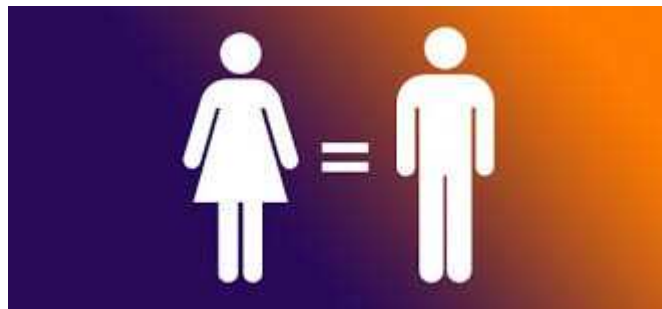


Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa.



Número de Revisión : 1

Fecha de Revisión : 10-06-2013

Elaborado por : M^a del Puerto Macedo Rodríguez (Resp. De Igualdad y Conciliación)

Revisado por : Miriam Rivera Martín (Representante personal)

Aprobado por : Antonio M^a Macedo Rodríguez (Administrador)



BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

1. Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.

2. Mejora de la calidad y de las habilidades del personal (plantilla).

3. Mejora de la satisfacción personal

4. Mejora de la salud laboral de la plantilla.

6. Mejora de los ratios de la plantilla: disminuye los niveles de absentismo, la rotación de personal, etc.

7. Cumplimiento de la legislación vigente.

8. Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa

9. Enriquecimiento de la organización en términos económicos, a través de indicadores como la productividad, la calidad de servicio, la satisfacción y fidelización de los clientes, etc.; Cada vez se tiene más en cuenta que la calidad de los trabajadores/as se establece como un elemento diferenciador con respecto a la competencia.



I. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

La empresa Autoescuela Placentina, s.a. (GRUPO PLACENTINA) ha sido una empresa pionera en la región en implantar un servicio dedicado a la conciliación de la vida laboral y familiar, ofreciendo un servicio de guardería y ludotecas tanto para los trabajadores/as de la empresa y el alumnado.

En el año 2007 se crea el Área de conciliación e Igualdad, incorpora como objetivo “la promoción de políticas de Conciliación e Igualdad” sumado a una larga trayectoria en la participación en diferentes proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a continuación se detallan:

- Instituto de la Mujer de Extremadura, PIGES – Concejalía de la Mujer – colaboración con el Programa Igualdad de Género en el Empleo del Ayuntamiento de Plasencia.
- Participación en el Programa de promoción de la igualdad de oportunidades en empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Miembro del Jurado del Premio Mujer Emprendedora Ciudad de Plasencia.
- La Mujer como factor generador de empleo en la provincia de Cáceres e integración de las personas discapacitadas – Federación Empresarial Cacereña
- Programa CONFIO (Iniciativa Comunitaria EQUAL) implantación del “MÉTODO GEMS” : sistema de conciliación de vida familiar y laboral en la empresa.
- Proyecto ELOISA (Iniciativa Comunitaria EQUAL) elaboración del Plan de Igualdad.
- Participación en el I Congreso Nacional sobre Igualdad de Oportunidades
- En el año 2012 se amplía el objeto social de la empresa, para adaptarlo a nuestra política de Igualdad, Conciliación y otros, quedando redactado de la siguiente manera :

“Todo lo relacionado con la Autoescuela, esto es, la enseñanza y práctica de la conducción de todo tipo de vehículos de motor.

Alquiler de bienes muebles, vehículos, maquinaria de obra, de equipos informáticos, y simuladores.

Compra y venta, y elaboración de material didáctico, y de apoyo a la docencia.

Prestación de servicio de consejeros de seguridad en transporte de mercancías, incluidas las peligrosas, por carretera y ferrocarril.



Plan de Igualdad de Oportunidades
Autoescuela Placentina S.A. (GRUPO PLACENTINA)
C/ Pedro Isidro 4 10600 Plasencia

Transporte privado y de servicio público, de animales, de viajeros por carretera, y de mercancías por carretera, incluidas las mercancías peligrosas.

Asesoramiento, dirección, control, gestión y materialización de trabajos y documentación de carácter administrativo, con referencia a materias de carácter laboral, social, contable, fiscal, y administrativo.

Asesoramiento en prevención de riesgos laborales, en sistemas y programas de calidad y medioambiente, en emergencias, catástrofes y extinción de incendios.

La enseñanza no reglada de formación tanto ocupacional como continua, y el perfeccionamiento profesional y educación superior, incluso para discapacitados.

