



# PLAN DE IGUALDAD GRUPO ARNÓ

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

**<http://www.arno.es>**

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE GÉNEROS

## ÍNDICE

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3
ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y ACCIONES	4
La cultura y estrategia de la empresa	4
Plantilla y recursos humanos: selección, promoción, formación	5
Gestión del tiempo de trabajo, conciliación de vida personal y laboral	6
Comunicación, imagen y lenguaje	7
Prevención del acoso, de las actitudes sexistas y de la percepción de discriminación - Condiciones físicas del entorno de trabajo y prevención de riesgos laborales.	8
ACCIONES A IMPLEMENTAR	9
ACCIÓN 1: DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN	9
ACCIÓN 2: ELABORAR UN DICCIONARIO DE VOCABULARIO NEUTRO DE LENGUAJE NO SEXISTA	9
ACCIÓN 3: DISEÑAR Y ELABORAR UN PROTOCOLO EN MATERIA DE SELECCIÓN DE PERSONAL	9
HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	10

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A partir de conocer la realidad actual y la situación de partida en la que nos encontramos en la empresa Benito Arnó e Hijos S.A.U., en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la dirección cree que puede incidir en determinadas áreas y procesos determinando, así, los objetivos finales del primer Plan de Igualdad de la empresa, así como aquellos objetivos específicos para cada uno de los ámbitos.

### **Objetivos prioritarios:**

- Mejorar el grado de integración de la política de Igualdad de Oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y establecer herramientas de gestión ante este tipo de situaciones.
- Adecuar los comunicados que realiza la empresa, a nivel interno, incorporando protocolos de lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres y un lenguaje no discriminatorio ni sexista.
- Fomentar un estilo homogéneo de comunicación y actuación que transmita los valores de la empresa, incorporando la igualdad como valor.
- Proporcionar el acceso en igualdad de condiciones a los puestos de trabajo de la empresa garantizando la equidad y la no discriminación en las políticas de recursos humanos utilizadas.
- Cohesionar a las personas trabajadoras de la empresa hacia una política estratégica común.
- Lograr un enfoque completo de las necesidades y/o requerimientos de cada puesto de trabajo y de la persona ideal para desarrollarlo, independientemente del género.

A partir de los resultados del diagnóstico y de los objetivos marcados, desde Benito Arnó e Hijos S.A.U. se han establecido determinadas acciones; de éstas, se han establecido 3 prioritarias que se desarrollarán en la fase inicial de implementación del plan. A pesar de que existen otras acciones para mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a desarrollar en la empresa y que a continuación detallamos, Benito Arnó e Hijos S.A.U. ha optado por centrar su atención en tres acciones concretas que corresponden a tres puntos débiles de la empresa en materia de igualdad.

# ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y ACCIONES

## La cultura y estrategia de la empresa

### Objetivos:

- Conseguir la integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización, así como la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la empresa.
- Lograr una cultura donde se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades, la paridad entre sexos y la no discriminación.
- Constituir un departamento, comité o persona responsable de impulsar y de velar por la igualdad de oportunidades en la organización, encargada del seguimiento de las acciones así como de la evaluación del alcance de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

### Acciones:

- Diseñar un Plan de Igualdad de Oportunidades (objetivos y acciones) y darlo a conocer entre el personal.
- Designar un departamento o persona responsable de impulsar y velar por la igualdad de oportunidades en la empresa, así como de implementar, hacer seguimiento y evaluar las acciones propuestas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Definir e integrar la política de igualdad a la política de la empresa.

## **Plantilla y recursos humanos: selección, promoción, formación**

### **Objetivos:**

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización. Comprobar la medida en que las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización y ver si se potencia por parte de la empresa la incorporación del otro sexo en puestos donde esté subrepresentado.
- Equilibrar la distribución actual de mujeres y hombres por departamentos, categorías y niveles organizativos, por edades y por niveles de formación.
- Mejorar las necesidades en cuanto a responsabilidades familiares (hijos/as, personas a cargo) de la plantilla.

### **Acciones:**

- Elaborar un protocolo de selección de personal que garantice el acceso igualitario a los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
- Protocolo para facilitar el acceso a la formación de todos los colectivos.
- Analizar y describir los puestos de trabajo en términos de igualdad.

