

The LeasePlan logo is a stylized, wavy graphic in shades of orange and red, resembling a ribbon or a series of connected curves. The word "LeasePlan" is written in white, sans-serif font across the middle of the graphic.

LeasePlan

Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Septiembre 2010

1. Introducción

LeasePlan es la compañía líder en gestión de flotas y vehículos en renting. Desde que introdujo el renting en España en 1985, LeasePlan se ha posicionado como la empresa líder del sector aportando soluciones globales a la gestión de vehículos.

En la actualidad, la compañía gestiona más de 1,3 millones de vehículos en el mundo, más de 750.000 en Europa y supera las 87.000 unidades en España.

El principal objetivo de LeasePlan es ofrecer una excelente calidad de servicio a sus más de 8.000 empresas clientes, así como innovar en productos y servicios que hagan la vida más fácil a sus clientes y conductores.

LeasePlan ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, LeasePlan declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

LeasePlan entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.



La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley

impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

LeasePlan ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad. Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de LeasePlan por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de



Plan de Igualdad de Oportunidades

Igualdad de LeasePlan.
LeasePlan 2019

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de LeasePlan en materia de género, mediante diversas reuniones de trabajo con el departamento de RR.HH., empleados y empleadas de diferentes direcciones y el comité de dirección, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.



En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar las áreas de mejora detectadas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de LeasePlan.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en LeasePlan.

El equipo de trabajo de la empresa para la elaboración del Plan de Igualdad ha estado compuesto por el foro de RR.HH.

2. El Plan de Igualdad

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Así, LeasePlan concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en LeasePlan. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio

Plan de Igualdad de Oportunidades

de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares

y el estado civil.” En este sentido, LeasePlan pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, LeasePlan declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de LeasePlan se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

- Promover en LeasePlan el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en LeasePlan una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, con un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de LeasePlan.

Con este Plan de Igualdad, LeasePlan espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de LeasePlan para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, LeasePlan procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

Planificación y organización.

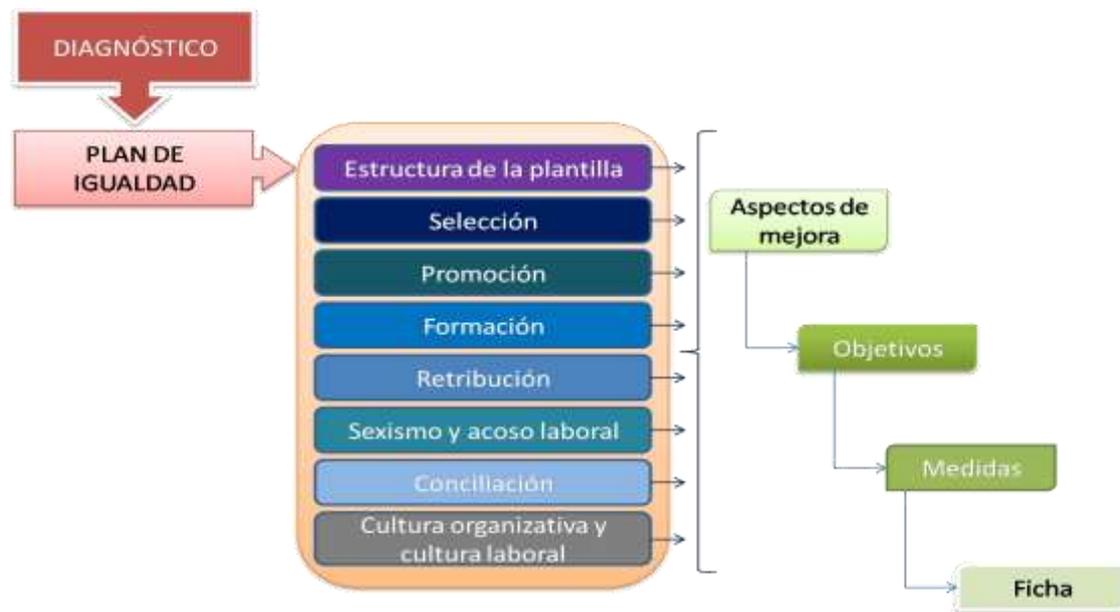
La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. LeasePlan es la principal responsable de la ejecución del plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en Marzo de 2010. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de LeasePlan y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en LeasePlan, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presenta plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades



Plan de Igualdad de Oportunidades
entre hombres y mujeres.

