

PLAN DE IGUALDAD
BENITO ARNÓ E HIJOS, S.A.U.

2021 – 2025



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. Presentación de la empresa	2
1.2. Ficha de empresa	3
2. PLAN DE IGUALDAD.....	4
2.1. Compromiso de la empresa	4
2.2. Marco Legal	4
2.3. Metodología y estructura.....	8
2.4. Partes suscriptoras	9
2.5. Ámbito de aplicación.....	10
3. DIAGNÓSTICO	11
3.1. Objetivos	11
3.2. Análisis cuantitativo de la plantilla.....	12
3.3. Análisis de igualdad por materias	17
3.3.1. Procesos de selección y contratación	17
3.3.2. Clasificación profesional.....	17
3.3.3. Formación.....	17
3.3.4. Promoción profesional.....	18
3.3.5. Condiciones de trabajo y auditoría salarial	18
3.3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	19
3.3.7. Infrarrepresentación femenina	19
3.3.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	20
3.3.9. Comunicación.....	20
4. OBJETIVOS Y MEDIDAS	21
4.1. Objetivos Generales	21
4.2. Objetivos específicos por materias	22
5. CALENDARIO DE ACTUACIONES	28
6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	33
7. REVISIÓN DEL PLAN	35
8. EVALUACIÓN DEL PLAN	36

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación de la empresa

Benito Arnó e Hijos es una empresa familiar, fundada en 1965, con más de 50 años de experiencia, sólida y de referencia en el sector de la construcción. A fecha de hoy, la empresa forma parte de un grupo diversificado de empresas compuesto por un conjunto de sociedades que incluye seis áreas de negocio: construcción, concesiones, promociones, logística, multiservicios y sector vitivinícola, desarrollando proyectos en toda Cataluña y el resto del Estado.

En particular, Benito Arnó e Hijos desarrolla su actividad en obra civil, edificación, concesiones, servicios de conservación, mantenimiento, movilidad y seguridad viaria y fabricación de materiales de construcción, ofreciendo soluciones tanto para la administración pública como para empresas y particulares.

Desde hace años, el modelo de gestión de la empresa se basa en un modelo de gestión compatible con el desarrollo económico de la compañía, aplicando los más rigurosos estándares de calidad y respeto al medioambiente, la seguridad del equipo humano y el compromiso hacia la sociedad.

La estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa, que se traduce con el lema “Construimos ilusiones”, se sustenta en una serie de valores corporativos extensivos a todos los niveles de la organización y que más allá de formar parte de la propia identidad de la compañía, es un verdadero compromiso con todos los grupos de interés de la empresa, trabajadores y trabajadoras, clientes, proveedores y con la sociedad en general.

1.2. Ficha de empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	BENITO ARNÓ E HIJOS, S.A.U.					
NIF	A25006834					
Domicilio social	Ctra. Tamarite, 3-13, 25120 Alfarràs, Lleida					
Año de constitución	1965					
Telf.	973 243 262					
e-mail	arno@arno.es					
Sector Actividad	Construcción					
Descripción de la actividad	Obra Civil, Edificación, Concesiones, Conservación, Mantenimiento, Movilidad y Seguridad Viaria y Fabricación de Materiales para Construcción.					
Centros de trabajo	Lleida, Barcelona, Tarragona, Huesca, Toledo, Guadalajara y Madrid					
Personas Trabajadoras	Mujeres	31	Hombres	168	Total	199

2. PLAN DE IGUALDAD

2.1. Compromiso de la empresa

Los planes de igualdad suponen el máximo exponente en las empresas para el desarrollo de políticas de igualdad, siendo un elemento clave para alcanzar la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Podemos definir a los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo y sea cual fuere la circunstancia o condición de cada persona y en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres supone la manifestación del compromiso por parte de Benito Arnó e Hijos, S.A.U. para seguir integrando la igualdad de oportunidades en la organización como principio básico y transversal.

2.2. Marco Legal

En cuanto a la normativa que regula los planes de igualdad, podemos encontrar diferentes directivas sobre Igualdad de Género a nivel Autonómico, Estatal y Europeo:

Normativa Catalana

- Estatuto de autonomía de Cataluña.
- Ley 17/2020, del 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

- Protocolo de Protección de las Víctimas de Tráfico de Seres Humanos en Cataluña.

Normativa Estatal

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Normativa Europea

- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo para la Igualdad de Género.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea . DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en período de lactancia.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, que implanta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso y el aprovisionamiento de bienes y servicios.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, relativa a la aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. Comisión Europea, 2010 (COM (2010) 0491).
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011 / C 155/02).
- Recopilación normativa de la Unión Europea sobre igualdad de género.
- Buscador normativo de la Unión Europea.
- Diario oficial de la Unión Europea.

Derecho Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos, preámbulo y artículos 7 y 23. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, artículos 1 y 14, y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género. Organización Internacional del Trabajo, 2008 [Segunda edición].
- Convenio C100 sobre igualdad de remuneración de hombres y mujeres. Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- Convenio C111 sobre la discriminación en el empleo. Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2.106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 3 y 26. Organización de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2, 6 y 7. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), artículo 3. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104, de 20 de diciembre de 1993.

