



PLA D'IGUALTAT GRUP ARNÓ

BENITO ARNÓ E HIJOS, S.A.U
Plaça de l'Ensenyança, 1
25002 Lleida
973 24 32 62

<http://www.arno.es>

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES

ÍNDEX

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	3
ÀREES D'ACTUACIÓ, OBJECTIUS I ACCIONS	4
La cultura i l'estratègia de l'empresa	4
Plantilla i recursos humans: selecció, promoció, formació	5
Gestió del temps de treball, conciliació de vida personal i laboral	6
Comunicació, imatge i llenguatge	7
Prevenició de l'assetjament, de les actituds sexistes i de la percepció de discriminació - Condicions físiques de l'entorn	8
ACCIONS A IMPLEMENTAR	9
ACCIÓ 1: DISSENY D'UN PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	9
ACCIÓ 2: ELABORAR UN DICCIONARI DE VOCABULARI NEUTRE DE LLENGUATGE NO SEXISTA	9
ACCIÓ 3: DISSENYAR I ELABORAR UN PROTOCOL EN MATÈRIA DE SELECCIÓ	9
EINES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	10

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

A partir de conèixer la realitat actual i la situació de partida a la que ens trobem a l'empresa Benito Arnó e Hijos, S.A.U., en relació a l'igualtat d'oportunitat entre homes i dones; la direcció creu que pot incidir a determinades àrees i processos determinant, així, els objectius finals del primer Pla d'Igualtat de l'empresa, així com aquells objectius específics per a cada un dels àmbits.

Objectius prioritàris:

- Millorar el grau d'integració de la política d'Igualtat d'Oportunitats a l'estratègia i a la cultura de la organització.
- Prevenir les situacions d'assetjament sexual i establir eines de gestió davant aquest tipus de situacions.
- Adequar els comunicats que fa l'empresa, a nivell intern, incorporant protocols de llenguatge no discriminatori entre homes i dones i un llenguatge no discriminatori ni sexista.
- Fomentar un estil homogeni de comunicació i actuació que transmeti els valors de l'empresa, incorporant l'igualtat com a valor.
- Proporcionar l'accés en igualtat de condicions als llocs de treball de l'empresa garantint l'equitat i la no discriminació a les polítiques de recursos humans emprades.
- Cohesionar a les persones treballadores de l'empresa cap a una política estratègica comuna.
- Aconseguir un enfoc complet de les necessitat i/o requeriments de cada lloc de treball i de la persona ideal per desenvolupar-ho, independentment del gènere.

A partir dels resultats del diagnòstic i dels objectius marcats, des de Benito Arnó e Hijos, S.A.U., s'han establert determinades accions, d'aquestes s'han establert 3 de prioritàries que es desenvoluparan a la fase inicial d'implementació del pla. Malgrat que existeixen altres accions per a millorar l'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a desenvolupar a l'empresa i que seguidament detallem, Benito Arnó e Hijos, S.A.U, ha optat per centrar la seva atenció a tres accions concretes que corresponen a tres punts febles de l'empresa en matèria d'igualtat.

ÀREES D'ACTUACIÓ, OBJECTIUS I ACCIONS

La cultura i l'estratègia de l'empresa

Objectiu:

- Aconseguir la integració de l'igualtat d'oportunitats a la estratègia i a la cultura de la organització, així com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere a totes les polítiques, a la presa de decisions i a les activitats portades a terme a l'empresa.
- Aconseguir una cultura on es fomenta i facilita l'igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació.
- Constituir un departament, comitè o persona responsable d'impulsar i de vetllar per l'igualtat d'oportunitats a la organització, encarregada del seguiment de les accions així com de l'avaluació de l'abast dels objectius proposats en el pla d'igualtat d'oportunitats.

Accions:

- Dissenyar un pla d'igualtat d'oportunitats (objectius i accions) i donar-lo a conèixer entre el personal.
- Designar un departament o persona responsable d'impulsar i vetllar per l'igualtat d'oportunitats a l'empresa, així com d'implementar, fer seguiment i avaluar les accions proposades en el pla d'igualtat d'oportunitats.
- Definir i integrar la política d'igualtat a la política de l'empresa.

