

I PLAN DE IGUALDAD DE ARNOIA DISTRIBUCIÓN DE LIBROS S.A.

2023-2027



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	PRESENTACIÓN DE ARNOIA	4
III.	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
IV.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
V.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
VI.	ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	12
VII.	MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA	13
VIII.	PARTES SUSCRIPTORAS	14
IX.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	15
X.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	16
XI.	CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	20
XII.	MEDIDAS	23
	ÁREA A: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	23
	ÁREA B: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES	26
	ÁREA C: PROMOCIÓN PROFESIONAL	28
	ÁREA D: FORMACIÓN	30
	ÁREA E: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	33
	ÁREA F: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	37
	ÁREA G: SALUD LABORAL EN PERSPECTIVA DE GÉNERO	39
	ÁREA H: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO	42
	ÁREA I: PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	44
XIII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	47
	I. Evaluación de resultados	47
	II. Evaluación del proceso	47
	III. Evaluación del impacto	47

I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que Naciones Unidas fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.

En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de ARNOIA DISTRIBUCIÓN DE LIBROS S.A. (de aquí en adelante ARNOIA) se alinea con los objetivos 5 y 8.

El *Objetivo 5*: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

El *Objetivo 8*: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de ARNOIA.

Por otro lado, ARNOIA cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

II. PRESENTACIÓN DE ARNOIA

ARNOIA comienza su andadura en el año 1987 en Pontevedra, Galicia, y después de más de 30 años en el sector ha conseguido situarse en la vanguardia en la distribución de libros. Actualmente, la integra un equipo humano de más de 250 profesionales y poseen presencia a nivel nacional e internacional.

Buscan satisfacer las necesidades y expectativas de todos sus clientes/as por lo que se esfuerzan cada día con el fin de ofrecer el mejor servicio. Entre su stock también se pueden encontrar libros de texto, técnicos o novedades.

La tecnología está cada vez más presente en este sector por eso están innovando continuamente su web, añadiendo más herramientas que faciliten el trabajo de todos sus clientes (stock en tiempo real, consulta de facturas, presupuestos...). Considerada por miles de clientes como la mejor del sector y una herramienta de gestión y venta imprescindible.

ARNOIA se rige por una serie de principios, valores y criterios que integran el código de conducta al que se adhiere todo su personal, y que están recogidos en su código ético. Su principal propósito, es poner en conocimiento de los trabajadores/as y colaboradores/as, los valores y principios exigidos por ésta, para el desarrollo de sus actividades diarias.

Este Código es una declaración de intenciones de ARNOIA, siendo de obligado cumplimiento para todos los trabajadores/as, directivos/as y administradores/as, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo.

Su modelo de negocio se basa en las siguientes características:

- **Rapidez.** Buscan servir a sus clientes/as en el menor tiempo posible, por lo que han llevado a cabo la implantación de un servicio exprés, con el cual se recibe la mercancía en cualquier librería en 24h (en Baleares y Canarias en 24/48h) y se puede llevar a cabo un seguimiento a través de su página web.
- **Calidad.** Buscando satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes/as se esfuerzan cada día en ofrecer el mejor servicio.
- **Atención.** Ponen a disposición de sus clientes/as a los mejores profesionales del mundo del libro con su departamento de atención al cliente y equipo comercial para ofrecer las mejores soluciones.
- **Variedad.** Disponen del mayor número de referencias del mercado, con un fondo en distribución que supera las 6.100 editoriales, con más de 950.000 títulos y más de 12.700 referencias en papelería y juegos didácticos. Apuestan por concentrar en sus almacenes, el mayor número de ejemplares y variedad de títulos.

- **Capilaridad.** Disponen de la mejor red comercial, con el fin de mantener un estrecho contacto con sus clientes/as y atender sus necesidades en el menor tiempo posible.
- **ARNOIA 4.0.** ARNOIA es consciente de que la tecnología está cada vez más presente en su sector, por lo que están innovando continuamente su página web añadiendo más herramientas que faciliten la interacción diaria con sus clientes. Cuentan también, con una serie de herramientas de intercambio de datos automático como Sinli, Edi o Cegal, imprescindibles en el sector.
- **Exportación.** Actualmente, la empresa exporta productos a más de 50 países, especializándose en la exportación de libros españoles, portugueses y brasileños, a todo el mundo.

En la actualidad el convenio por el que se rige la empresa es el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021 (código de convenio Nº 99001105011981), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 2020.

Dicho Convenio titula su Artículo 20: Igualdad y no discriminación.

“Las empresas afectadas por este Convenio respetarán el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.”

Arnoia Distribución de Libros S.A. tiene su sede social en el Polígono Industrial A Reigosa, Parcela 19, 36827 Ponte Caldelas, Pontevedra, España.

III. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de ARNOIA. se regirá por los siguientes **principios rectores** que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de ARNOIA son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE 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/a 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 integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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.

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7)

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.

Acoso por razón de sexo sería 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.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9)

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12)

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, 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.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. PRUEBA (Art. 13)

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, el informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

12. 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.

13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44)

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

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, implantando un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en ARNOIA con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de ARNOIA, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa, con carácter nacional.

VI. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de ARNOIA entrará en vigor el 31 de julio del 2023 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 31 de julio de 2027.

Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente.

VII. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

VIII. PARTES SUSCRIPTORAS

Las partes suscriptoras del plan de igualdad, debajo listadas, han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la representación de la empresa y la representación Legal de las Personas Trabajadoras -RLPT-, que acuerdan la aprobación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2023 a 2027.