Es importante recordar que las áreas de mejora señaladas en el informe diagnóstico fueron las siguientes:

- Ausencia de mujeres en puestos de máxima responsabilidad (Directores y Consejero Delegado).
- Dificultades para la promoción profesional asociadas a las responsabilidades familiares.
- Feminización y masculinización de determinados puestos y departamentos.
- Uso sexista parcial del lenguaje.
- Ausencia de un análisis de riesgos laborales específicos asociados a la maternidad.

Estas áreas de mejora detectadas han sido incluidas en algunos de los siguientes apartados, asimismo se han incluido otras áreas que se consideran de interés para lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en LeasePlan.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA --- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

Cabe destacar que la plantilla de LeasePlan tiene una presencia superior de trabajadoras que de trabajadores, aún así éstas no se encuentran en las mismas condiciones que los trabajadores. Resaltamos a continuación sólo los aspectos más significativos del diagnóstico:

Política de contratación:

- La contratación temporal afecta más a las mujeres que a los hombres (6,27% y 2,59% respectivamente).

Segregación ocupacional femenina:

- Existen dos departamentos con mayor presencia de trabajadoras, Recursos Humanos (15,38% frente a un 3,45% de trabajadores) y Finanzas (23,65% frente a un 8,19% de trabajadores).

Segregación ocupacional masculina:

- Existe mayor presencia de hombres en los departamentos de Dirección y estrategia, ICT, Industrial y LeasePlanGo.

Segregación vertical:

- En el Nivel 1, departamento de Administrativos/as hay más trabajadoras que trabajadores (un 28,77% frente a un 8,19%).
- A medida que se asciende a niveles de mayor jerarquía (desde el nivel 3) el porcentaje de mujeres disminuye, y en los niveles de mayor responsabilidad y jerarquía, Nivel 5 Directores/as y Nivel 6 Consejero Delegado, no cuentan con trabajadoras.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

Aspecto a mejorar:

Segregación ocupacional femenina y masculina

Objetivos:

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.

Medidas:

- Revisar las descripciones de los requisitos de los puestos de trabajo y los nombres utilizados para designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa.
- Revisión de los requisitos establecidos para la movilidad interna.
- Analizar anualmente el equilibrio de la plantilla por sexo y la ocupación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales.
- Fomentar la contratación de hombres en los departamentos feminizados, y de mujeres en los departamentos masculinizados. Con dicha finalidad dar preferencia, en igualdad de condiciones, a las personas que estén o hayan estado vinculadas a la empresa con contratos temporales.

Aspecto a mejorar:

Segregación vertical

Objetivos:

Lograr que haya una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, evitando discriminaciones en la asignación de jefaturas y puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Medidas:

- Revisión de los criterios de asignación de los puestos directivos.

ÁREA --- SELECCIÓN

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

Cabe destacar que de las observaciones de la incorporación de personal femenino a la empresa:

En la empresa existen puestos o departamentos especialmente masculinizados como son: Informática, el puesto de Mecánicos en los departamentos de mantenimiento, seguros e industrial y Dirección. La explicación de la empresa al respecto es el mayor número de hombres en el mercado laboral que cumplen este perfil con respecto a las mujeres.

Existen departamentos feminizados como son: Servicio de Atención al Cliente, Recursos Humanos y finanzas. La explicación de la empresa al respecto es el mayor número de mujeres en el mercado laboral que cumplen este perfil con respecto a los hombres.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

Aspecto a mejorar:

Proceso de Reclutamiento

Objetivos:

Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Revisar la redacción de las demandas de empleo.

