



# Plan de Igualdad Avinatur

2017

*Documento de uso externo*

## Índice

1. Compromiso de Avinatur con la igualdad de oportunidades
2. Diagnóstico en materia de igualdad Avinatur
3. Plan de igualdad
  - a. Ámbito de aplicación
  - b. Comisión Permanente de Igualdad
  - c. Estructura del Plan y actuaciones.
    - I. Implantación de la Comisión Permanente de Igualdad
    - II. Difusión al cliente interno y externo del compromiso que Avinatur asume con la equidad.
    - III. Imagen institucional y lenguaje inclusivo
    - IV. Acceso al empleo: protocolo de selección y de promoción interna bajo el criterio de la equidad.
    - V. Formación en materia de igualdad
    - VI. Conciliación familiar, personal y profesional
    - VII. Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo Avinatur.
    - VIII. Protocolo de embarazos de Avinatur.
    - IX. Plan de comunicación en materia de igualdad
4. Seguimiento y evaluación.

## 1. Compromiso de Avinatur con la igualdad de oportunidades

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

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

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

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

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

Alfonso Serrano

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alfonso Serrano".

CEO Grupo Aviserrano

## 2. Diagnóstico en materia de igualdad Avinatur

Para poder establecer un plan de igualdad, es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación dentro de la empresa que permita conocer en qué situación se encuentra la compañía en materia de igualdad de oportunidades.

De este modo, a partir de este estudio cualitativo y cuantitativo realizado el pasado mes de julio de 2017 en AVINATUR, se pudo obtener información actualizada que ha permitido identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan, así como la necesidad de incorporar otros nuevos. Entre otras materias se debe trabajar especialmente en:

- La incorporación de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la estrategia empresarial.
- Promover el principio de equidad y no discriminación entre las personas que conforman la plantilla, personal externo colaborador y clientes externos.
- Mejora de la comunicación interna, adquiriendo perspectiva inclusiva.
- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo.
- Prevenir el acoso sexual y actitudes sexistas o discriminatorias.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Avinatur, así como favorecer la corresponsabilidad.
- Regularizar las situaciones de embarazo de las trabajadoras de la compañía.

### **3. Plan de igualdad**

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad para AVINATUR y es por ello que se ha abordado la elaboración de este Plan de Igualdad como una ocasión de mejora.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es continuar con el camino hacia la equidad que la empresa venía desarrollando y poder convertirse como consecuencia en un referente dentro de este ámbito en su sector.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y el cómo, sino también la posibilidad de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento del plan alcanzado por sus responsables.

#### **a) Ámbito de aplicación**

El presente plan resulta aplicable a todas las sedes de Avinatur y a todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros de trabajo.

#### **b) Comisión Permanente de Igualdad**

La Comisión Permanente de Igualdad es el órgano dentro de Avinatur responsable de velar por la ejecución de las medidas que en este Plan de Igualdad se contemplan, así como de realizar el seguimiento, evaluación e impacto de éstas, proponiendo en caso de necesidad nuevas acciones positivas en su objetivo de mejora continua.

Este equipo es el responsable a lo largo del tiempo, priorizando las acciones y medidas a trabajar tanto en este plan como en sus posteriores actualizaciones. También este grupo de trabajo ha de determinar qué personas son responsables de la ejecución de cada una de las medidas, qué presupuestos son asignados, qué colaboración técnica externa es necesaria y, en definitiva, liderar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de Avinatur.

Las funciones encomendadas a la Comisión Permanente de Igualdad son:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo en la realización del Plan de Igualdad de Avinatur.
- Identificar futuras necesidades de la plantilla en esta materia
- Apoyo en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Conocer de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Ser un órgano preventivo, de ejecución y correctivo.
- Vigilancia del principio de igualdad en la empresa
- Violencia de género
- Ser vehículo de comunicación y de fomento de la participación para con las personas trabajadoras.
- Prestar asesoramiento a todos los empleados y empleadas.
- Cuantas otras guarden relación con la política de igualdad entre mujeres y hombre de Avinatur.

### c) Estructura del plan

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de Avinatur se estructura en 9 actuaciones a llevar a cabo:

- I. Implantación de la Comisión Permanente de Igualdad
- II. Difusión al cliente interno y externo del compromiso que Avinatur asume con la equidad.
- III. Imagen institucional y lenguaje inclusivo
- IV. Acceso al empleo: protocolo de selección y de promoción interna bajo el criterio de la equidad.
- V. Formación en materia de igualdad
- VI. Conciliación familiar, personal y profesional
- VII. Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo Avinatur.
- VIII. Protocolo de embarazos de Avinatur.
- IX. Plan de comunicación en materia de igualdad

De cada uno de los ejes de actuación se describen los objetivos a alcanzar. Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma interno, en el que se especifican las áreas de responsabilidad y las fechas de compromiso respecto al periodo de implantación de cada una de las fases.

## ACTUACIÓN 1. IMPLANTACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

- I. Definir la misión, funciones y ámbitos de actuación de la Comisión Permanente de Igualdad.
- II. Aclarar las funciones y responsabilidades de cada uno de sus miembros.
- III. Redacción y publicación de un documento corporativo que recoja: misión, funciones, responsabilidades y objetivos de la Comisión Permanente de Igualdad y sus integrantes; así como método de contacto.
- IV. Establecer un calendario de reuniones periódico.
- V. Determinar los objetivos a llevar a cabo por este equipo de forma anual, medir su consecución y dar esta información a conocer a toda la plantilla.
- VI. Detectar futuros colaboradores/as de la Comisión dentro de la compañía entre plantilla con el objetivo de que estas personas puedan ser piezas clave y de soporte a la hora de emprender ciertos hitos, destinados a áreas funcionales específicas.
- VII. Reflejar todas las actuaciones de la Comisión Permanente de Igualdad a través de actas y con la redacción de una memoria anual.