Plantilla i recursos humans: selecció, promoció, formació

Objectius:

- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes a tots els àmbits, categories i nivells de la organització. Comprovar la mesura en que les dones estan representades a tots els àmbits, categories i nivells de la organització i veure si es potencia per part de l'empresa la incorporació de l'altre sexe en llocs on estigui subrepresentat.
- Equilibrar la distribució actual de dones i homes per departaments, categories i nivells organitzatius, per edats i per nivells de formació.
- Millorar les necessitats en quant a responsabilitats familiars (fills/es, persones a càrrec) de la plantilla.

Accions:

- Elaborar un protocol de selecció de personal que garanteixi l'accés igualitari als diferents llocs de treball de l'empresa.
- Protocol per a facilitar l'accés a la formació de tots els col·lectius.
- Analitzar i descriure els llocs de treball en termes d'igualtat.

Gestió del temps de treball, conciliació de vida personal i laboral

Objectius:

- Desenvolupar mesures per a vetllar per la conciliació de vida personal, familiar i laboral.

Accions:

- Establir criteris objectius en quant a mesures de conciliació de vida personal, familiar i laboral, a aplicar a un o varis llocs de treball, i informar a la plantilla.
- Informar sobre permisos i excedencies i condicions de reincorporació a la plantilla.

Comunicació, imatge i llenguatge

Objectius:

- Comunicar a totes les persones de l'empresa la política d'igualtat d'oportunitat a seguir (objectius, principis, valors i accions), i promoure la neutralitat a la imatge que projecta la organització i la neutralitat del llenguatge emprat a la comunicació escrita i oral (tant a l'àmbit intern com extern).
- Realitzar i promoure accions informatives-formatives (Intranet, seminaris, jornades, etc.) per a tot el personal sobre l'existència i evolució dels Plans d'Igualtat d'Oportunitats.
- Realitzar revisions sistemàtiques de tota la documentació de la organització (impressos, formularis, etc.) i de la generada per la direcció de l'empresa per a garantir la neutralitat en el llenguatge i imatge, tant interna com externa.

Accions:

- Elaborar un diccionari de vocabulari neutre que serveixi d'eina a la plantilla de l'empresa a l'hora de fer qualsevol tipus de comunicat amb llenguatge neutre i no discriminatori.
- Impulsar la informació-formació de tot personal (seminaris, jornades, etc.) en quant a l'existència i evolució de l'Igualtat i els Plans d'Igualtat a nivell nacional i autonòmic.
- Realitzar la revisió sistemàtica de la documentació externa (p.e. anuncis de selecció de personal) per a garantir l'ús del llenguatge no sexista.
- Dissenyar i difondre un manual o guia de normes de llenguatge no sexista.
- Potenciar la comunicació interna, en general, i la comunicació vertical, en particular, impulsant la comunicació entre col·lectius, i sobre tot, la comunicació de direcció cap a la resta de col·lectius.

Prevenió de l'assetjament, de les actituds sexistes i de la percepció de discriminació - Condicions físiques de l'entorn

Objectius:

- Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere a l'assignació d'espais i recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones. Comprovar els mecanismes de prevenció de riscos laborals, ergonomia del lloc de treball, disposició i distribució correcta de l'espai, condicions d'il·luminació i soroll, etc. així com l'adequació dels llocs i dels espais a les necessitats i característiques de les dones (sobretot dones embarassades).
- Comprovar la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus (sexual o per raó de sexe) i l'existència de mecanismes per a detectar, prevenir i actuar davant aquests comportaments.

Accions:

- Elaborar l'avaluació de riscos tenint en compte les diferències d'exposició als riscos en funció de gènere.
- Realitzar un protocol d'informació i formació de prevenció de riscos tenint en compte les diferències de gènere.
- Dissenyar un protocol per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe dins de l'empresa.
- Dissenyar un protocol d'actuació en situacions d'assetjament sexual.

ACCIONS A IMPLEMENTAR

L'empresa ha prioritzat la realització de tres accions en aquesta primera etapa d'aplicació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Les accions es realitzaran durant l'any 2011, amb la finalitat d'incidir en primer lloc a aquelles àrees a les que l'empresa ha detectat mancances més grans a la realització del diagnòstic de situació.

Les tres accions que es duran a terme són:

ACCIÓ 1: DISSENY D'UN PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

Per a **prevenir les situacions d'assetjament sexual** per raons de gènere a l'empresa i facilitar a la plantilla el coneixement d'un protocol d'actuació en cas de ser necessari.