Aspecto a mejorar:
Proceso de Selección

Objetivos:

Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

Medidas:

- Sensibilizar a las personas que participan en los procesos de selección con la perspectiva de género.
- Comunicar el compromiso de LeasePlan con la igualdad, a las empresas que participan en los procesos de selección.
- Análisis y seguimiento de todas las candidaturas que han participado en un proceso de selección con el fin de ver la idoneidad de las mismas frente a estereotipos sexistas.

ÁREA --- PROMOCIÓN

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

Cabe destacar que los y las participantes de los focus group señalan que:

Las trabajadoras de LeasePlan pueden encontrar mayores dificultades que los trabajadores hombres a la hora de promocionar, puesto que la asunción de mayores responsabilidades en la compañía se traduce en un mayor número de horas de dedicación a la empresa; estas horas no se suelen compensar, lo cual repercute en las mujeres de la plantilla con hijos/as, que eventualmente pueden valorar que no les compensa promocionar y restar por esta mejora, tiempo a su vida familiar y personal.

Los trabajadores y trabajadoras que tienen jornada reducida para el cuidado de hijos/as, tienen mayores dificultades para promocionar que los trabajadores y trabajadoras con jornadas completas, y aunque se han dado caso de promociones de trabajadores/as con jornadas reducidas, han sido pocos.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

Aspecto a mejorar:
Sistema de promoción

Objetivos:
Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la empresa para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión

Medidas:

- Análisis anual, por sexos, de las promociones internas.
- Revisión de los sistemas de promoción para evitar las barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos.
- Revisión del criterio de las empresas que participan en el proceso de "assessment".
- Comunicación del compromiso de LeasePlan con la igualdad a las empresas colaboradoras en el proceso de evaluación.

ÁREA --- FORMACIÓN

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

Cabe destacar que los y las participantes de los focus group señalan que:

- La valoración del Plan de Formación anual de LeasePlan fue positiva aunque las Delegaciones fuera de la Central manifestaron una dificultad en la asistencia a la Formación, dado que la generalidad es que las formaciones se lleven desde la Central (Madrid), y desplazar a personal de las Delegaciones para participar en ellas es costoso y poco viable, por lo que consideran que se encuentran en una situación de desventaja. Los y las participantes del grupo aprovechan este espacio, por tanto, para reclamar más formaciones in situ para el personal de las Delegaciones.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

Aspecto a mejorar:

Formación en Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Medidas:

- Formar y sensibilizar a los mandos de la compañía sobre la gestión de la empresa y de la plantilla, desde una perspectiva de género.
- Sensibilizar a toda la compañía sobre temas de igualdad.

Aspecto a mejorar:
Acceso a la Formación

Objetivos:

Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

Medidas:

- Contemplar el derecho a la formación profesional de trabajadoras y trabajadores en periodo de excedencia por cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- Análisis anual de la formación impartida, por sexos.
- Establecer la formación continua del personal en horario laboral. Cuando no fuera posible realizarla dentro de la jornada, buscar otras alternativas como combinar la presencial con la formación a distancia, determinar los horarios de formación a las jornadas matinales facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales.

ÁREA --- RETRIBUCIÓN

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

Es importante señalar que:

- Una vez analizados los salarios mensuales brutos más variable, conviene destacar la gran diferencia porcentual en cuanto al número de trabajadoras que perciben la remuneración más elevada, siendo en el caso de la plantilla masculina más de la mitad de los trabajadores quienes lo están percibiendo.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

Aspecto a mejorar:

Política retributiva

Objetivos:

Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

Medidas:

- Análisis cada dos años de las retribuciones medias entre hombres y mujeres de la compañía.

ÁREA --- CONCILIACIÓN

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

Es importante señalar que:

- Se confirma el escaso uso que los trabajadores dentro de la plantilla masculina hacen de las medidas de Conciliación, habida cuenta de que LeasePlan presenta una amplia oferta de medidas y permisos, siendo las mujeres las que disfrutan en mayor medida de ellas.
- Las medidas de Conciliación de LeasePlan son conocidas por la plantilla, si bien en general prevalece la sensación de que son de uso y van dirigidas fundamentalmente a las trabajadoras mujeres.
- En los focus group se señala que: "La empresa emprende actuaciones muy positivas pero en muchos casos, las actuaciones quedan incompletas por no medir los efectos de las mismas o no prever las consecuencias que éstas, de un modo secundario, puedan tener en la organización del trabajo."