Asesoría en formación y seguridad, así como la realización, ejecución y prestación de servicios en trabajos de investigación.

Promoción y establecimiento de políticas de igualdad y conciliación.

Compra- venta y alquiler de solares, terrenos rústicos y urbanos, pisos, casas, locales comerciales, naves comerciales, almacenes, cocheras y garajes, excluyendo la actividad financiera de entidad de Leasing. "

Promoción de las Políticas de Responsabilidad Social y la Ética Empresarial.

Prestación de servicios de apoyo a la innovación, investigación, desarrollo y modernización de empresas, instituciones públicas y privadas, así como del tercer sector.

Realización de actividades de: auditorías, asesoramiento, gestión e impartición de planes de formación, divulgación, sensibilización, investigación, y buenas prácticas en los ámbitos de: formación, seguridad industrial, eficiencia energética, conducción profesional, logística, transporte, medio ambiente, cambio climático, seguridad vial, sector agrícola, igualdad, calidad, responsabilidad social, violencia de género y malos tratos, exclusión social y pobreza, menores, personas con enfermedades, inmigrantes, personas con adicciones, informática y nuevas tecnologías, i+d+i, comercio, marketing, servicios de administrativos y a la comunidad, dependencia, sanidad y transporte sanitario.

Realizar trabajos de solicitud y gestión de fondos públicos y privados, cuya finalidad sea la formación de trabajadores ocupados, desempleados y otros colectivos.

Entidad organizadora, solicitante, auditora y formadora de planes de formación de oferta, de demanda y otros planes.

Desarrollar acciones formativas de los recursos humanos del sector agrícola.

Edición de Libros.

Promoción, atención y desarrollo de actividades para las personas con discapacidad, mayores, menores, y colectivos en riesgo de desigualdad, riesgo de exclusión social ó dificultad social.

Lucha contra la pobreza y la exclusión Social: actividades a favor de los parados de larga duración, niños o jóvenes y personas mayores en situación de desamparo, mujeres o menores víctimas de la violencia de género, inmigrantes, personas con adicciones o con enfermedades graves o degenerativas.



Protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático.

Realización de actividades propias de la intermediación laboral y de asistencia social integral.

**Las anteriores actividades podrán ser desarrolladas por la sociedad, en todo o en parte, bien de forma directa, o bien en forma indirecta, mediante la participación en otras sociedades con idéntico o análogo objeto.

**Quedan expresamente excluidas todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos especiales que no puedan ser cumplidos por esta Sociedad.

**Si las disposiciones legales exigiesen para el ejercicio de algunas de las actividades comprendidas en el objeto social algún título profesional o autorización administrativa, o inscripción en Registros Públicos, dichas actividades deberán realizarse por medio de persona que ostente dicha titulación profesional y, en su caso, no podrán iniciarse antes de que se hayan cumplido los requisitos administrativos exigidos."

- Colaboración con la Vicepresidencia y la Dirección General de Empresa y Actividad Emprendedora del Gobierno de Extremadura para la Elaboración de La Estrategia de Emprendimiento Femenino (desde Junio de 2012).
- Diversas colaboraciones sin ánimo de lucro con entidades públicas y privadas en jornadas, charlas y otros eventos en calidad de ponentes y asistentes, con el fin de dar visibilidad de la Conciliación e Igualdad de oportunidades en la empresa aportando nuestra experiencia (Cruz Roja, IMEX, Exlmo. Ayuntamiento de Plasencia, Fundación Mujeres, etc).
- Participación en diversas Asociaciones empresariales, entre ellas ORMEX (Organización de Mujeres Empresarias de Extremadura), Asociación de Jóvenes Empresarios de Extremadura (siendo M^a del Puerto Macedo Rodríguez la Vicepresidenta de la misma)
- Colaboración en la elaboración de la Estrategia de Emprendimiento Femenino del Gobierno de Extremadura, a través de la Dirección General de Empresa y Actividad Emprendedora del Gobierno de Extremadura.
- Diversas publicaciones sobre la Igualdad en la empresa
- En 2012 conseguimos la Certificación del Modelo de Excelencia Empresarial denominado "EFQM"
- Nuestra empresa ha desarrollado diversas acciones positivas impartiendo cursos en colaboración con el Instituto de la Mujer de Extremadura así como con Fundación Mujeres, en el que han participado 15 mujeres para obtener la autorización de



transporte sanitario para conducir ambulancias, Conductoras de Camiones Pesados, Autobuses y maquinaria de obras, dado que es un sector donde apenas hay presencia de las mujeres.