ACCIÓ 2: ELABORAR UN DICCIONARI DE VOCABULARI NEUTRE DE LLENGUATGE NO SEXISTA

Proporcionar a tota la plantilla un vocabulari neutre mitjançant l'existència a l'empresa d'un diccionari que serveixi d'eina de consulta abans de fer qualsevol comunicat o comunicació, ja sigui interna i/o externa i potenciar **la utilització d'un llenguatge neutre, no sexista ni discriminatori per a millorar la comunicació i el llenguatge.**

ACCIÓ 3: DISSENYAR I ELABORAR UN PROTOCOL EN MATÈRIA DE SELECCIÓ

Amb la finalitat de garantir un accés i, en conseqüència, fomentar una participació igualitària als llocs de treball. El protocol de selecció serà una **mesura de plantilla i de RRHH** i tindrà en compte la igualtat de gènere en l'accés a llocs de treball i la no discriminació.

EINES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Des de l'inici de la implementació del Pla d'Igualtat s'estima oportuna l'aplicació d'una autoavaluació continua, complementada amb una avaluació i seguiment d'una empresa experta externa. Tant l'empresa externa com la pròpia empresa (mitjançant de la representació legal dels treballadors/es) es coordinaran per a facilitar l'accés a la informació a tot el personal.

Documentació a elaborar:

- S'elaborarà el sistema d'indicadors d'avaluació i de seguiment que s'estimin oportuns, garantint, en tot moment, l'enfoc de gènere.
- S'elaborarà un document intern d'avaluació per a valorar la situació del Pla (avaluació intermitja) així com un document final per a valorar els resultats i impacte previsible del projecte en finalitzar el període d'implementació del pla. Durant les fases finals d'implementació de les accions previstes en el Pla d'Igualtat, s'avaluarà el procés intern de treball, el sistema d'accés al personal de l'empresa i als sistemes d'implantació de les accions, així com especialment:
 - Els resultats immediats d'aplicació de les actuacions.
 - L'impacte de les actuacions (a curt termini) i la sostenibilitat de l'impacte (a llarg termini).
 - L'eficàcia i eficiència dels mètodes aplicats per cada acció. La metodologia a emprar consistirà en qüestionaris d'avaluació, així com dinàmiques amb persones representatives que poden aportar informació dels resultats quantitatius obtinguts. A partir dels resultats del qüestionari (resultats quantitatius) i de les dinàmiques (resultats qualitius) es procedirà a l'elaboració dels informes.

Els resultats dels informes (intermig i final) es difondran a la plantilla mitjançant la representació legal dels treballadors/es i del correu. Els tres canals de comunicació s'han considerat les principals eines de comunicació amb la plantilla.

Metodologia d'avaluació a partir dels indicadors de seguiment

El mètode d'avaluació combinarà la fase d'avaluació interna (recopilació d'indicadors primaris de base, a controlar des de l'inici del projecte) amb la fase d'avaluació externa (descrita anteriorment) i suposarà el desplegament d'un mètode d'anàlisi i avaluació. Les dues fases temporals hauràn de generar una avaluació continua del projecte.

El projecte estableix una sèrie d'indicadores de seguiment d'obligat compliment des de l'inici, amb la finalitat de garantir la Igualtat d'Oportunitats com element que es mostra a tot el desenvolupament de les accions. Aquests indicadors de base, seran facilitats per l'entitat externa des de l'inici de la implementació del pla d'igualtat, amb els següents objectius:

- Acompanyar al personal intern, que es responsabilitzarà de la implementació del Pla d'Igualtat, de l'empresa durant la implementació de les accions.
- Facilitar un sistema de recopilació de dades.
S'ha dissenyat el següent sistema d'indicadors bàsics, que seràn computats després de la

implementació de cada una de les accions:

Indicadors generals:

- Número de persones beneficiàries.
- Número de dones beneficiàries.
- Valoració (0-10) dels materials/mesures/assistència rebuda.
- Hores dedicades per dona.
- Millores - suggerències.

Check list de control de les actuacions:

- Es compleixen els terminis previstos?
- Es té en compte la informació continuada que permeti adaptar les accions als canvis?
- Les mesures de les accions responen a la previsió?
S'estima oportu el paral·lelisme entre els moments de seguiment d'indicadors, control de les accions i control financer i d'execució del Pla.

ANNEX I: FITXES DE LES ACCIONS A IMPLEMENTAR

Prevenir situacions d'assetjament sexual i per raons de gènere

OBJECTIU:

Establir un canal de comunicació interna i un protocol d'actuació davant la percepció d'aquestes actituds dins de l'empresa. Donar eines a totes les persones de la plantilla amb la finalitat de vetllar, detectar, prevenir i actuar davant l'existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament sexual o per raó de sexe.