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

Aspecto a mejorar:

Flexibilidad de la trayectoria laboral

Objetivos:

Impulsar a través de la organización de la trayectoria laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la trayectoria laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.

Medidas:

- Establecer procesos de reciclaje para incorporaciones de empleados/as después de una interrupción laboral de larga duración.

Aspecto a mejorar:
Flexibilidad espacial

Objetivos:

Impulsar a través de la organización del espacio de trabajo, la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro del espacio de trabajo no tengan consecuencias negativas para el personal.

Medidas:

- Análisis anual de la viabilidad de implantación de medidas de flexibilización en el espacio de trabajo hasta la vigencia del presente Plan.

Aspecto a mejorar:
Prestaciones y servicios de apoyo

Objetivos:

Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

Medidas:

- Fomento del uso de las medidas de conciliación. Creación de la figura del interlocutor que incorpore entre las funciones de su puesto, el asesoramiento para todos los temas relacionados con la conciliación.
- Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación, y darlo a conocer a todos los empleados/as.

ÁREA --- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL**RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:**

Es importante señalar que:

- En los Focus Group se planteó que se produce un tratamiento diferenciado de hombres y mujeres en el código referente a la etiqueta o a la forma de vestir, que por "política de empresa" es intrínsecamente más restrictivo con los trabajadores que con las trabajadoras de la plantilla.
- Analizando algunos documentos de la empresa (Cuestionario de Valoración, Política de Selección, Política de Gestión del Desempeño, Política de Formación, Foro de RRHH y Reunión de Corresponsales, Política de Comunicación 2009...) se encuentra que la redacción de los documentos cuida la no utilización de lenguaje sexista; no obstante utiliza en todos ellos el "genérico masculino" y tipifica las profesiones siguiendo este mecanismo.
- LeasePlan no cuenta con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

Aspecto a mejorar:

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Comunicar a la compañía el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Establecer canales de comunicación sobre temas de igualdad. boletín, buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
- Designación de una persona responsable del Plan de Igualdad en la empresa.

Aspecto a mejorar:

Lenguaje e imagen no sexista

Objetivos:

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Medidas:

- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados, tanto internos como externos.
- Crear un manual de estilo, tanto de lenguaje como de imagen, no sexista.

Aspecto a mejorar:

Salud Laboral

Objetivos:

Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.

Medidas:

- Detectar y evitar condiciones laborales que afecten a la salud de las mujeres embarazadas.

Aspecto a mejorar:

Responsabilidad Social Empresarial

Objetivos:

Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos de la empresa con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.

Medidas:

- Proyectar una imagen de compromiso con la igualdad, hacia clientes y proveedores.

3. Gestión del Plan de Igualdad

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello LeasePlan evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

Comisión de Igualdad de Oportunidades

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades, que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en LeasePlan.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de LeasePlan, para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

Funciones de la Comisión de Igualdad

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Hacer un seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

PLAN DE COMUNICACIÓN

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

LeasePlan consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.) - Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) - Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- Convenio colectivo de Alquiler de vehículos con y sin conductor.

4. Fichas de las Medidas

ÁREA --- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Revisar las descripciones de los requisitos de los puestos de trabajo y los nombres utilizados para designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa.
Fecha inicio	10-2010
Fecha fin	03-2011
Objetivos y descripción	Para evitar los estereotipos de género, la empresa revisará los requisitos de los puestos de trabajo, con el objetivo de asegurar que no existan criterios o requisitos que perjudiquen o dejen fuera de la empresa a hombres y/o mujeres.
A quién va dirigida	A futuros candidatos y candidatas y a las personas en plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Selección)
Medios necesarios	Descripciones de puestos de trabajo.
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	A pesar de que la empresa ya ha trabajado en el establecimiento de criterios objetivos para los diferentes puestos de trabajo, recomendamos volver a revisar estos criterios y requisitos desde una perspectiva de género, para asegurar que no perjudiquen a hombres y/o mujeres.