## **Gestión del tiempo de trabajo, conciliación de vida personal y laboral**

### **Objetivos:**

- Desarrollar medidas para velar por la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

### **Acciones:**

- Establecer criterios objetivos en cuanto a medidas de conciliación de vida personal, familiar y laboral, a aplicar a uno o a varios puestos de trabajo, e informar a la plantilla.
- Informar sobre permisos y excedencias y condiciones de reincorporación a la plantilla.

## Comunicación, imagen y lenguaje

### Objetivos:

- Comunicar a todas las personas de la empresa la política de igualdad de oportunidades a seguir (objetivos, principios, valores y acciones), y promover la neutralidad en la imagen que proyecta la organización y la neutralidad del lenguaje utilizado en la comunicación escrita y oral (tanto en el ámbito interno como externo).
- Realizar y promover acciones informativas-formativas (intranet, seminarios, jornadas, etc.) para todo el personal sobre la existencia y evolución de los Planes de Igualdad de Oportunidades.
- Realizar revisiones sistemáticas de toda la documentación de la organización (folletos, impresos, formularios, etc.) y de la generada por la dirección de la empresa para garantizar la neutralidad en el lenguaje e imagen, tanto interna como externa.

### Acciones:

- Elaborar un diccionario de vocabulario neutro que sirva de herramienta a la plantilla de la empresa a la hora de realizar cualquier tipo de comunicado con lenguaje neutro y no discriminatorio.
- Impulsar la información-formación de todo el personal (seminarios, jornadas, etc.) en cuanto a la existencia y evolución de la igualdad y los planes de igualdad a nivel nacional y autonómico.
- Realizar la revisión sistemática de la documentación externa (p.ej. anuncios de selección de personal) para garantizar el uso del lenguaje no sexista.
- Diseñar y difundir un manual o guía de normas de lenguaje no sexista.
- Potenciar la comunicación interna, en general, y la comunicación vertical, en particular, impulsando la comunicación entre colectivos y, sobre todo, la comunicación de dirección hacia el resto de colectivos.

## **Prevención del acoso, de las actitudes sexistas y de la percepción de discriminación - Condiciones físicas del entorno de trabajo y prevención de riesgos laborales.**

### **Objetivos:**

- Comprobar la neutralidad y la incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y recursos y la adecuación de los puestos de trabajo y de los espacios a las características y necesidades de las mujeres. Comprobar los mecanismos de prevención de riesgos laborales, ergonomía del puesto de trabajo, disposición y distribución correcta del espacio, condiciones de iluminación y ruido, etc. así como la adecuación de los puestos y de los espacios a las necesidades y características de las mujeres (sobre todo mujeres embarazadas).
- Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo (sexual o por razón de sexo) y la existencia de mecanismos para detectar, prevenir y actuar ante estos comportamientos.

### **Acciones:**

- Elaborar la evaluación de riesgos teniendo en cuenta las diferencias de exposición a los riesgos en función del género.
- Realizar un protocolo de información y formación de prevención de riesgos teniendo en cuenta las diferencias de género.
- Diseñar un protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo dentro de la empresa.
- Diseñar un protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual.



## ACCIONES A IMPLEMENTAR

La empresa ha priorizado la realización de tres acciones en esta primera etapa de aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Las acciones se realizarán durante el año 2011, con la finalidad de incidir en primer lugar en aquellas áreas en las que la empresa ha detectado carencias más grandes en la realización del diagnóstico de situación.

Las tres acciones que se llevarán a cabo son:

### ACCIÓN 1: DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Para **prevenir la situaciones de acoso sexual** por razones de género en la empresa y facilitar a la plantilla el conocimiento de un protocolo de actuación en caso de ser necesario.

### ACCIÓN 2: ELABORAR UN DICCIONARIO DE VOCABULARIO NEUTRO DE LENGUAJE NO SEXISTA

Proporcionar a toda la plantilla un vocabulario neutro a través de la existencia en la empresa de un diccionario que sirva de herramienta de consulta antes de realizar cualquier comunicado o comunicación, ya sea interna y/o externa, y potenciar **la utilización de un lenguaje neutro, no sexista ni discriminatorio para mejorar la comunicación y el lenguaje.**

### ACCIÓN 3: DISEÑAR Y ELABORAR UN PROTOCOLO EN MATERIA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Con la finalidad de garantizar un acceso y, en consecuencia, fomentar una participación igualitaria en los puestos de trabajo. El protocolo de selección será una **medida de plantilla y de RRHH** y tendrá en cuenta la igualdad de género en el acceso a puestos de trabajo y la no discriminación.

## HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Desde el inicio de la implementación del Plan de Igualdad se estima oportuna la aplicación de una autoevaluación continua, complementada con una evaluación y seguimiento de una empresa experta externa. Tanto la empresa externa como la propia empresa (a través de la representación legal de los trabajadores/as) se coordinarán para facilitar el acceso a la información a todo el personal.

Documentación a elaborar:

- Se elaborará el sistema de indicadores de evaluación y de seguimiento que se estimen oportunos, garantizando, en todo momento, el enfoque de género.
- Se elaborará un documento interno de evaluación para valorar la situación del plan (evaluación intermedia) así como un documento final para valorar los resultados e impacto previsible del proyecto al finalizar el período de implementación del plan. Durante las fases finales de implementación de las acciones previstas en el Plan de Igualdad, se evaluarán el proceso interno de trabajo, el sistema de acceso al personal de la empresa y a los sistemas de implantación de las acciones, así como especialmente:
  - Los resultados inmediatos de aplicación de las actuaciones.
  - El impacto de las actuaciones (a corto plazo) y la sostenibilidad del impacto (a largo plazo).
  - La eficacia y eficiencia de los métodos aplicados para cada acción. La metodología a utilizar consistirá en cuestionarios de evaluación, así como dinámicas con personas representativas que puedan aportar información de los resultados cuantitativos obtenidos. A partir de los resultados del cuestionario (resultados cuantitativos) y de las dinámicas (resultados cualitativos) se procederá a la elaboración de los informes.

Los resultados de los informes (intermedio y final) se difundirán a la plantilla a través de la representación legal de los trabajadores/as y del correo. Los tres canales de comunicación se han considerado las principales herramientas de comunicación con la plantilla.

### **Metodología de evaluación a partir de los indicadores de seguimiento.**

El método de evaluación combinará la fase de evaluación interna (recopilación de indicadores primarios de base, a controlar desde el inicio del proyecto) con la fase de evaluación externa (descrita anteriormente) y supondrá el despliegue de un método de análisis y evaluación. Las dos fases temporales deberán generar una evaluación continua del proyecto.

El proyecto establece una serie de indicadores de seguimiento de obligado cumplimiento desde el inicio, con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades como elemento que se muestra en todo el desarrollo de las acciones. Estos indicadores de base serán facilitados por la entidad externa desde el inicio de la implementación del Plan de Igualdad, con los siguientes objetivos:

- Acompañar al personal interno que se responsabilizará de la implementación del Plan de Igualdad de la empresa durante la implementación de las acciones.
- Facilitar un sistema de recopilación de datos.  
Se ha diseñado el siguiente sistema de indicadores básicos, que serán

computados después de la implementación de cada una de las acciones:  
Indicadores generales:

- Número de personas beneficiarias.
- Número de mujeres beneficiarias.
- Valoración (0-10) de los materiales/medidas/asistencia recibida.
- Horas dedicadas por mujer.
- Mejoras – sugerencias.

**Check list de control de las actuaciones:**

- ¿Se cumplen los plazos previstos?
- ¿Se tiene en cuenta la información continuada que permita adaptar las acciones a los cambios?
- ¿Las medidas de las acciones responden a la previsión?  
Se estima oportuno el paralelismo entre los momentos de seguimiento de indicadores, control de las acciones y control financiero y de ejecución del plan.

## ANEXO I: FICHAS DE LAS ACCIONES A IMPLEMENTAR

### Prevenir situaciones de acoso sexual y por razones de género

#### OBJETIVO:

Establecer un canal de comunicación interna y un protocolo de actuación ante la percepción de estas actitudes dentro de la empresa. Dar herramientas a todas las personas de la plantilla con la finalidad de velar, detectar, prevenir y actuar ante la existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso sexual o por razón de sexo.

#### ACCIONES:

Diseñar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación.