De echo, GRUPO PLACENTINA ha formado a la primera mujer que ha obtenido el título de Gruísta en España y ha trabajado como tal (D^a.Elvira Judith Salcedo Sevilla)

En la elaboración y revisión de este Plan de igualdad, se trata de coordinar todas las medidas realizadas hasta el momento dentro del Área de conciliación e Igualdad y desarrollar otro tipo de acciones encaminadas a desarrollar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. JUSTIFICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN del Plan de Igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

TÍTULO IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. CAPITULO III: Los planes de igualdad de la empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

Artículos 45: Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 46: Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

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.
2. Los planes de igualdad fijarán los conceptos 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.



Artículo 47: Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad:

- I. Se garantiza el acceso de la representación legal de los/as trabajadores/as o, en su defecto, de los propios trabajadores/as, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, para ello se han adoptado un conjunto de medidas concretas, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, previa realización de análisis/diagnóstico.

Principio 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.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

Tutela judicial efectiva

- Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Acciones positivas

- Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del pº de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.
- En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



3. OBJETIVOS

Las medidas propuestas están relacionadas directamente con el alcance de los objetivos tanto generales como específicos, los cuales son los siguientes:

3.1 Objetivos generales:

- Fomentar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la empresa.
- Analizar la situación de la empresa para identificar barreras y discriminaciones directas o indirectas.
- Introducir medidas específicas para superar las desigualdades de género existentes.
- Consolidar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se integre como estrategia corporativa.

3.2 Objetivos Específicos:

- Utilizar un lenguaje en la comunicación que no utilice el masculino como genérico de referencia, provocando un efecto discriminatorio o de invisibilidad de las mujeres.
- Realizar un procedimiento de captación y selección de personal interno, incorporando la perspectiva de género; (sin considerar el sexo o aspectos relacionados con el estado civil o el entorno familiar).
- Implicar en la responsabilidad de conciliar vida familiar y laboral a trabajadores y trabajadoras. Difundir las medidas de conciliación reconocidas por la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; En la Ley 9/2009 de 6 de Octubre para la ampliación de la duración del Permiso de Paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida; Ley 8/2011 de 23 de Marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de Género en Extremadura.
- Promocionar la figura de la mujer en puestos profesionales ocupados tradicionalmente por hombres, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, se dan en el seno de la empresa.
- Definir las medidas a tomar de parte de la empresa, en caso de denuncia de acoso sexual o por razón de género.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.



4. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

ÁREAS DE ACTUACIÓN

1. Área de comunicación, lenguaje, e imagen no sexista.

Acciones:

1.1 Aplicar un lenguaje no genérico, utilizando una herramienta informática la “Lupa Violeta” que ayude a corregir el lenguaje sexista a nivel administrativo y formativo.

1.2 Elaboración de Procedimientos a la hora de redactar comunicaciones internas y externas. (Oferta de cursos, oferta de empleo, plan de formación, ect..) para dar mayor difusión entre los trabajadores/as de las ofertas, revisando los canales de comunicación empleados.

2. Área de formación.

Acciones:

2.1 Incluir en el Plan de formación de la empresa unas jornadas formativas sobre la Ley de 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en Plan de Igualdad de la empresa y otras medidas relacionadas con la igualdad.

Cuando se publique nueva normativa se enviará por mail con la misma tanto a la Dirección de la empresa como a la persona Representante de los/as trabajadores/as de la Empresa.

2.2 Promocionar y motivar al personal femenino a realizar cursos relacionados con las actividades masculinizadas y viceversa con el personal laboral masculino.

3. Área de procesos de selección y promoción.

Acciones:

3.1 Promover procesos de selección de personal en igualdad, evitando la segregación y utilizando un lenguaje neutro. Desarrollar los procedimientos de selección mediante la redacción y difusión de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas.

3.2 Intentar conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupo profesionales y en la estructura directiva de la empresa. Desarrollar una Acción positiva, campaña para la formación y preparación de mujeres como profesoras de autoescuelas.

4. Área de Prevención del Acoso Sexual.



4.1 Elaboración de un protocolo de actuación, ante la situación de acoso sexual o por razón de género adecuarlo a las condiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la Ley de Igualdad 3/2007, así como al Convenio de Autoescuelas en vigor, y leyes posteriores

5. Área de Conciliación e Igualdad

5.1 Agregar alguna medida más de conciliación, en relación a las propuestas aportadas por el Plan de Igualdad. Consultar guía de buenas prácticas de las empresas en materia de conciliación.

