestro objetivo en este ámbito consiste en promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.

Acción. Formación e información en materia de Igualdad a la plantilla

Objetivo: Crear un entorno de sensibilidad respecto a la igualdad de oportunidades seguir promoviendo su compromiso con la misma entre toda la plantilla que compone Ayanet Recursos Humanos.

Contenido:

1. Formación específica sobre los principios de igualdad en Ayanet Recursos Humanos, al personal de nuevo ingreso.
2. Durante la vigencia del Plan de Igualdad, se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.
3. Impulsar la formación específica en igualdad de oportunidades entre los miembros del Comité Permanente de Igualdad.
4. Mantener actualizado la intranet corporativa con noticias e información de interés, próximas actuaciones a desarrollar, incidencias, sugerencias y consultas del personal en torno al Plan y/o la igualdad de oportunidades en la empresa.

Acción. Reforzar la cultura de igualdad de Ayanet Recursos Humanos, tanto de forma interna como externa.

Objetivo: Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Contenido:

1. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad mediante entrevistas en los boletines y revistas.
2. Informar a todos los grupos de interés de Ayanet Recursos Humanos de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

Eje 2: Desarrollo y promoción profesional

Nuestro objetivo en este ámbito consiste en favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas así como el fomento de la formación en igualdad y la inclusión de dicha formación en el horario de trabajo.

Acción. Desarrollo y promoción profesional

Objetivos: Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo y promoción profesional.

Contenido:

1. Fomentar la asistencia de mujeres a la formación en habilidades de liderazgo y gestión de equipos.
2. Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.
3. Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida profesional.
4. Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.

Eje 3: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista

Nuestro objetivo en este ámbito consiste en desarrollar un programa de comunicación interna y externa que contribuya a la eliminación de estereotipos de género.

Acción. Promoción de una imagen corporativa no sexista

Objetivo: Identificar y fomentar mejoras en los distintos canales de comunicación de la empresa, así como en el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

Contenido:

1. Formación del personal encargado de los medios de comunicación y marketing de la empresa en materia de igualdad y uso de lenguaje no sexista.
 2. Formación de toda la plantilla sobre el “Protocolo de lenguaje no sexista” existente.
 3. Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas.
-

4. Publicitar el compromiso de Ayanet Recursos Humanos con la igualdad de oportunidades, a través de los medios de comunicación establecidas en la empresa.
5. Difundir el compromiso de Ayanet Recursos Humanos con la igualdad de oportunidades a las empresas colaboradoras.

Eje 4: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Nuestro objetivo en este ámbito consiste en desarrollar acciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la empresa.

Acción. Promover acciones que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo: Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla y definir acciones que mejoren dicha conciliación.

Contenido:

1. En la medida de lo posible, y sin desatender el cumplimiento de sus funciones, facilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para el personal que tenga personas a su cargo.
2. Para las trabajadoras sometidas a técnicas de reproducción asistida, se promoverá conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible, con un máximo de dos días al año.
3. Para el personal en proceso de adopciones internacionales, se promoverá conceder permisos retribuidos para las gestiones previas, con un máximo de dos días al año.
4. Fomentar el uso de las nuevas tecnologías, dentro de las posibilidades, para evitar continuos desplazamientos.
5. Conceder permisos no retribuidos en caso de enfermedad de hijos e hijas o familiares directos de hasta segundo grado de consanguinidad, con un máximo de tres días al año.

6. Facilitar la unión del permiso de maternidad o paternidad a las vacaciones, tanto del año natural en cursos, como del año anterior, en caso de haber finalizado el año natural.
7. Posibilitar la solicitud de una excedencia de un mes por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos e hijas sean menores de doce años, con reserva de puesto de trabajo.

Eje 5: Política salarial

Nuestro objetivo en este ámbito consiste en asegurar el respeto al principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Acción. Estudio de la política salarial.

Objetivo: Aunque a priori no se aprecien diferencias salariales entre hombres y mujeres, se analizará los datos concretos para afianzar esta realidad.

Contenido:

1. Realizar un análisis estadístico de manera anual, sobre las retribuciones medias, y proponer acciones en caso de detectarse desviaciones.
2. Garantizar la igualdad de trato al personal que esté utilizando cualquier medida de conciliación laboral y personal.

Eje 6: Prevención del acoso sexual. Violencia de género

Nuestro objetivo en este ámbito consiste en prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acción. Prevención del acoso sexual

Objetivo: Concienciación en la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Contenido:

1. Garantizar la accesibilidad del “Protocolo de acoso laboral” a todo el personal de Ayanet Recursos Humanos.

Acción. Medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivos: Garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Contenido:

1. Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilización horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
2. Garantizar que se cumplen los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:
 - a. Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
 - b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
 - c. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
 - d. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
 - e. Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
 - f. El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
 - g. No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

A lo largo del periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas, que permita conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación nos permitirá el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- > Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- > Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- > Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo con una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las “Fichas de seguimiento” que se definirán para cada eje de intervención, si bien son susceptibles de ser modificados o ampliados en número si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un “Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad” que servirá de base para la evaluación.

6. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

El Comité permanente de Igualdad, es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Está compuesto de mujeres y hombres, de distintos departamentos, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

El comité permanente de igualdad de Ayanet Recursos Humanos fue constituido el 18 de enero de 2019, y tanto su composición, como sus funciones y características se mantienen tal y como fueron definidas en el momento de su constitución.

7. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa asigna como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre: Tania Grande Maza

Cargo: Socia-Directora

Departamento: Gerencia

Aprobación y firmas:

Tania Grande Maza
Socia-Directora

Rafael Auría Ayerbe
Administrador

Irene Lozano Cabello
Consultora

En Zaragoza, a 18 de enero de 2019