2.3. Metodología y estructura

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se han seguido las pautas establecidas en la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, publicada en la página oficial del Ministerio de Igualdad.

Por tanto, el diseño de el Plan de Igualdad responde al seguimiento ordenado y sucesivo de las fases indicadas en la guía:

FASE 1: Puesta en marcha del proceso
En primera instancia, la empresa recoge su compromiso y comunica el inicio del presente Plan de Igualdad. Se crea según la normativa aplicable, la Comisión Negociadora del plan para llevar a cabo el desarrollo del plan.
FASE 2. Realización del Diagnóstico
Se realiza un diagnóstico exhaustivo de la situación de la empresa, cuantitativo y cualitativo, para evaluar la situación actual y posición de mujeres y hombres en la empresa con el fin de detectar posibles discriminaciones o desigualdades y proceder a su eliminación o corrección.
FASE 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad
A partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico se elaboran y establecen los objetivos a alcanzar con el plan, así como las actuaciones y medidas para lograr su consecución.
FASE 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad
Una vez aprobado en plan, éste entra en vigor y se plantea un seguimiento para valorar el cumplimiento de los objetivos planteados en su diseño.
FASE 5. Evaluación del plan de igualdad
Una vez finalizado el periodo de vigencia del plan, deberá evaluarse el grado de cumplimiento de los objetivos iniciales.

2.4. Partes suscriptoras

Tanto el diagnóstico como el contenido del presente plan han sido acordados y negociados por la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** constituida según las pautas recogidas en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, con las siguientes competencias:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

La Comisión ha sido formada y constituida de forma paritaria por las personas designadas por la empresa en su representación, y la representación legal de las personas trabajadoras, ambas partes con capacidad y legitimidad suficiente para la negociación del diagnóstico y desarrollo de medidas para el plan. Ambas partes han contado con una representación masculina y femenina por igual.

2.5. **Ámbito de aplicación**

Ámbito personal

Las medidas establecidas en el Plan de Igualdad van dirigidas a todo el personal de la empresa, tanto mujeres como hombres, que mantenga o vaya a mantener en un futuro una relación de carácter laboral con la misma e independientemente de la forma de contratación.

Ámbito territorial

Queda implicado todo el personal que preste sus servicios a nivel estatal en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa: Lleida, Barcelona, Madrid, Tarragona, Huesca, Guadalajara y Toledo.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de su aprobación, siendo la fecha de firma el 12 de noviembre de 2021 y por tanto, vigente hasta el 11 de noviembre de 2025.

3. DIAGNÓSTICO

3.1. Objetivos

Los objetivos por alcanzar con el diagnóstico de situación de la empresa son los siguientes:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

En primera instancia, se hace un análisis cuantitativo y general de la plantilla y, posteriormente, se realiza un análisis por materias según las pautas establecidas en el RD 901/2020, y añadiendo una materia adicional en cuanto a Comunicación:

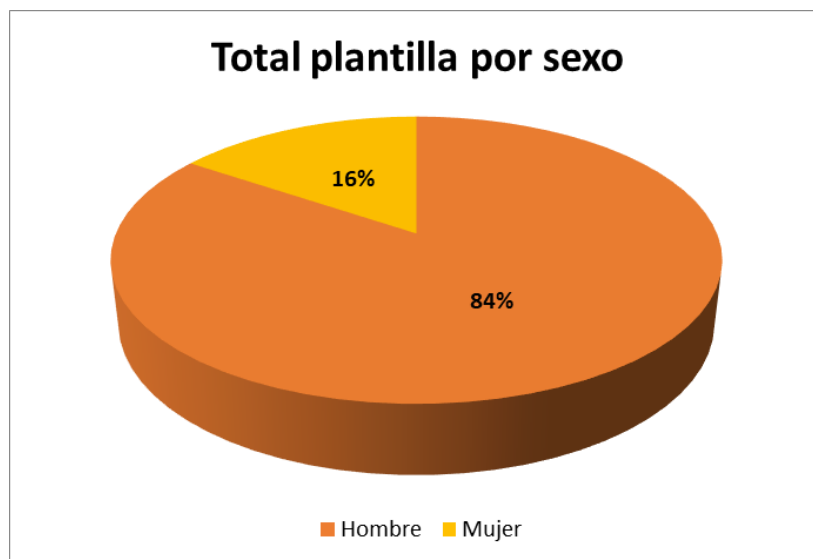
- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional

- e) Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j) Comunicación

3.2. Análisis cuantitativo de la plantilla

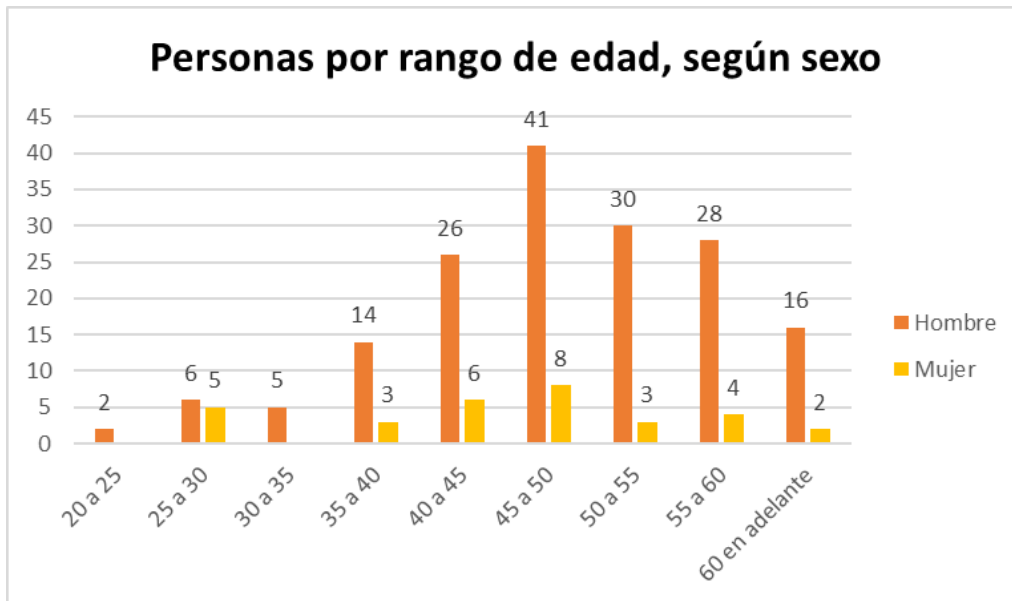
Número de personas por sexo que conforman la plantilla

Según el porcentaje por sexos en la plantilla, nos encontramos acorde a la tendencia histórica en el sector, con una empresa masculinizada, siendo el 84% de la plantilla hombres y el 16% mujeres.



Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad

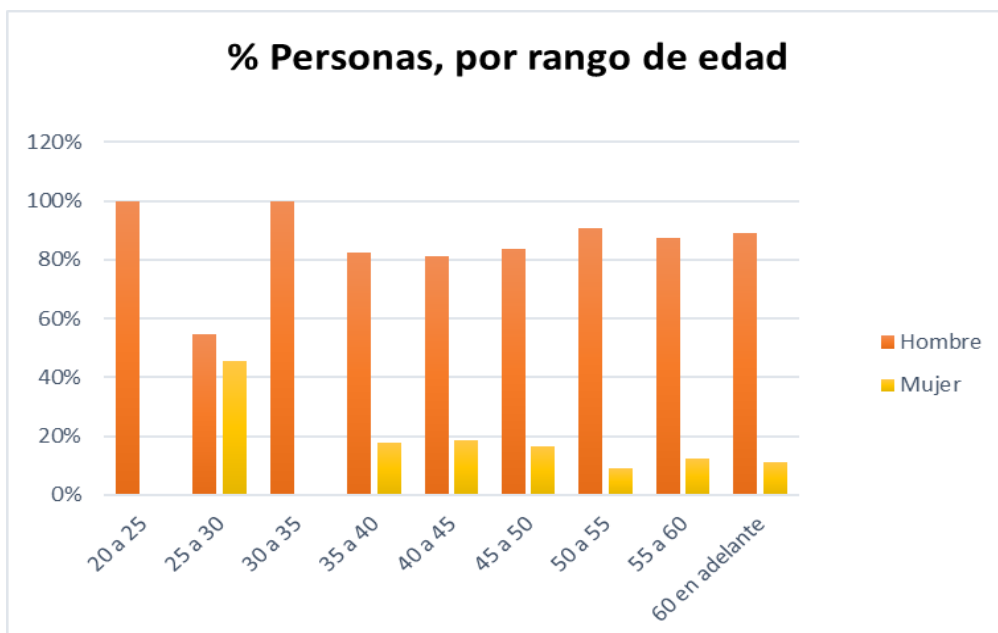
Número de hombres y mujeres en las distintas franjas de edad:



Media de edad por sexo:

Sexo	Media Edad (años)
Hombres	48,58
Mujeres	45
Total	48,01

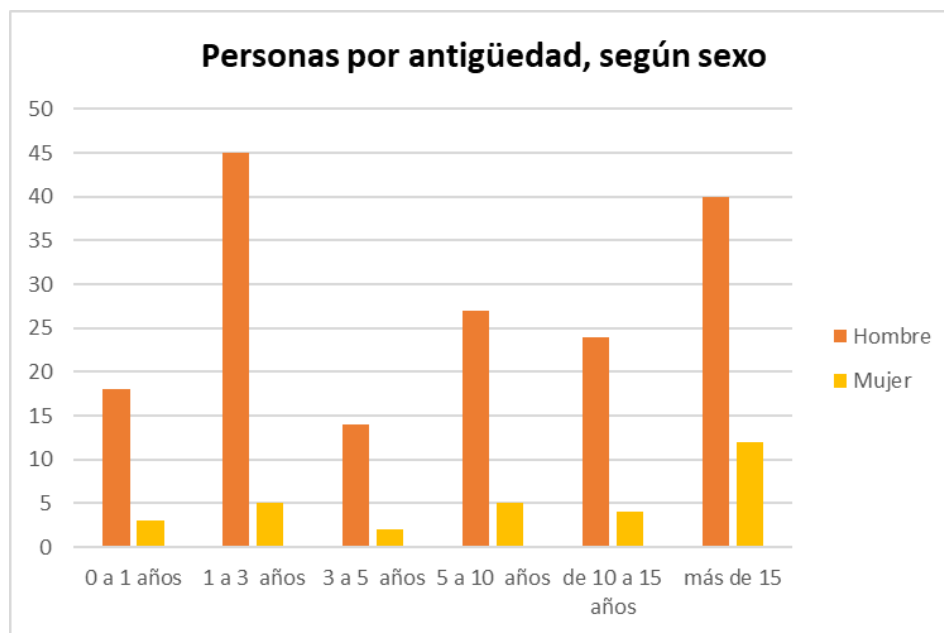
Porcentaje por sexos según las franjas de edad:



Existen dos franjas de edad sin representación femenina, en la franja de 20 a 25 años con dos personas contratadas, y en la franja de 30 a 35 años con 5 personas contratadas.

