Plan de Igualdad 2020 • 2023

Benissa Impuls SA
AJUNTAMENT DE BENISSA

Filias
Desarrollo Comunitario

Índice

Benissa Impuls SA
AJUNTAMENT DE BENISSA

1. INTRODUCCIÓN 3
- 1.1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD 4
- 1.2 DEFINICIONES 5
- 1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 6

2. FASE DE DIAGNÓSTICO 7
- 2.1 METODOLOGÍA 7
- 2.2 DIAGNÓSTICO 8

3. PRESENTACIÓN PROPUESTAS 12
- Área de acceso a la ocupación y contratación 14
- Área de conciliación y corresponsabilidad 16
- Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina 17
- Área de retribuciones y auditorías salariales 18
- Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo 19
- Área de comunicación y lenguaje no sexista 20
- Área de conciliación y corresponsabilidad 22

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 24

Filias
Desarrollo Comunitario

INTRODUCCIÓN

El siguiente documento presenta el plan de igualdad realizado por Benissa Impuls S.A. a lo largo de 2020. Benissa Impuls S.A. es una empresa de titularidad pública, 100% propiedad del Ayuntamiento de Benissa, que tiene por objeto la prestación directa de los siguientes servicios públicos:

- Planificación, organización y gestión de las recogidas de residuos de la totalidad del término municipal de Benissa.
- Gestión del ecoparque destinado a la recogida selectiva de residuos que facilite su reciclaje y/o eliminación.
- Planificación, organización y gestión de los servició de limpieza municipal: casco urbano, aceras y caminos rurales...
- Limpieza de edificios municipales: colegios, ayuntamiento, centros culturales, oficinas técnicas...
- Conservación de las zonas ajardinadas y parques públicos del término municipal de Benissa.
- Mantenimiento de edificios municipales, mobiliario urbano, señalizaciones horizontales viarias y del parque móvil municipal.
- Gestión de la piscina municipal y de sus actividades.
- mobiliario urbano, señalizaciones horizontales viarias y del parque móvil municipal.
- Gestión de la piscina municipal y de sus actividades.

A principios de 2020, la administración pública municipal de Benissa solicitó a varias empresas la redacción de propuestas orientadas a la elaboración de un estudio diagnóstico que sirviese de punto de partida para el desarrollo del Plan de Igualdad de Benissa Impuls S.A. La empresa seleccionada para realizar el estudio fue Filias Desarrollo Comunitario S.L, con amplia experiencia en el ámbito de la investigación social aplicada.

Tras la firma del Compromiso por parte del Consejo de Administración de Benissa Impuls S.A y su difusión entre la plantilla, Filias Desarrollo Comunitario comenzó la realización del estudio diagnóstico. Para desarrollar el diagnóstico con éxito se procuró asegurar que todo el personal conociera la decisión de llevarlo a cabo, a través de los medios de comunicación empleados en la empresa: tablones de anuncios, notas informativas, comunicados internos, etc.

La realización del diagnóstico consistió en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de los mismos. Este estudio permitió conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas.

En el estudio diagnóstico participaron la representación sindical y la representación por parte de la empresa en sus distintos niveles jerárquicos, para establecer criterios comunes sobre los que actuar posteriormente. Con los resultados del diagnóstico se inició un proceso de deliberación y evaluación por parte de la Comisión Permanente de Igualdad. Forman parte de la Comisión Permanente de Igualdad 4 mujeres y 4 hombres, además, está compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte sindical.

COMPROMISO DE BENISSA IMPULS

Decisión, comunicación y deficinición del equipo de trabajo

COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Creación del equipo de trabajo, constitución de la Comisión Negociadora y adopción de acuerdos

DIAGNÓSTICO

Recogida de información, identificación de situaciones de desigualdad y formaulación de propuestas

DISEÑO Y APROBACIÓN DEL PLAN

Definición de objetivos, establecimiento de medidas evaluables y asignación de recursos

IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN

Implantación de acciones, análisis de los resultados eidentificación de áreas de mejora

INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley de Igualdad considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad exige que las empresas con 50 o más personas trabajadoras en plantilla están obligadas por ley a desarrollar un Plan de Igualdad.

Además, la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres define el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Por tanto las medidas que se incluyan en el Plan de Igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Un Plan de Igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

PRINCIPIOS QUE RIGEN UN PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los y las trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Benissa Impuls, S.A. no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
- Describe la situación de las personas trabajadoras en la empresa atendiendo al acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, condiciones salariales, tiempo de trabajo y conciliación, acoso sexual y por razón de sexo u otras materias transversales como, por ejemplo, salud laboral, lenguaje no sexista y violencia de género, y, en general, acciones positivas tendentes a eliminar cualquier práctica laboral que suponga trato discriminatorio por razón de sexo
- Localiza los recursos existentes en la empresa que podrían articularse para satisfacer las necesidades y derechos en materia de igualdad de las personas trabajadoras.