ÁREA --- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Revisión de los requisitos establecidos para la movilidad interna.
Fecha inicio	05-2010
Fecha fin	04-2013
Objetivos y descripción	Se trata de lograr el equilibrio de la plantilla mediante la movilidad interna de personas de un área o departamento a otras. Para ello se revisará los requisitos establecidos para que una persona pueda cambiar de área.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RRHH/ Comité de Dirección
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	Recomendamos revisar los criterios y requisitos para la movilidad ocupacional desde una perspectiva de género, para lograr un equilibrio en la plantilla en todas las áreas de la empresa.

ÁREA --- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Analizar anualmente el equilibrio de la plantilla por sexo y la ocupación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales.
Fecha inicio	01-2011
Fecha fin	01-2013
Objetivos y descripción	Se realizará un análisis de la ocupación de hombres y mujeres por puestos y niveles con el fin de detectar posibles desequilibrios.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Selección) y Comisión de igualdad
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Fomentar la contratación de hombres en los departamentos feminizados, y de mujeres en los departamentos masculinizados. Con dicha finalidad dar preferencia, en igualdad de condiciones, a las personas que estén o hayan estado vinculadas a la empresa con contratos temporales.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	Para conseguir equilibrar la plantilla mediante la contratación de hombres y mujeres en puestos en los que se encuentran subrepresentados o subrepresentadas, la empresa puede revisar los criterios establecidos para estos puestos, los medios utilizados para reclutar candidatos y candidatas e informar a las empresas con las que trabajan, Ett, consultoras, etc. de su compromiso con la igualdad de oportunidades y su interés por contratar hombres y mujeres en las categorías y departamentos en los que están subrepresentados o subrepresentadas.
A quién va dirigida	Futuros candidatos y candidatas.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Selección)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	En concreto, se trata de incorporar, cuando sea posible, a hombres en la los departamentos de Recursos Humanos y Finanzas y a mujeres en los departamentos de ICT, Industrial y LeasePlanGo.

ÁREA --- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Revisión de los criterios de asignación de los puestos directivos.
Fecha inicio	01-2011
Fecha fin	06-2011
Objetivos y descripción	Para evitar los estereotipos de género en la asignación de los puestos de responsabilidad, la empresa revisará los requisitos de los puestos de trabajo, con el objetivo de asegurar que no existan criterios o requisitos que perjudiquen o dejen fuera de los niveles jerárquicos medios y superiores a las mujeres.
A quién va dirigida	A las mujeres en plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Selección)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- SELECCIÓN	
Medida	Revisar la redacción de las demandas de empleo.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	Además de un uso no sexista del lenguaje en los anuncios y demandas de empleo, por ejemplo, utilizando el masculino y el femenino, ingenieros/as, la empresa debe revisar los requisitos exigidos para asegurar que no suponen directa o indirectamente, la preferencia por uno u otro sexo.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Selección)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	La empresa ya está realizando esta medida, pero lo que se pretende al incluirla en el Plan de Igualdad es recordar su importancia, ya que a través de un proceso de reclutamiento cuidado y no discriminatorio se pueden conseguir candidaturas de hombres para puestos feminizados y de mujeres para puestos masculinizados.

ÁREA --- SELECCIÓN	
Medida	Sensibilizar a las personas que participan en los procesos de selección con la perspectiva de género.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2012
Objetivos y descripción	
A quién va dirigida	A todas las personas que participan en un proceso de selección.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Formación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	A pesar de que las personas que han participado en el grupo de trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad, parecen estar sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, sería interesante que todas las personas que participan en los procesos de selección, desde la redacción de un anuncio hasta de decisión de incorporar a una persona, conozcan cómo funcionan los estereotipos de género, tengan formación en igualdad de oportunidades, y hagan una revisión crítica de sus procedimientos, con el propósito de objetivarlos y evitar de esa forma las posibles desigualdades.