En general, la distribución en cada franja de edad entre hombres y mujeres sigue una tendencia similar, sin encontrar tampoco diferencias significativas en cuanto a la media de edad.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la antigüedad



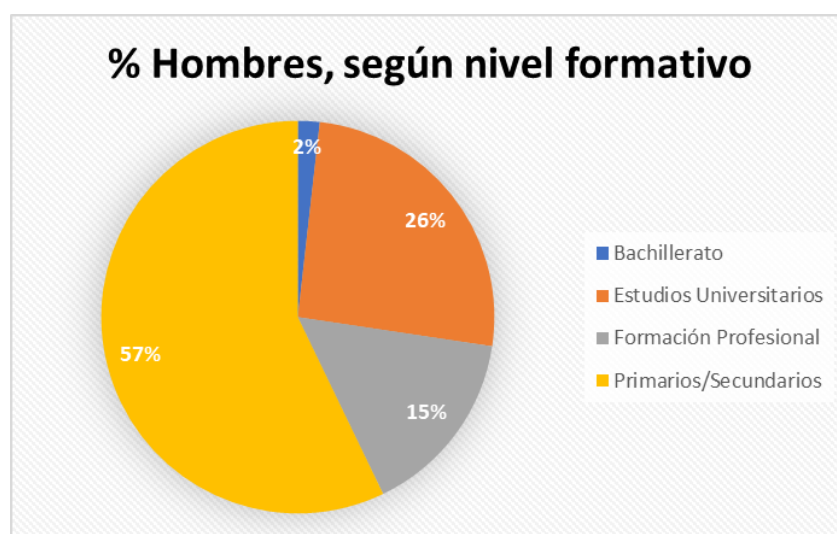
La antigüedad media de las personas que conforman el diagnóstico es de 10 años, siendo en hombres 9 años y en mujeres 11,98 años. En la distribución por franjas según indica el gráfico, encontramos la mayor cantidad de hombres con una antigüedad de 1 a 3 años y la mayor cantidad de mujeres con antigüedad de más de 15 años. En este caso, la antigüedad es algo menor en hombres, al ser éstos los que ocupan por lo general puestos de trabajo de carácter más temporal.

Distribución de la plantilla por sexo según el nivel formativo

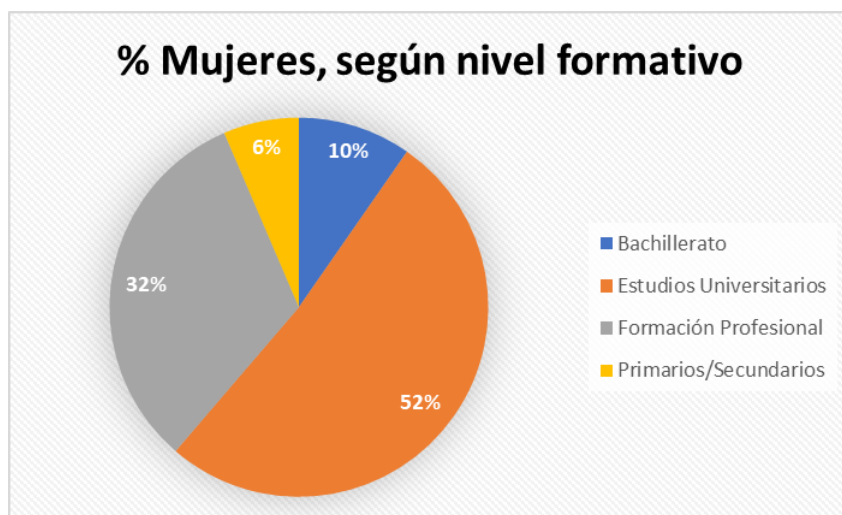
En términos generales, la distribución general de la plantilla según el grado de formación es el siguiente:



Si desagregamos esta información según el sexo, obtenemos los siguientes resultados:



Del total de 168 hombres, el 26% tiene estudios universitarios, el 15% tiene estudios en formación profesional, un 2% tiene estudios de bachillerato o equivalente y un 57% tiene estudios primarios o secundarios.



Del total de 31 mujeres, el 52% tiene estudios universitarios, el 32% tiene estudios en formación profesional, el 10% tiene formación de bachillerato o equivalente y el 6% tiene estudios primarios o secundarios.

En términos relativos, las mujeres aportan un mayor nivel de formación en la empresa.

Evolución de la contratación por sexo en el último año

Durante el año en que se basa el diagnóstico de situación del plan de igualdad, se realizaron un total de 35 altas y un total de 26 bajas.