#### DESCRIPCIÓN:

La Dirección quiere manifestar la no tolerancia dentro de la empresa de conductas sexistas y de acoso sexual y por razón de sexo. Igualmente, se cree conveniente que con la finalidad de garantizar la seguridad y dignidad de todas las personas de la plantilla estén especificadas las normas de actuación ante una situación de estas características.

#### TEMPORALIZACIÓN:

Analizar las posibles situaciones de riesgo (abril-junio 2014). Establecer las bases del protocolo (abril 2014). Elaboración y difusión del protocolo (abril-junio 2014). Seguimiento y evaluación (junio 2014).

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Diseñar un protocolo.

Definir las funciones de cada parte de la empresa implicada en el protocolo. Comunicar la existencia del protocolo a toda la empresa.

#### PERSONAS DESTINATARIAS:

Toda la plantilla de la empresa.

#### INDICADORES:

Existencia de un comité responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante casos de acoso.

Existencia de medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.

Existencia de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso, actitudes sexistas o trato discriminatorio y difusión a toda la empresa.

## Comunicación, imagen y lenguaje

### OBJETIVO:

Proporcionar a la plantilla de la empresa un pequeño diccionario de vocabulario neutro, adaptado al sector de la construcción, que sirva de herramienta para la plantilla, a la hora de comunicar, para utilizar un lenguaje neutro y no discriminatorio.

### **ACCIONES:**

Diseñar un diccionario con vocabulario de lenguaje no sexista para velar así por la comunicación neutra a nivel interno y externo.

### **DESCRIPCIÓN:**

Una vez revisada una muestra de los comunicados de la empresa tanto interna como externamente, se extraerán las palabras más utilizadas en masculino singular o plural utilizadas como genérico para dirigirse a mujeres y hombres y se buscarán palabras neutras que se aglutinarán y confeccionarán el diccionario neutro de género de la empresa. Finalmente este diccionario se colgará en la intranet para que toda la plantilla pueda consultarlo y sirva de herramienta de trabajo para mejorar el lenguaje neutro en la comunicación de la empresa.

### **TEMPORALIZACIÓN:**

Revisar los comunicados de la empresa (abril 2014).

Detectar las palabras más utilizadas en lenguaje no neutro (abril 2014). Buscar y establecer el diccionario de lenguaje neutro (abril 2014). Comunicación del diccionario a través de la Intranet (junio 2014).

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Crear un diccionario de uso de lenguaje neutro.

Proporcionar a la plantilla palabras de su día a día en lenguaje neutro y sin carga de género.

### **PERSONAS DESTINATARIAS:**

Toda la plantilla de la empresa.

### **INDICADORES:**

Reducción en los comunicados del masculino singular y plural como genérico (julio 2014).

Análisis de los mails y comunicados (julio 2014).

**Plantilla y recursos humanos: selección, promoción, formación**

### **OBJETIVO:**

Establecer un protocolo de selección de personal para objetivar a través de competencias técnicas y actitudinales los procesos de selección que se llevan a cabo en la empresa y así asegurar el acceso igualitario los diferentes puestos de trabajo.

### **ACCIÓN:**

Diseñar y elaborar un protocolo en materia de selección de personal.

### **DESCRIPCIÓN:**

Con la finalidad de garantizar un acceso y, en consecuencia, fomentar una participación igualitaria en los puestos de trabajo, la empresa ha decidido elaborar un protocolo en materia de selección de personal teniendo en cuenta la igualdad de género en el acceso a los puestos de trabajo.

### **TEMPORALIZACIÓN:**

Recogida de información sobre el actual proceso de selección (junio 2014). Reuniones con el/la profesional experto externo a la empresa para determinar la mejora del proceso teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades (abril 2014). Elaboración y aprobación del nuevo protocolo en materia de selección de personal (abril – mayo 2014).

Implantación del nuevo protocolo de selección de personal (junio 2014).

Evaluación y seguimiento de la aplicación (junio 2014).

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Analizar el actual proceso de selección.

Diseñar y elaborar un nuevo protocolo de selección. Aplicar el protocolo de selección.

### **PERSONAS DESTINATARIAS:**

Los/las trabajadoras/es de la empresa.

### **INDICADORES:**

Acuerdo en el diseño del protocolo.

Ratios de trabajadoras/es por puesto de trabajo.