5.2 Disponer de información estadística desagregada por sexos: Personal contratado, alumnado que participa en las acciones formativas, permisos y excedencias, reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, solicitado por los/as trabajadores/as, esta información se recogerá de manera anual.

5.3 Elaboración de una guía de recursos de los servicios y recursos locales públicos y privados disponibles en relación a la conciliación vida laboral y familiar.

5.4 Difundir mediante folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, y aquellas medidas disponibles en la empresa, propias o recogidas por convenio que superen la legislación.

5.5 Ofrecer a los/as trabajadores/as que se acojan a una jornada distinta a la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.

5.6 Sensibilizar a los trabajadores varones para compartir con las trabajadoras las responsabilidades familiares. Concienciar al personal masculino en la corresponsabilidad, para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.

6. Área de calidad.

6.1 Elaborar un decálogo para la igualdad como principio de aplicación al funcionamiento interno de la empresa y adherirlo a los compromisos y planes de calidad de la empresa.

5. SEGUIMIENTO Y SISTEMA DE EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y



prácticas adoptar, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento.

El seguimiento y la evaluación propuesta en el Plan de Igualdad de la empresa Autoescuela Placentina tiene como objetivo conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

El seguimiento al Plan de Igualdad será llevado a cabo por el **Comité de Igualdad** de la empresa junto al Comité de Calidad. Dicho Comité tendrá que desarrollar las siguientes funciones:

- Seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa.
- Proposición de nuevas medidas para mejorar el cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas puestas en marcha y en consecuencia a las necesidades de la plantilla.
- Evaluación de control a través de reuniones del Comité de carácter semestral o trimestral en función de las medidas implantadas.

- Evaluación

La evaluación de resultados a través se realizará a través de la aplicación de una serie de indicadores:

- Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de personas beneficiarias por áreas.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos en el Plan en la empresa.

Se ha comprobado que de las Medidas propuestas en 2009, se han implantado adecuadamente las siguientes :

**Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa;
Y Sensibilizar y formar al personal de la empresa respecto a la no utilización de un lenguaje e imágenes sexistas o estereotipadas que discriminan e infravaloran la representación femenina.



**Desarrollar las medidas apropiadas para prevenir o atender en el caso que surjan en el entorno laboral de la empresa casos de acoso sexual o por razón de género (se elaboró un protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual)

**Elaborar medidas propias en base a las necesidades de los/as trabajadoras para conciliar la vida laboral y la familiar en coordinación con las características de la empresa; Y Tener un conocimiento real de las necesidades de conciliación de los/as trabajadores/as.

GLOBAL DE MEDIDAS IMPLANTADAS A FECHA DE HOY :

Como prueba de que el plan de Igualdad de GRUPO PLACENTINA sigue siendo efectivo, a continuación se citan las Medidas de Igualdad implantadas a fecha de hoy y que siguen en vigor :

Medida nº 1 : Utilización de un Lenguaje no Sexista en la comunicación : En Octubre de 2009, toda la plantilla recibió un Curso para concienciar sobre la importancia de utilizar un lenguaje no sexista, y para dar unas pautas para el uso y redacción de un lenguaje no sexista. Cuando yo me incorporé, la Responsable de Conciliación me impartió un curso con el mismo objetivo- A fecha de hoy, compruebo que tanto la web de la empresa como el resto de documentos (folletos, carteles, publicidad) no aparecen expresiones sexistas.

Medida nº 2 : Establecimiento de Medidas de Conciliación : He comprobado que la Resp. de Igualdad distribuyó una encuesta para conocer las necesidades de la plantilla, en mi caso, una vez que me había incorporado, igualmente me entregaron dicho cuestionario. En base a nuestras necesidades, actualmente podemos disfrutar de las siguientes Medidas, las cuales están recogidas en un folleto informativo, el cual se nos ha entregado en Enero del presente, pues se incorporaron nuevas Medidas

Medida nº 3 : Protocolo en caso de Acoso Sexual : Se elaboró un Protocolo y se ha distribuido a toda la Plantilla, igualmente existe una copia en los tablones de anuncios de todas las oficinas. A fecha de hoy, declaro que no se ha producido ninguna situación de Acoso Sexual en la empresa

Medida nº 4 : Establecer un sistema para el control del absentismo laboral : se ha creado un programa informático para quedar reflejados los días de permiso que cada trabajador y trabajadora disfrutamos. Igualmente, se nos ha distribuido un documento para poder solicitar por escrito los días de permiso, y así dejar constancia.