Estudiando con detalle el sexo, tipo de contrato, jornada, edad, motivo de finalización del contrato, etc. de las personas implicadas en este estudio, podemos concluir que:

- La rotación en general es baja, puesto que la mayoría de las bajas se asocian a finalización de obras o proyectos temporales
- La mayoría de las contrataciones a jornada parcial son de mujeres.
- La edad no es un impedimento o discriminación para el acceso a la empresa.
- La contratación temporal se asocia más a hombres, al ser éstos los que ocupan mayormente los puestos de trabajo de carácter más temporal.
- En el último año mejora ligeramente la representación femenina en la empresa, al haber más altas que bajas en su caso.

3.3. Análisis de igualdad por materias

3.3.1. Procesos de selección y contratación

Se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo en la materia, estudiando la metodología de los procesos de selección, ofertas de empleo publicadas, personas implicadas, etc. alcanzando las siguientes conclusiones:

- El lenguaje en las últimas ofertas de empleo podría ser más inclusivo, al no haberse empleado del todo términos neutros o que englobasen a ambos sexos por igual
- No todas las personas implicadas en los procesos de selección tienen formación en materia de igualdad.
- Se reciben más solicitudes de acceso a la empresa por un género u otro dependiendo de si ese puesto de trabajo está masculinizado o feminizado. Por ejemplo, para puestos masculinizados, se reciben más candidaturas masculinas. Pasa lo mismo con puestos feminizados. Esta tendencia responde a la representación por géneros en el mercado laboral.

3.3.2. Clasificación profesional

Después de analizar la clasificación profesional empleada a nivel interno en la empresa, podemos establecer las siguientes conclusiones:

- La terminología es únicamente masculina, ya que se adopta la nomenclatura empleada por el convenio colectivo, que usa el masculino como genérico.
- No existe valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

3.3.3. Formación

Para esta materia, se han analizado el número de personas que han recibido formación el último año, acciones formativas, horas empleadas, ubicación de las formaciones, distribución por sexo, etc. Y se han alcanzado las siguientes conclusiones:

- Falta ampliar la formación en igualdad en la plantilla.
- En cantidad de cursos de formación, los hombres han ocupado el mayor número de acciones formativas. En cuanto a horas de formación, el porcentaje es mayor en mujeres.
- Prácticamente toda la formación se ha impartido dentro de la jornada laboral.
- El contenido de la formación se asocia en su mayoría al contenido del puesto de trabajo.

3.3.4. Promoción profesional

En cuanto a los procesos de promoción dentro de la empresa, cabe decir que no existe un protocolo o procedimiento oficial de promoción. Según las tareas o las funciones adquiridas en el desarrollo profesional, se produce un cambio de categoría acorde a las mismas. Por lo que no se dispone de datos de promoción del último año.

Como tal, se ha podido analizar el número de cambios de categoría profesional en el último año, siendo el motivo el cambio de naturaleza de las funciones y no la promoción a un puesto mayor.

3.3.5. Condiciones de trabajo y auditoría salarial

Por una parte, se ha obtenido el resultado de las condiciones de trabajo en general, en cuanto a contratación, temporalidad, ceses de contrato, etc. alcanzando las siguientes conclusiones:

- La mayor modalidad de contratación en la empresa es indefinida y a tiempo completo.
- La mayoría de las personas contratadas de forma temporal son hombres.
- La mayoría de las personas contratadas a jornada parcial son mujeres.
- La mayor parte de suspensiones de contrato se producen por finalización de obra asociada al mismo.

Por otra parte, dentro de las condiciones de trabajo se ha analizado el apartado retributivo por separado, obteniendo los siguientes resultados:

- Existe diferencia retributiva a favor de los hombres en un 16%, siendo menor al 25% y sin responder a diferencias por sexo.
- Por otra parte, encontramos una mediana del 12% a favor también de los hombres. En este caso en particular, cuando la media es mayor que la mediana, la conclusión es que el conjunto de datos está influenciado por un grupo masculino en la parte alta de la retribución. De hecho, si atendemos a la distribución por sexos en la plantilla, podemos ver que hay más hombres ocupando puestos de mayor responsabilidad en la empresa.
- En la comparación de puestos de trabajo de igual valor, no se encuentran diferencias que atiendan a razones por sexo ni diferencias significativas entre sexos para iguales categorías.

3.3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En esta materia, se abordan aspectos relativos a la conciliación y corresponsabilidad en la empresa, los permisos empleados y los derechos ejercidos para su consecución. Las conclusiones alcanzadas en base a estos aspectos son las siguientes:

- Únicamente han sido mujeres las personas que han solicitado reducción de jornada por motivos de conciliación.
- No existen diferencias entre el tipo de horario (partido para prácticamente toda la plantilla) que realizan mujeres y hombres, siendo el mismo en ambos casos según el puesto de trabajo. Pero sí existe alguna diferencia en el tipo de jornada, siendo las mujeres la que ocupan mayormente la jornada parcial.