DEFINICIONES:

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han trabajado conjuntamente.
Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso

Acciones positivas. Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva. Art.12

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

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

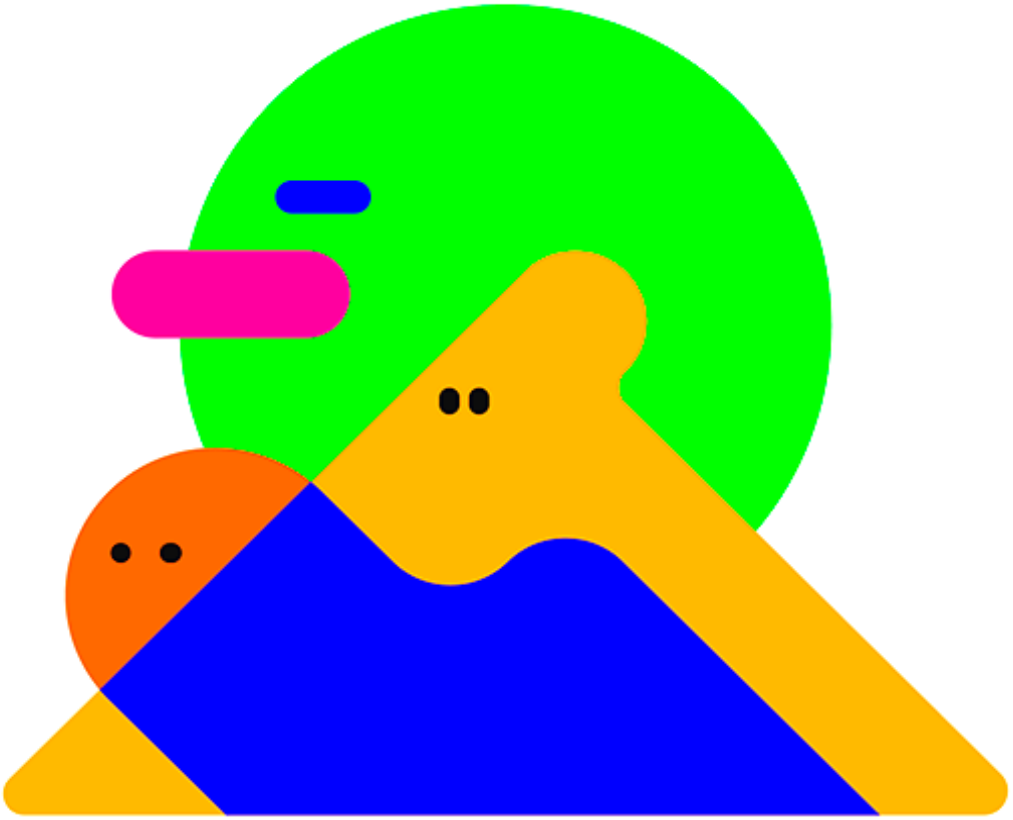
Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad comprende la totalidad de departamentos que forman parte de Benissa Impuls S.A con un alcance integral de toda su plantilla.

En cuanto a su vigencia, el Plan de Igualdad de Benissa Impuls S.A tendrá una vigencia de 3 años (2020-2023).



FASE DE DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA

La triangulación metodológica ha estado presente en la elaboración del diagnóstico, esto ha permitido obtener una fiel imagen de la realidad presente en Benissa Impuls S.A., y además, ha posibilitado recoger la valoración y propuestas de los diferentes actores que forman parte de la empresa. Por lo tanto, se han combinado técnicas de investigación de naturaleza cualitativa y cuantitativa.

La investigación ha seguido un enfoque:

1. **Descriptivo,** mediante el análisis de las características de la plantilla desagregadas por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada.
2. **Evaluativo**, a través de la obtención de información acerca de la percepción que determinados actores (plantilla, representación legal y dirección) tienen respecto a la situación actual.
3. **Propositivo,** gracias a la articulación de posibles estrategias para la consecución de la igualdad de género en la empresa.