Medida nº 5 : Creación de una biblioteca de Conciliación e Igualdad : La Responsable de Igualdad y Conciliación, M^a del Puerto Macedo Rodríguez, ha dispuesto en su despacho, una zona como Biblioteca de Igualdad, en la cual se van archivando todos los documentos de interés relacionados, y puedan ser consultados por todo el personal de la empresa.



Medida nº 6 : Difusión de buenas prácticas de conciliación e igualdad a otras empresas :
Mediante la participación de Grupo Autoescuela Placentina en calidad de ponente, en jornadas que se realicen en nuestra comunidad, así como en otras a las que pueda ser invitada, en colaboración con distintas entidades y organismos, cuya finalidad de las jornadas sea dar a conocer buenas prácticas en conciliación e igualdad, RSE así como la legislación existente.

Medida nº 7 : Incremento de las TIC`s : Implantación de un sistema para realizar videoconferencias, implantado en Enero de 2012 : Instalación en los ordenadores de todas las secciones de la empresa del programa informático “SKYPE” así como del equipo necesario (auriculares, videocámaras y micrófonos), para el correcto funcionamiento del mismo para la realización de videoconferencias.

Medida nº 8 : Incremento del período de los permisos de Maternidad y Paternidad, implantado en Enero de 2012 : se ha incrementa en una semana, respecto del período establecido por Ley, los permisos de Maternidad y Paternidad, de la plantilla de Grupo Autoescuela Placentina

Medida nº 9 : Elaboración de un Manual de Bienvenida de la empresa, implantado en Enero de 2012 : El Consejo de Administración decide elaborar un Manual de Bienvenida, a modo de presentación de la empresa, lo cual que mejora la imagen de la empresa. Igualmente, en el mismo se ha elaborado un apartado explicando las medidas de Conciliación e Igualdad de las que disponemos. La dirección de la empresa ha elaborado un documento en el cual se describen las medidas de conciliación e Igualdad implantadas.

Medida nº 10 : Adaptación de la jornada laboral del personal de las distintas Secciones, en febrero de 2013 : tras realizar un estudio de las personas que acuden a las distintas oficinas, se desprende que en las oficinas de las localidades de Pinofranqueado y Montehermoso a penas acudían alumnos los viernes por la tarde, y en la localidad de Montehermoso sucedía lo mismo los sábados por la mañana. Por este motivo, el Consejo de Administración de la empresa decide que dichas oficinas permanezcan cerradas los viernes por la tarde y sábados por la mañana. Igualmente, se adelanta el horario de cierre de la oficina sita en la C/ Cañada Real nº 10 de la localidad de Plasencia , de 21 hrs a las 20,30 de Lunes a Jueves, y los viernes a las 20 hrs.

- Evaluación de proceso:

- Grado de sistematización de los procesos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Mecanismos de seguimiento periódico
- Incidencias y dificultades puestas en marcha de las acciones.



- Soluciones aportadas a las incidencias y dificultades.
- Otros.
- Evaluación del impacto a fecha de hoy :
 - Cambios en la imagen de la empresa.
 - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Cambios en las relaciones internas y externas de la empresa.
 - Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres y hombres.

- **Periodo de ejecución:**

Cuando se implantó el primer Plan de Igualdad se estableció que se deberían implantarse al menos tres medidas o acciones de las mediadas propuestas en un plazo máximo de cinco meses, en el cual se adoptarían las medidas oportunas para desarrollar las acciones y las mediadas que se contemplan dentro de cada una de las acciones a desarrollar.

Como puede comprobarse, las medidas se implantaron adecuadamente, incluso con el tiempo se han ido ampliando las mismas.

6 .- RESUMEN DE LA NORMATIVA APLICABLE :

*Ley 9/2009 de 6 de Octubre sobre ampliación de la duración del Permiso de Paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE 07-10-2009)

*R.D. 1224/2009 de 17 de Julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE 25-08-2009)

*Ley 8/2011 de 23 de Marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de Género en Extremadura (DOE 25-03-2011)

*Ley 15/2010 de Responsabilidad Social en Extremadura (DOE 15/12/2012)



Plan de Igualdad de Oportunidades
Autoescuela Placentina S.A. (GRUPO PLACENTINA)
C/ Pedro Isidro 4 10600 Plasencia

*XXI Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas (BOE 04-02-2009)

Y posteriores modificaciones