3.3.7. Infrarrepresentación femenina

Se analiza la representación por sexos en las distintas áreas de la empresa (Edificación, Estructura, Logística, Obra Civil y Producción):

- La única área de la empresa donde las mujeres superan en porcentaje a los hombres es en Estructura. Dicha Área hace referencia a oficinas y servicios centrales.
- En el resto de las áreas de la empresa, asociadas más a puestos técnicos de obra u oficios, el porcentaje de mujeres es mucho menor.
- De los 33 puestos analizados en la empresa, 23 están masculinizados, 6 están feminizados y 4 cuentan con una representación equilibrada.

Conclusiones sobre la distribución por puestos de trabajo:

- Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados mayormente por hombres.
- En la mayoría de los puestos de trabajo, no existe una representación igualitaria, atendiendo a la tendencia histórica del sector.

3.3.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, cabe comprobar si en la empresa existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso, y si éstos son conocidos por toda la plantilla. Las conclusiones alcanzadas son las siguientes:

- No toda la plantilla conoce la existencia del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- El protocolo lleva tiempo sin revirarse y/o actualizarse.

3.3.9. Comunicación

Como materia adicional, se ha estudiado la comunicación en la empresa y el lenguaje no sexista, para valorar si es o no incluyente. Las conclusiones alcanzadas son las siguientes:

- La empresa incluye un apartado dedicado a la igualdad de género en el código de conducta de la empresa.
- En algunos procedimientos internos, predomina el lenguaje masculino.

4. OBJETIVOS Y MEDIDAS

En base a las conclusiones alcanzadas con el diagnóstico, se plantean los objetivos generales que perseguirá el plan, y a su vez, los objetivos específicos por cada materia de estudio y las medidas a emplear para alcanzarlos.

4.1. Objetivos Generales

1. Mejorar en la integración de la política de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la estrategia y cultura de la empresa.
2. Avanzar en la inclusión de perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas de recursos humanos de la empresa.
3. Promover actuaciones para la mejora de la representación femenina en la empresa y avanzar hacia una representación más equilibrada entre géneros.
4. Fomentar y garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de cualquier situación acoso o discriminación.

4.2. Objetivos específicos por materias

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mejorar la recogida de información en el proceso de acceso a la empresa para su análisis y detección de posibles desigualdades.• Fomentar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y acceso a la empresa.
<p>Medidas propuestas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Descripción de los puestos de trabajo con un enfoque completo de las necesidades y/o requerimientos para desarrollarlos, independientemente del género.• Elaboración de una guía (protocolo de selección) para la redacción y publicación de ofertas de empleo con perspectiva de género.• En caso de externalizar el proceso de trabajo, dar indicaciones de forma neutra y fomentando la igualdad de oportunidades.• Fomentar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal responsable de los procesos de selección.• En caso de idénticas condiciones de idoneidad en las personas para cubrir un puesto de trabajo, se optará por la candidatura del sexo menos representado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos:

- Incluir la perspectiva de género en la clasificación interna de la empresa y promover una representación equilibrada en los grupos profesionales.
- Fomentar una representación equilibrada en las distintas categorías profesionales de la empresa.

Medidas propuestas:

- Valoración y descripción de los puestos de trabajo con perspectiva de género, basado en criterios objetivos y neutros, para favorecer una representación por puestos y niveles más equilibrada.
- Revisión de la clasificación profesional para detectar posibles discriminaciones y promover su corrección, eliminando posibles sesgos de género.

FORMACIÓN

Objetivos:

- Inclusión de la igualdad como objeto de materia formativa en el plan de formación de la empresa.
- Fomentar en igualdad de trato y oportunidades en los procesos formativos de la empresa, tanto internos como externos.

Medidas propuestas:

- Incluir acciones en materia de igualdad en el plan formativo de la empresa.
- En caso de impartir formación externa, promover la cultura de igualdad en la organización que la lleve a cabo.
- Seguir promoviendo la formación siempre dentro de la jornada y de forma que no se dificulte la asistencia a ninguna persona de la empresa, tanto a jornada completa como parcial.
- Realizar informes estadísticos de seguimiento de la formación desagregados por sexo: horas, temáticas de la formación, presencial u online, etc.
- Mejorar la parametrización de los indicadores de formación para su posterior estudio, análisis y valoración por género.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos:

- Fomentar la cultura de igualdad en los procesos de promoción de la empresa.
- Garantizar la no discriminación en las promociones internas.

Medidas propuestas:

- Sensibilizar en materia de igualdad al personal en de la plantilla que lleve a cabo un proceso de valoración de personal para promoción.
- Valorar todas las opciones de promoción dentro de la empresa, aunque se recurra al mercado para cubrir un puesto de trabajo, teniendo en cuenta a hombres y mujeres por igual.
- En caso de haber más de una persona “promocionable”, en las mismas condiciones, optar por la del género menos representado en el puesto de trabajo, departamento o área de la empresa.

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivos:

- Garantizar que tanto hombres como mujeres dispongan de las mismas condiciones contractuales, en tipo de contrato y jornada.
- Analizar y auditar la política salarial de la empresa para corregir posibles desigualdades.