A partir de este triple enfoque, se ha obtenido información directa de la plantilla de trabajadoras y trabajadores, el equipo directivo y representantes sindicales. En este sentido, la forma y el nivel de participación fueron lo suficientemente diversos como para aprovechar al máximo sus capacidades y competencias. Asimismo, el diagnóstico debe contemplar la información sobre todas las áreas relacionadas con la igualdad de género en la empresa:

- Acceso a la ocupación y contratación
- Conciliación y corresponsabilidad
- Clasificación profesional, promoción y formación
- Retribuciones y auditorías salariales
- Comunicación y lenguaje no sexista
- Salud laboral y prevención del acoso sexual

La estrategia metodológica propuesta ha sido coherente con los objetivos planteados y con las recomendaciones del Institut de les Dones de la Generalitat Valenciana. Por lo tanto, hay una presencia necesaria y destacada de técnicas de investigación y de gestión social de naturaleza cualitativa. Una de las fortalezas que caracteriza a esta estrategia de investigación es su diseño emergente e iterativo, el cual ha permitido la adaptación a las situaciones cambiantes y no previsibles derivadas de la pandemia de la Covid-19. Concretamente, se han empleado las siguientes técnicas:

- ***Entrevista semiestructurada a partir del diseño de un guión específico al responsable de Recursos Humanos.***
- ***Entrevista semiestructurada a partir del diseño de un guión específico a integrantes de la Representación Legal de la plantilla.***
- ***Cuestionario a la plantilla cuya temática versaba sobre la situación actual de la empresa, áreas de mejora y propuestas.***
- ***Análisis de datos secundarios de corte cuantitativo.***
- ***Creación y análisis de datos primarios de corte cuantitativo.***

FASES	CARACTERÍSTICAS
Compromiso de la organización	Decisión Comunicación Definición del equipo de trabajo
Comité o Comisión Permanente de Igualdad	Creación del equipo de trabajo Constitución de la Comisión Negociadora y establecimiento del calendario o plan de negociación Adopción de acuerdos
Diagnóstico	Planificación Recogida de información y análisis de la situación de la empresa Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación Formulación de propuestas de mejora
Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad	Definición de objetivos Establecimiento de medidas evaluables y cronograma Asignación de recursos Registro del Plan de igualdad
Implantación	Implantación de las acciones previstas Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de igualdad
Evaluación	Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas

Existen una serie de medidas transversales que se aplicarán durante todo el proceso, es decir, desde la fase 1 hasta la 6. A continuación se detallan:

Comunicación

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla.

Es muy importante informar de la creación del Comité Permanente de Igualdad, quiénes lo conforman y las actividades a desempeñar.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la empresa: reuniones informativas, tablones de anuncios, comunicados internos, intranet... Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión.

Formación

La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género se dirigirá a toda la plantilla, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- Equipo directivo

- Mandos intermedios

- Comité de empresa

Seguimiento

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

SÍNTESIS 1. CARACTERÍSTICAS PLANTILLA DE BENISSA IMPULS S.A

Existe una evidente polarización por razón de sexo en la diversidad de departamentos que conforman la empresa.

La plantilla se caracteriza por tener una media de edad superior a los 45 años que presenta una antigüedad superior a los 6 años.

Cerca del 90% de la plantilla posee contrato fijo y jornada laboral de entre 36 y 39 horas semanales.

SÍNTESIS 2. ORGANIGRAMA PLANTILLA Y CARÁCTERÍSTICAS SALARIALES

Claro predominio masculino en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Ausencia de marcadas diferencias salariales entre categorías laborales.

Presencia de diferencias salariales de género cuando se incorpora la variable “compensación extrasalarial” en el análisis.

DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

Benissa Impuls SA
AJUNTAMENT DE BENISSA

Junto a cada una de las áreas se enumeran elementos potenciales de mejora orientados a lograr la igualdad en Benissa Impuls S.A.

En la figura de la derecha pueden observarse las principales conclusiones siguiendo las grandes áreas de acción propuestas por el Institut de lesDones de la Generalitat

Acceso a la ocupación y contratación

Existencia de incentivos para la contratación de personal femenino en ocupaciones masculinizadas y vicerversa

Conciliación y corresponsa-bilidad

Percepción positiva de la plantilla: Benissa Impuls S.A. favorece la conciliación
Desconocimiento por parte de la plantilla de las medidas de conciliación disponibles
Inexistencia de un aparato de medidas formales

Clasificación profesional, promoción y formación

Polarización por razón de sexo en la distribución por departamentos
Ausencia de de formación en materia de igualdad de género
Dificultades de promoción en los departamentos feminizados

Retribuciones y auditorías salariales

Presencia de diferencias salariales de género cuando se contempla la variable "compensación extrasalarial"

Comunicación y lenguaje no sexista

Ausencia del empleo sistemáti-co del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas Necesi-dad de consolidar los mecanismos de comunicación entre departa-mentos

Salud laboral y prevención del acoso sexual

Ausencia de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Ausencia de de formación en materia de igualdad de género

PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

PLAN DE IGUALDAD BENISSA IMPULS

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 9
Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus vcontenidos, sean accesibles a toda la plantilla

- **Medida 9a**: Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa
- **Medida 9a**: Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro
- **Medida 9a**: Crear un espacio de comunicación y participación donde la plantilla pueda expresar su opinión, realizar propuestas... todo ello referente al plan de igualdad, pudiendo realizar las mismas de forma anónima.