ACCIONS:

Dissenyar un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.

DESCRIPCIÓ:

La Direcció vol manifestar la no tolerància dins de l'empresa de conductes sexistes i d'assetjament sexual i per raó de sexe. Igualment, es creu convenient que amb la finalitat de garantir la seguretat i dignitat de totes les persones de la plantilla estiguin especificades les normes d'actuació davant d'una situació d'aquestes característiques.

TEMPORALITZACIÓ:

Analitzar les possibles situacions de risc (abril-juny 2014). Establir les bases del protocol (abril 2014). Elaboració i difusió del protocol (abril-juny 2014). Seguiment i avaluació (juny de 2014).

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Dissenyar un protocol. Definir les funcions de cada part de l'empresa implicada en el protocol. Comunicar l'existència del protocol a tota l'empresa.

PERSONES DESTINATÀRIES:

Tota la plantilla de l'empresa.

INDICADORS:

Existència d'un comitè responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament.

Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

Existència de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies per assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori i difusió a tota l'empresa.

Comunicació, imatge i llenguatge

OBJECTIU:

Proporcionar a la plantilla de l'empresa un petit diccionari de vocabulari neutre, adaptat al sector de la construcció, que serveixi d'eina per a la plantilla, a l'hora de comunicar, per utilitzar un llenguatge neutre i no discriminatori.

ACCIONS:

Dissenyar un diccionari amb vocabulari de llenguatge no sexista per vetllar així per la comunicació neutra a nivell intern i extern.

DESCRIPCIÓ:

Un cop revisada una mostra dels comunicats de l'empresa tant interna com externament, s'extrauran les paraules més utilitzades en masculí singular o plural utilitzades com a genèric per dirigir-se a dones i homes i es buscaran paraules neutres que aglutinaran i confeccionaran el diccionari neutre de gènere de l'empresa. Finalment aquest diccionari es penjarà a la intranet perquè tota la plantilla pugui consultar i serveixi d'eina de treball per millorar el llenguatge neutre en la comunicació de l'empresa.

TEMPORALITZACIÓ:

Revisar els comunicats de l'empresa (abril 2014). Detectar les paraules més utilitzades en llenguatge no neutre (abril 2014). Cercar i establir el diccionari de llenguatge neutre (abril 2014). Comunicació del diccionari a través de la Intranet (juny de 2014).

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Crear un diccionari d'ús de llenguatge neutre. Proporcionar a la plantilla paraules del seu dia a dia en llenguatge neutre i sense càrrega de gènere.

PERSONES DESTINATÀRIES:

Tota la plantilla de l'empresa.

INDICADORS:

Reducció en els comunicats del masculí singular i plural com a genèric (juliol 2014). Anàlisi dels mails i comunicats (juliol 2014).

Plantilla i recursos humans: selecció, promoció, formació

OBJECTIU:

Establir un protocol de selecció de personal per objectivar a través de competències tècniques i actitudinals els processos de selecció que es duen a terme a l'empresa i així assegurar l'accés igualitari als diferents llocs de treball.

ACCIÓ:

Dissenyar i elaborar un protocol en matèria de selecció de personal.

DESCRIPCIÓ:

Amb la finalitat de garantir un accés i, en conseqüència, fomentar una participació igualitària en els llocs de treball, l'empresa ha decidit elaborar un protocol en matèria de selecció de personal tenint en compte la igualtat de gènere en l'accés als llocs de treball .

TEMPORALITZACIÓ:

Recollida d'informació sobre l'actual procés de selecció (juny de 2014). Reunions amb el / la professional expert extern a l'empresa per determinar la millora del procés tenint en compte la igualtat d'oportunitats (abril 2014). Elaboració i aprovació del nou protocol en matèria de selecció de personal (abril - maig 2014). Implantació del nou protocol de selecció de personal (juny de 2014). Avaluació i seguiment de l'aplicació (juny de 2014).

OBJETIUS ESPECÍFICS:

Analitzar l'actual procés de selecció. Dissenyar i elaborar un nou protocol de selecció. Aplicar el protocol de selecció.

PERSONES DESTINATÀRIES:

Els / les treballadors / es de l'empresa.

INDICADORS:

Acord en el disseny del protocol. Ràtios de treballadors / es per lloc de treball.