ÁREA --- SELECCIÓN	
Medida	Comunicar el compromiso de LeasePlan con la igualdad, a las empresas que participan en los procesos de selección.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	03-2011
Objetivos y descripción	Comunicar a las fuentes de reclutamiento utilizadas, el compromiso de LeasePlan por trabajar en igualdad de oportunidades y romper con los estereotipos de género dando oportunidades a los hombres para trabajar en puestos tradicionalmente femeninos y a las mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.
A quién va dirigida	A empresas colaboradoras.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Selección)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- SELECCIÓN	
Medida	Análisis y seguimiento de todas las candidaturas que han participado en un proceso de selección con el fin de ver la idoneidad de las mismas frente a estereotipos sexistas.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	04-2013
Objetivos y descripción	Con el objeto de conocer y poder analizar más en detalle cómo funcionan los procesos de reclutamiento y selección en la empresa, sería conveniente realizar una ficha de seguimiento de las candidaturas presentadas a los distintos procesos de selección llevados a cabo por la empresa. En dicha ficha se recogerá información sobre las fuentes de reclutamiento, el equipo encargado de la selección, el número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura, y el nº de mujeres y hombres que han superado cada una de las fases del proceso, y las causas de su rechazo o selección.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Selección)/ Comisión igualdad
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- PROMOCIÓN	
Medida	Análisis anual, por sexos, de las promociones internas.
Fecha inicio	01---2011
Fecha fin	01---2013
Objetivos y descripción	Con el objeto de conocer y poder analizar más en detalle cómo funcionan los procesos de promoción en la empresa, sería conveniente realizar una ficha de seguimiento de las candidaturas presentadas a los distintos procesos de promoción llevados a cabo por la empresa. En dicha ficha se recogerá información sobre el equipo encargado de la promoción, el número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura, y el nº de mujeres y hombres que han superado cada una de las fases del proceso, y las causas de su rechazo o selección. Como informe global tendríamos datos del número de mujeres y de hombres que han ascendido en los últimos años, y el nº de mujeres y hombres que han ascendido en cada categoría profesional y en cada departamento.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Relaciones laborales)/Comisión Igualdad
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- PROMOCIÓN	
Medida	Revisión de los sistemas de promoción para evitar las barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos.
Fecha inicio	07---2010
Fecha fin	06---2011
Objetivos y descripción	Una revisión crítica de los sistemas de promoción permitiría a la empresa conocer si existen barreras en el acceso de las mujeres a los puestos jerárquicamente superiores y si es así eliminarlas.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Comisión de Igualdad/Dpto. RR.HH.
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	Un sistema de promoción de personal basado en criterios objetivos permitiría a la empresa cubrir sus vacantes con las personas más válidas en cada momento. También ayudaría a mejorar el clima laboral, ya que las personas que trabajan en la misma sabrían que son sus meritos y objetivos conseguidos, y no otras razones, las que pueden ayudarles a desarrollar una carrera profesional en la compañía.

ÁREA --- PROMOCIÓN	
Medida	Revisión del criterio de las empresas que participan en el proceso de "assesment".
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2011
Objetivos y descripción	Para evitar los estereotipos de género, la empresa revisará los criterios utilizados para la evaluación de la plantilla, con el objetivo de asegurar que no existan criterios o requisitos que perjudiquen o resten posibilidades de promoción a las mujeres.
A quién va dirigida	A empresas colaboradoras.
Persona responsable	Dpto. RR.HH.
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- PROMOCIÓN	
Medida	Comunicación del compromiso de LeasePlan con la igualdad a las empresas colaboradoras en el proceso de evaluación.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2011
Objetivos y descripción	Comunicar a las empresas que realizan la evaluación del personal interno, el compromiso de LeasePlan por trabajar en igualdad de oportunidades y romper con los estereotipos de género dando oportunidades a los hombres para trabajar en puestos tradicionalmente femeninos y a las mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.
A quién va dirigida	A empresas colaboradoras.
Persona responsable	Dpto. RR.HH.
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar a los mandos de la compañía sobre la gestión de la empresa y de la plantilla, desde una perspectiva de género.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2012
Objetivos y descripción	El personal directivo como responsable de las decisiones que se toman en la empresa respecto a la selección, formación, promoción, etc., es un colectivo clave a la hora de recibir formación en igualdad de oportunidades.
A quién va dirigida	Equipo directivo y mandos intermedios.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Formación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