Objetivo 7
Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades específicas de la población trabajadora

- **Medida 9a**: Informar a la totalidad de la plantilla de la existencia y contenido fundamental del Plan de Igualdad mediante un lenguaje comprensible a todos los trabajadores/as.
- **Medida 9a**: Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.

Objetivo 8
Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrut de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso por razón de sexo

- **Medida 9a**: Introducir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud
- **Medida 9a**: Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación.

- **Medida 1a**: Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino
- **Medida 1b**: Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de las ofertas de empleo sean de la naturaleza que sean
- **Medida 1c**: Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puesto en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad

Objetivo 2
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales

- **Medida 2a**: Elaboración de un procedimiento de Selección y Promoción, donde se haga especial énfasis en el establecimiento de criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- **Medida 2b**: Desarrollo de acciones correctoras en la selección y contratación del personal, de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia el género menos representado en la categoría que se oferta la vacante

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 3
Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal

- **Medida 3a**: Dar difusión a las medidas existentes en Benissa Impuls que mejoran las legalmente previstas: ayuda natal, ayuda cuidado de menores.
- **Medida 3b**: Planificar en la medida de lo posible la formación dentro del horario laboral.
- **Medida 3c**: Garantizar que personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación
- **Medida 3d**: Informar de los cur formación a las pers tengan suspensión de excedencia por mate cuidado de famil

Mantener las colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación y realización de campañas de mujeres víctimas de violencia de género

Medida 9a

Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.

Medida 9a

Elaborar un protocolo consensuado con la Comisión de Seguimiento para determinar el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo

Medida 9a

Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones

Medida 9a

Elaboración de un protocolo de prevención de acoso en la piscina

Medida 9a

ten de un entorno
e intimidaciones

Objetivo 8
Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones por razón de sexo

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.

Medida 9a

Análisis anual y detallado desagregado por género, sobre las retribuciones anuales percibidas

Medida 9a

Objetivo 6
Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Benissa Impuls SA
AJUNTAMENT DE BENISSA

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 3e

rsos de
onas que
contrato o
ernidad o
iares

Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.

Objetivo 4
Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades

Medida 4a

Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.

Medida 4b

Ofertar un módulo en la formación en igualdad dirigida a la plantilla.

Medida 4c

Disponer de información estadística desagregada por sexo en temas de formación

Medida 4d

Formar a la plantilla en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como los medios con los que se pueden canalizar las posibles denuncias

Objetivo 5
Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional

Medida 5a

Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo dónde estén subrepresentadas.

Medida 5b

Implementar actuaciones de la identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad

Medida 5c

Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la empresa. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino	Porcentaje de ofertas de empleo redactadas con lenguaje no sexista	Responsable Selección. Plazo 1 año desde la firma
Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de las ofertas de empleo sean de la naturaleza que sean	Todos los procesos de comunicación incorporan lenguaje no sexista	Responsable comunicación Plazo 1 año desde la firma
Elaboración de un procedimiento de Selección y Promoción, donde se haga especial énfasis en el establecimiento de criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Aprobación del seguimiento de selección	RRHH Plazo 1 año desde la firma

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Desarrollo de acciones correctoras en la selección y contratación del personal, de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia el género menos representado en la categoría que se oferta la vacante	Porcentaje de mujeres y hombres que presentan candidatura Porcentaje de hombres y mujeres que se incorporan	RRHH Plazo 1 año desde la firma
Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puesto en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad	N° de documentos revisados desde la perspectiva de género	Comisión Permanente de Igualdad 1 año tras la firma se revisarán todos los documentos. Los nuevos a partir de 2 meses tras la firma del plan