## ACTUACIÓN 2. DIFUSIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO DEL COMPROMISO QUE AVINATUR ASUME CON LA EQUIDAD.

- I. Actualizar la misión, visión y valores de manera que quede patente en los mismos la proximidad de la organización con respecto al principio de equidad, como uno más de sus pilares estratégicos.
- II. Replantear en la medida que sea necesario aquellos enunciados corporativos dirigidos a la plantilla que de igual modo no reflejan en la actualidad este compromiso adquirido por la compañía: manual de bienvenida, declaración de principios, tabloneros...
- III. Asumir por parte de la dirección y extenderlo a todas las personas de la compañía el decálogo de igualdad, que refleje el ideario de Avinatur en cuanto a la igualdad de género y hacerlo visible de forma que sirva de referente en lo relativo al comportamiento y actuaciones ideal de su personal (interno o colaborador) y clientes externos en este aspecto; fomentando la participación de todas las personas trabajadoras en este decálogo, para que sea un documento donde todas ellas puedan verse reflejadas.
- IV. Actualizar los acuerdos escritos de colaboración que Avinatur plantea a proveedores y terceros, de modo que se recoja y declare su compromiso por la igualdad hacia el exterior.

### **ACTUACIÓN 3. IMAGEN INSTITUCIONAL Y LENGUAJE INCLUSIVO**

- I. Capacitación de las personas en el uso y práctica del lenguaje igualitario, en principio teniendo como destinatarios a la Comisión Permanente de Igualdad, personal directivo y mandos intermedios. Posteriormente al resto de personas de Avinatur.
- II. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los medios y soportes escritos utilizados en la empresa: documentación interna, web, señalética, tabloneros...
- III. Cuidar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades, etc.

### **ACTUACIÓN 4. ACCESO AL EMPLEO: PROTOCOLO DE SELECCIÓN Y DE PROMOCIÓN INTERNA BAJO EL CRITERIO DE LA EQUIDAD.**

- I. Asegurar que los protocolos de selección y promoción interna de Avinatur garanticen su objetividad, equidad, eficiencia y transparencia.
- II. Contribuir a una mayor y paulatina incorporación de la mujer al sector y a la empresa ejerciendo un esfuerzo como entidad por atraer a personal femenino cualificado a la profesión con el objetivo de poder disfrutar de una organización más rica fruto de la paridad.
- III. Exponer los mecanismos de evaluación del desempeño y desarrollo que Avinatur posee como principal herramienta para sus promociones internas, de manera que la plantilla conozca qué se espera de ellos y su posible evolución económica y profesional dentro de la compañía; además de hacer públicas estas oportunidades de manera interna de modo que toda aquella persona interesada tenga la capacidad de manifestar sus inquietudes por ascender o reubicarse dentro de la organización.

### **ACTUACIÓN 5. FORMACIÓN EN MATERIA DE EQUIDAD.**

- I. Programación de formaciones en igualdad anuales para todas las personas trabajadoras, siendo éstas impartidas por miembros de la Comisión Permanente de Igualdad.
- II. Comprobar la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras tras la formación a través de un cuestionario de calidad.
- III. Analizar si los talleres han despertado cambios de hábitos o comportamientos a través de la observación, pudiendo cumplimentarse con la creación y envío de una encuesta.



### ACTUACIÓN 6. CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL.

- I. Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
- II. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas
- III. Redactar un documento con las medidas de conciliación que se encuentran a disposición de la plantilla de Avinatur y facilitar su acceso a los interesados.

### ACTUACIÓN 7. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN AVINATUR.

- I. Puesta en marcha del procedimiento de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en Avinatur, en el que participará la Comisión Permanente de Igualdad con el asesoramiento de los servicios jurídicos del Grupo.
- II. Plan de comunicación específico dirigido a todas las personas de Avinatur en relación al protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- III. Garantizar la accesibilidad del protocolo a todas las personas que forman parte de Avinatur.

### ACTUACIÓN 8. PROTOCOLO DE EMBARAZADAS DE AVINATUR.

- I. Puesta en marcha del protocolo de embarazadas de Avinatur, con la principal colaboración del área de PRL de la empresa.
- II. Plan de comunicación específico dirigido a todas las personas de Avinatur en relación al protocolo de embarazadas.
- III. Garantizar la accesibilidad del protocolo a todas las personas que forman parte de Avinatur.

### ACTUACIÓN 9. PLAN DE COMUNICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

- I. Divulgación de los distintos hitos en materia de igualdad alcanzados a través de un plan de comunicación específico.
  
- II. Establecimiento de canales de comunicación bidireccionales que permitan establecer una comunicación fluida entre la Comisión Permanente de Igualdad y la totalidad de personas de Avinatur.
  
- III. Definición del cuadro de indicadores que permita realizar un adecuado seguimiento a las diferentes actuaciones que se desarrollan.
  
- IV. Presentación anualmente las actuaciones desarrolladas en materia de igualdad a través de una memoria anual.

#### 4. Seguimiento y evaluación.

Este plan tendrá una vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2021. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se analizará en el seno de la Comisión Permanente de Igualdad.

Avinatur nombrará una persona responsable de Diversidad e Igualdad en la empresa cuyas funciones vendrán determinadas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad. Las competencias y funcionamiento de la Comisión de Igualdad estarán reguladas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.



todos  
somos  
avi  
natur