Plan de Igualdad de Oportunidades

LeasePlan 2010

ÁREA --- FORMACIÓN	
Medida	Sensibilizar a toda la compañía sobre temas de igualdad.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	La sensibilización en igualdad de oportunidades puede ayudar a evitar discriminaciones y a entender el papel que cada uno de nosotros y nosotras jugamos en la no discriminación por razón de sexo.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Comunicación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- FORMACIÓN	
Medida	Contemplar el derecho a la formación profesional de trabajadoras y trabajadores en periodo de excedencia por cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	La interrupción de la trayectoria profesional puede provocar discriminaciones en el acceso a la formación y en las posibilidades de promoción, por ello es importante establecer sistemas de formación que impidan que estas desigualdades tengan lugar.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Formación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- FORMACIÓN	
Medida	Análisis anual de la formación impartida, por sexos.
Fecha inicio	05-2011
Fecha fin	04-2013
Objetivos y descripción	Para poder realizar análisis regulares sobre cómo funcionan los procesos de formación en la empresa, sería conveniente realizar una ficha de seguimiento de dicha formación, en la que se recoja información sobre el número de mujeres y de hombres que han recibido formación en los últimos años, el nº de horas dedicadas a la formación anuales, nº de horas de formación dentro y fuera del horario laboral, contenidos formativos, ayudas a formación externa, etc., desagregados por sexo. Además recomendamos la formación en igualdad de oportunidades para todas las personas que componen la empresa, ya que puede ayudar a evitar discriminaciones y a entender el papel que cada uno de nosotros y nosotras jugamos en la igualdad de oportunidades.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Comisión de Igualdad/Dpto. RR.HH. (Formación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- FORMACIÓN	
Medida	Establecer la formación continua del personal en horario laboral. Cuando no fuera posible realizarla dentro de la jornada, buscar otras alternativas como combinar la presencial con la formación a distancia, determinar los horarios de formación a las jornadas matinales facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	Facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Formación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- RETRIBUCIÓN	
Medida	Análisis cada dos años de las retribuciones medias entre hombres y mujeres de la compañía.
Fecha inicio	05-2010
Fecha fin	04-2013
Objetivos y descripción	Es conveniente realizar un análisis detallado de las retribuciones medias de hombres y mujeres, además de las retribuciones por niveles jerárquicos, departamentos, etc., con el fin de detectar posibles desigualdades salariales.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Relaciones laborales)/Comisión de Igualdad
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CONCILIACIÓN	
Medida	Establecer procesos de reciclaje para incorporaciones de empleados/as después de una interrupción laboral de larga duración.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	La interrupción de la trayectoria profesional puede provocar, en alguna compañía, discriminaciones en el acceso a la formación y en las posibilidades de promoción, por ello es importante establecer sistemas de reciclaje y formación que impidan que estas desigualdades tengan lugar.
A quién va dirigida	A las personas de la plantilla que han interrumpido su trayectoria profesional.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Formación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CONCILIACIÓN	
Medida	Análisis anual de la viabilidad de implantación de medidas de flexibilización en el espacio de trabajo hasta la vigencia del presente Plan.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	Las medidas que permitan conciliar la vida profesional y la personal ayudan a aumentar la satisfacción de la plantilla y su productividad. Estudiar fórmulas alternativas como la flexibilidad del espacio de trabajo puede ser una opción para mejorar la conciliación.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Dpto. RR.HH./Comisión de Igualdad
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CONCILIACIÓN	
Medida	Fomento del uso de las medidas de conciliación.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	Las medidas de conciliación no son medidas exclusivas para las mujeres, por lo que fomentar el uso de las mismas por parte de los hombres ayuda a la corresponsabilidad, a un cambio de mentalidad que no contempla la discriminación a las mujeres.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Comunicación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CONCILIACIÓN	
Medida	Creación de la figura del interlocutor que incorpore entre las funciones de su puesto, el asesoramiento para todos los temas relacionados con la conciliación.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2011
Objetivos y descripción	Es importante que la plantilla sepa identificar qué persona es la responsable en la empresa para los asuntos relacionados con las medidas de conciliación.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Dpto. RR.HH.
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CONCILIACIÓN	
Medida	Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación, y darlo a conocer a todos los empleados/as.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2011
Objetivos y descripción	Recoger en un documento las distintas medidas de conciliación con las que cuenta la empresa, puede ser una buena manera de poner en valor el esfuerzo de la compañía por la conciliación de la vida profesional y personal de su plantilla, además de servir de manual de referencia para posibles dudas que puedan surgir.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Comunicación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	Es importante dar a conocer este documento de conciliación a todas las personas que forman la plantilla de LeasePlan.
Comentarios	