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivos: Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Dar difusión a las medidas existentes en Benissa Impuls que mejoran las legalmente previstas: ayuda natal, ayuda cuidado de menores	Número de medidas difundidas	RRHH Durante toda la vigencia del Plan
Planificar en la medida de lo posible la formación dentro del horario laboral	Número de formaciones realizadas dentro y fuera de la jornada de trabajo por sexo	RRHH Durante toda la vigencia del Plan
Garantizar que personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación	Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación Informe de las personas que disfrutan de permisos de conciliación que acceden a la formación	RRHH Durante toda la vigencia del Plan
Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares	Número mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación	RRHH Durante toda la vigencia del Plan
Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina	Número de documentos de difusión	Responsable de comunicación 1 año desde la firma

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos: Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo dónde estén subrepresentadas	Inclusión de este criterio en los procesos de selección Número de hombres y mujeres contratados, por modalidad de contrato, puesto y grupo profesional	Responsable de contratación. 2 años
Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo	Plan de formación revisado, cambios realizados especificados	Responsable de formación 1 año
Implementar actuaciones de la identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad	Número de Evaluaciones realizadas según listado de personal con potencial Número de promociones según sexo	Responsable de Contratación. 2 años

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para los que han surgido vacantes de promoción desagregado por sexo, puesto y grupo profesional	Responsable de Contratación 2 años
Disponer de información estadística desagregada por sexo en temas de formación	Número de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y horas según el puesto, sexo, jornada y tipo de contrato. Información disponible y entregada a la Comisión Permanente de Igualdad	Responsable de formación Durante la vigencia del Plan
Formar a la plantilla en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como los medios con los que se pueden canalizar las posibles denuncias	Número de mujeres y hombres participantes en la formación Horas fuera y dentro de la jornada	Responsable de formación 1 año desde la firma

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

Objetivos: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor	Informe de resultado de la valoración analítica realizada de todos los puestos con definición de los salarios	RRHH y Comisión Permanente de Igualdad 1 año
Análisis anual y detallado desagregado por género, sobre las retribuciones anuales percibidas	Retribución anual de mujeres y hombres por categoría de Trabajo	RRHH y Comisión Permanente de Igualdad Durante la vigencia del Plan

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos: Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades específicas de la población trabajadora. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones por razón de sexo.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto	RRHH Durante toda la vigencia del Plan
Introducir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados	RRHH Durante la vigencia del plan
Elaborar un protocolo para determinar el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo elaborado	Comisión Permanente de Igualdad 6 meses después de la firma
Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones	Protocolo difundido. Medios de comunicación en los que se difunde	RRHH Un mes después de la elaboración del protocolo

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión Permanente de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Número de cursos y personas formadas	RRHH 1 año
Elaboración de un protocolo de prevención de acoso en la piscina	Protocolo elaborado	Comisión Permanente de Igualdad 6 meses después de la firma.v
Mantener las colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación y realización de campañas de mujeres víctimas de violencia de género	Número de contactos y colaboraciones en vigor	RRHH y responsable contratación Anualmente

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivos: Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas	RRHH Durante toda la vigencia del Plan
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro	Número de medios revisados Modificaciones realizadas	Comisión Permanente de Igualdad 1 año desde la firma
Informar a la totalidad de la plantilla de la existencia y contenido fundamental del Plan de Igualdad mediante un lenguaje comprensible a todos los trabajadores/as	Número de dípticos informativos entregados desagregados por sexo Número de dípticos publicados en el tablón	Responsable comunicación 6 meses después de la firma del Plan
Crear un espacio de comunicación y participación donde la plantilla pueda expresar su opinión, realizar propuestas... todo ello referente al plan de igualdad, pudiendo realizar las mismas de forma anónima	Documento informativo solicitando la participación del personal en el plan de igualdad y el procedimiento para hacerlo Número de sugerencias recibida	Responsable Comunicación Anualmente

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión Permanente de Igualdad que se ha creado para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas. La Comisión Permanente de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Benissa Impuls.

COMPOSICIÓN

Forman parte de la Comisión Permanente de Igualdad 4 mujeres y 4 hombres, además, está compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte sindical.

FUNCIONES

La comisión tiene las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Conocimiento trimestral, semestral, o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.
- Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:
    - Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
    - El grado de ejecución de las medidas.
    - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
    - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a los 30 meses desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se hubieran acordado emprender.
    - En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
    - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
    - El nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
    - El grado de consecución de los resultados esperados.
    - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
    - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
    - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
    - Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
    - El aumento del grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Permanente de Igualdad será necesaria la disposición de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con base a la Evaluación realizada, la Comisión Permanente de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

FUNCIONAMIENTO:

La Comisión se reunirá cada 4 meses con carácter ordinario durante el primer año, y con carácter semestral el resto, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención, por la mayoría de la representación empresarial y sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.