Medidas propuestas:

- Mejorar la parametrización de datos salariales desagregada por sexos para hacer un mayor seguimiento sobre posibles desigualdades y promover medidas para corrección de estas.
- Garantizar que todas las personas tienen las mismas oportunidades de formación, desarrollo y promoción independientemente del tipo de jornada y contrato.
- Mantener actualizado el registro retributivo si se producen cambios sustanciales en las condiciones laborales en cualquier puesto de trabajo, grupo o departamento.
- Actualización en caso necesario de los puestos de trabajo según las indicaciones pautadas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ampliar la información de datos laborales, como por ejemplo el motivo de salida de la empresa, para detectar posibles diferencias entre hombres y mujeres.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos:

- Ampliar la información sobre necesidades de conciliación de personal de la plantilla y posterior registro para su evaluación y mejora.

Medidas propuestas:

- Disponer de un documento interno que incluya las medidas de conciliación posibles en la empresa.
- Uso de plataformas online siempre que sea posible para el desarrollo de la actividad profesional, promoviendo que sea siempre dentro de la jornada de trabajo.
- Facilitación de herramientas para reuniones telemáticas.
- Revisión e informes anuales de los permisos solicitados para conciliación, desagregados por sexos para estudiar las diferencias.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos:

- Promover una mayor representación femenina de forma íntegra y transversal en la empresa, incluyendo puestos de trabajo, áreas, departamentos o cualquier ámbito aplicable.

Medidas propuestas:

- Ante candidaturas similares para cubrir un puesto de trabajo, seleccionar al género menos representado en el mismo. Si la representación en el puesto es la misma, optar por el género menos representado en el departamento o área funcional de la empresa.
- Si la empresa asiste a eventos como por ejemplo ferias de empleo, promover una imagen de representación igualitaria entre hombres y mujeres por parte de la empresa.
- Revisión periódica de la composición de la plantilla y ordenación de los datos laborales para analizar la evolución y representación femenina general en la empresa, en cada puesto de trabajo, departamento, área o ámbito que pueda aplicar.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos:

- Revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y actualización o ampliación en caso necesario.
- Poner en conocimiento de la plantilla el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir comportamientos que puedan generar discriminación por razón de sexo.

Medidas propuestas:

- Revisión del protocolo de acoso y actualización en caso necesario.
- Difusión del protocolo una vez actualizado para el conocimiento de la plantilla.
- Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas por igual.

COMUNICACIÓN

Objetivos:

- Fomentar una representación igualitaria entre hombres y mujeres en la imagen de la empresa.
- Reducción en los comunicados del masculino singular y plural como genérico.

Medidas propuestas:

- Comunicación y divulgación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla.
- Poner en conocimiento el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la empresa.
- Revisiones sistemáticas de toda la documentación de la organización (folletos, impresos, formularios, etc.).
- Diseño de un diccionario de comunicación no sexista.

5. CALENDARIO DE ACTUACIONES

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Descripción de los puestos de trabajo con un enfoque completo de las necesidades y/o requerimientos para desarrollarlos, independientemente del género.	RRHH	Revisión de las descripciones actuales y nuevas descripciones					
Elaboración de una guía (protocolo de selección) para la redacción y publicación de ofertas de empleo con perspectiva de género.	RRHH	Realización del protocolo					
En caso de externalizar el proceso de trabajo, dar indicaciones de forma neutra y fomentando la igualdad de oportunidades.	Dirección y RRHH	Procesos de selección externalizados					
Fomentar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal responsable de los procesos de selección.	RRHH	Formaciones realizadas y materias i					
En caso de idénticas condiciones de idoneidad en las personas para cubrir un puesto de trabajo, se optará por la candidatura del sexo menos representado.	Dirección y RRHH	Incorporaciones desagregadas por sexo					

FORMACIÓN

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Incluir acciones en materia de igualdad en el plan formativo de la empresa.	RRHH	Plan de formación					
En caso de impartir formación externa, promover la cultura de igualdad en la organización que la lleve a cabo.	RRHH	Formaciones externas realizadas					
Promover la formación dentro de la jornada y de forma que no se dificulte la asistencia a ninguna persona de la empresa, tanto a jornada completa como parcial.	RRHH	Horarios de las formaciones realizadas					
Realizar informes estadísticos de seguimiento de la formación desagregados por sexo: horas, temáticas de la formación, presencial u online, etc.	RRHH y PRL	Datos de las formaciones realizadas					
Mejorar la parametrización de los indicadores de formación para su posterior estudio, análisis y valoración por género.	RRHH y PRL	Hojas de registro de las formaciones realizadas					

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Sensibilizar en materia de igualdad al personal en de la plantilla que lleve a cabo un proceso de valoración de personal para promoción.	Dirección y Responsables de dpto.	Personas implicadas en procesos de promoción					
Valorar todas las opciones de promoción dentro de la empresa, aunque se recurra al mercado para cubrir un puesto de trabajo, teniendo en cuenta a hombres y mujeres por igual.	Dirección, Responsables de dpto. y RRHH	Datos de las promociones realizadas					
En caso de haber más de una persona “promocionable”, en las mismas condiciones, optar por la del género menos representado en el puesto de trabajo, departamento o área de la empresa.	Dirección, Responsables de dpto. y RRHH	Datos de las promociones realizadas					