Plan de Igualdad de Oportunidades

LeasePlan 2010

ÁREA --- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Comunicar a la compañía el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	
Objetivos y descripción	La cultura empresarial incide directamente en el clima laboral que nos encontramos en las empresas. Dentro del marco de la igualdad de oportunidades es importante que la empresa impregne su cultura de una perspectiva igualitaria donde no existan discriminaciones entre hombres y mujeres. La elaboración de un plan de igualdad es un primer paso, y difundir dicho plan, para que sea conocido por la plantilla, es la mejor manera de continuar el camino.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Comunicación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Establecer canales de comunicación sobre temas de igualdad: boletín, buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2011
Objetivos y descripción	Asegurando el acceso a los mismos a toda la plantilla.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Comunicación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Designación de una persona responsable del Plan de Igualdad en la empresa.
Fecha inicio	05-2010
Fecha fin	
Objetivos y descripción	Es importante que la plantilla sepa identificar qué persona es la responsable en la empresa para los asuntos relacionados con el Plan de Igualdad. Esta persona podrá coincidir o no con la responsable de conciliación.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH./Comisión de Igualdad
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2013
Objetivos y descripción	Del mismo modo el lenguaje que utilizamos es reflejo de nuestra forma de pensar, el incluir en dicho lenguaje a las mujeres que forman parte de la organización y de la sociedad es demostrar que las tenemos en cuenta. Por ello, la empresa puede revisar sus documentos, página web, información escrita, etc., para utilizar un lenguaje no sexista que represente también a las mujeres.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Comunicación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Crear un manual de estilo, tanto de lenguaje como de imagen, no sexista.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2012
Objetivos y descripción	
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Comunicación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

ÁREA --- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Detectar y evitar condiciones laborales que afecten a la salud de las mujeres embarazadas.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2011
Objetivos y descripción	Estudiar cómo afectan las condiciones del puesto de trabajo en la salud y bienestar físico específico de las mujeres es importante, pero hacerlo en el caso de las mujeres embarazadas es clave.
A quién va dirigida	A las mujeres embarazadas.
Persona responsable	Comité de prevención de riesgos.
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	

Plan de Igualdad de Oportunidades

LeasePlan 2010

ÁREA --- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Proyectar una imagen de compromiso con la igualdad, hacia clientes y proveedores.
Fecha inicio	07-2010
Fecha fin	06-2011
Objetivos y descripción	Comunicar externamente el compromiso con la igualdad de oportunidades por parte de la empresa, hace que otras personas conozcan los valores de LeasePlan con la no discriminación y con el respeto a la diversidad de su plantilla.
A quién va dirigida	
Persona responsable	Dpto. RR.HH. (Comunicación)
Medios necesarios	
Presupuesto	
Comunicación	
Comentarios	