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Valoración y descripción de los puestos de trabajo con perspectiva de género, basado en criterios objetivos y neutros, para favorecer una representación por puestos y niveles más equilibrada.	RRHH y Responsables de dpto.	Revisión de las descripciones actuales y nuevas descripciones					
Revisión de la clasificación profesional para detectar posibles discriminaciones y promover su corrección, eliminando posibles sesgos de género.	RRHH	Nomenclatura de la clasificación profesional					

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Mejorar la parametrización de datos salariales desagregada por sexos para hacer un mayor seguimiento sobre posibles desigualdades y promover medidas para corrección de estas.	RRHH	Registro retributivo					
Garantizar que todas las personas tienen las mismas oportunidades de formación, desarrollo y promoción independientemente del tipo de jornada y contrato.	Dirección, Responsables dpto. y RRHH	Datos de formación y promoción					
Mantener actualizado el registro retributivo si se producen cambios sustanciales en las condiciones laborales en cualquier puesto de trabajo, grupo o departamento.	RRHH	Registro retributivo					
Actualización en caso necesario de los puestos de trabajo según las indicaciones pautadas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	RRHH	Valoración de puestos de trabajo					
Ampliar la información de datos laborales, como por ejemplo el motivo de salida de la empresa, para detectar posibles diferencias entre hombres y mujeres.	RRHH	Extinciones de contrato					

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Disponer de un documento interno que incluya las medidas de conciliación posibles en la empresa.	RRHH	Documentación interna					
Uso de plataformas online siempre que sea posible para el desarrollo de la actividad profesional, promoviendo que sea siempre dentro de la jornada de trabajo.	Responsables de dpto.	Reuniones realizadas					
Facilitación de herramientas para reuniones telemáticas.	Responsables de dpto.	Reuniones realizadas					
Revisión e informes anuales de los permisos solicitados para conciliación, desagregados por sexos para estudiar las diferencias.	RRHH	Documentación interna					

INFRRREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Ante candidaturas similares para cubrir un puesto de trabajo, seleccionar al género menos representado en el mismo. Si la representación en el puesto es la misma, optar por el género menos representado en el departamento o área funcional de la empresa.	RRHH y Resp. de dpto.	Incorporaciones					
Si la empresa asiste a eventos como por ejemplo ferias de empleo, promover una imagen de representación igualitaria entre hombres y mujeres por parte de la empresa.	Toda la empresa	Acciones realizadas					
Revisión periódica de la composición de la plantilla y ordenación de los datos laborales para analizar la evolución y representación femenina general en la empresa, en cada puesto de trabajo, departamento, área o ámbito que pueda aplicar.	RRHH	Número de personas en plantilla desagregado por sexos					

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Revisión del protocolo de acoso y actualización en caso necesario.	RRHH y PRL	Protocolo de actuación en caso de acoso					
Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas por igual.	RRHH y PRL	Consultas sobre el protocolo					
Difusión del protocolo una vez actualizado para el conocimiento de la plantilla.	RRHH y PRL	Comunicaciones sobre el protocolo de actuación en caso de acoso					

COMUNICACIÓN

Medida	Área Responsable	Indicadores	Calendario				
			2021	2022	2023	2024	2025
Comunicación y divulgación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla.	Comunicación	Difusión del Plan de Igualdad					
Poner en conocimiento el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la empresa.	RRHH	Documentación entregada					
Revisiones sistemáticas de toda la documentación de la organización (folletos, impresos, formularios, etc.).	Comunicación	Documentación revisada					
Diseño de un diccionario de comunicación no sexista.	Comunicación	Documentación interna					

6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Después de la aprobación del plan, durante su vigencia debe llevarse un control de los resultados obtenidos acorde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Personas y órganos implicados en la implantación y seguimiento del plan:

- La **dirección de la empresa**, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- La **comisión negociadora**, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La comisión negociadora actuará también como **comisión de seguimiento del plan**, encargándose de revisar las acciones que vayan ejecutándose.
- Las personas o departamentos designadas como **responsables de las medidas** previstas en el plan, que incorporarán en las fichas de seguimiento la información referente a las medidas impulsadas.
- El **departamento de Recursos Humanos**.
- La **representación legal de las personas trabajadoras**, que recibirá información sobre el contenido del plan y su seguimiento.
- La **plantilla**, que podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

A continuación, se muestra el modelo de ficha de seguimiento para introducir la información referente a las medidas propuestas para alcanzar los objetivos del plan:

INFORME DE SEGUIMIENTO	
Medida:	
Fecha de seguimiento:	
Revisado por:	
Resultado de los indicadores:	
¿Se ha alcanzado el objetivo por el que fue planteada la medida? En caso negativo, indicar motivos (falta de tiempo, falta de recursos, etc.).	
Dificultades encontradas para el cumplimiento de la medida:	
Propuestas de mejora:	

7. REVISIÓN DEL PLAN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su **revisión** con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

El **informe de revisión** resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo...

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad. El informe contendrá los informes de seguimiento de medidas, así como conclusiones sobre la aplicación y posibles dificultades encontradas. A su vez, se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos según su fecha de revisión.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

En la fase final del proyecto y una vez cumplido el periodo de implantación del plan, se realizará un análisis del proceso en base a los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Todas las propuestas de mejora que puedan extraerse de esta fase servirán para debatir y reflexionar en el momento en el que el Plan deba ser revisado y/o adaptado.