Ambas partes acuerdan además la constitución de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad, que con carácter general se encargará de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

Representación del personal con RLPT

Vanesa Barreiro Vilariño	CIG
Andrés Filgueira Gallego	CIG
José Luis Márquez Fernández	CCOO
Mª Guadalupe Estévez Regueira	CCOO
Pablo Romero Pazos	CCOO
Manuel Ángel Troitiño González	CCOO

Representación del personal sin RLPT

Patricia Mariño Miramontes [CCOO]	CCOO
-----------------------------------	------

Representación de la empresa

María García Patiño	Directora de RR.HH
Sonia Rodríguez Domeque	Directora de Logística
Alberto Pérez Abreu	Director Financiero
Adriano Portela González	Jefe de Almacén
Juan Durán Santerbas	Oficial Administrativo
Cristina Quintana Barreiro	Titulada Grado Superior

IX. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de ARNOIA se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla de los años 2020 y 2021.

Antes de su elaboración se conformó el compromiso de la empresa, se constituyó la comisión negociadora y se comunicó el inicio del Plan.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de ARNOIA se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, con el contenido:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Retribuciones.
 - g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - h) Salud Laboral.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - j) Sensibilización y comunicación.
 - k) Violencia de género.
- II. **Plan de Igualdad** de Oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Igualdad.

X. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El informe diagnóstico de ARNOIA fue aprobado el 31 de julio de 2023 por la Comisión Negociadora de Igualdad de la empresa.

Para el diagnóstico de situación se han utilizado datos relativos a los años 2020 y 2021.

El informe diagnóstico de ARNOIA refleja que el 50,20% de las personas que prestan su trabajo en la organización son mujeres, frente al 49,80% que son hombres. Podemos apreciar que se reúnen las condiciones de equilibrio referidas en la legislación vigente.

ARNOIA cuenta con un registro de información sobre el trabajador o trabajadora y su formación académica para que ante un nuevo puesto tener información del personal y sus funciones. Siempre que es posible se reciclan personas de otros departamentos y tareas para nuevas funciones y puestos.

Las principales conclusiones que arroja el informe diagnóstico son las siguientes:

1. Para que el I Plan de Igualdad de ARNOIA sea efectivo y logre un impacto positivo, se recomienda establecer objetivos concretos, medibles y realistas.
2. Por parte de los sindicatos se considera escasa la participación en la encuesta realizada. La empresa cree que una respuesta del 27,75%, aunque escasa, es buena ya que en general, este valor suele ser inferior, además de tratarse de 16 preguntas largas más bloque de escritura, lo que lo hace más tediosa. Lo que sí podría haber elevado aún más este porcentaje sería el aumentar la confianza de los empleados y empleadas en la completa confidencialidad de la plataforma Moodle donde se realizó. Este punto se trabajará para futuras encuestas.

3. Estructuración del personal

La mayoría del personal se encuentra en la franja de entre 25 y 45 años, teniendo especial incidencia los hombres en edades comprendidas entre los 25 y los 35, acercándose esta franja ambos años al 27% del total.

Atendiendo a la modalidad contractual, en el año 2020 ARNOIA tenía una elevada tasa de temporalidad, pues el 71,70% del cuadro de personal se encontraba en dicha situación, dentro de ese porcentaje las mujeres y hombres tenían las mismas posibilidades de ser indefinidas. Al año siguiente la situación cambió al contrario, siendo el 62,75% del personal indefinido, de los cuales el 46,45% son mulleres y el 53,55%, hombres.

En lo que respecta a los departamentos, se puede apreciar que el almacén pasó de ser una sección masculinizada en el 2020 a encontrarse en el 2021 dentro de la franja de la paridad, mientras que el departamento informático se mantiene ambos años compuesto en la totalidad por hombres y el departamento de telefonistas por mujeres.

En lo que respecta a las categorías del convenio colectivo, la categoría de Oficial administrativo/a se encuentra feminizada, mientras que la agrupación de Profesional de oficio de 1ª y 2ª son categorías masculinizadas.

4. Infrarrepresentación femenina

El cuadro de personal de ARNOIA durante el año 2020 tenía una ligera infrarrepresentación femenina, 42,92% mujeres y 57,08% hombres, más en el 2021 se alcanzó la paridad e incluso superando el porcentaje de mujeres respecto a los hombres, 50,20% y 49,80% respectivamente.

5. Área de selección y contratación

En las ofertas de empleo y promoción únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres.

Las ofertas de empleo y vacantes son comunicadas a todo el personal, tanto por correo como en soporte físico.

6. Área de promoción

Las promociones de personal dentro de la empresa se realizan únicamente cuándo hay un puesto vacante, la existencia del cual se comunica internamente con los mismos canales mencionados previamente en el área de selección, y se realiza en base a las capacidades de la persona aspirante. Las personas que intervienen en la promoción interna son el personal responsable de departamento y el departamento de recursos humanos.

7. Área de clasificación profesional

Se ha realizado una valoración de puestos basada en las categorías profesionales marcadas por convenio y mediante la herramienta del Ministerio de Igualdad, la cual realiza una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

8. Área de formación

ARNOIA realiza formación anualmente a su plantilla indistintamente de su género.

Todas las personas que forman parte de la empresa tienen acceso a Moodle, una plataforma de formación en la que tienen disponibles las formaciones obligatorias como PRL, Protección de Datos o Ciberseguridad.

9. Condiciones de trabajo

En este proceso de elaboración del Plan de Igualdad, las opiniones del personal, como parte de la organización, son muy valiosas, por lo que se procedió a realizar una encuesta en la aplicación Se ha promocionado a través de los correos electrónicos proporcionados a la empresa y con recordatorios mediante el Slack, aplicación que tienen todos en Oficina y los responsables de Almacén.

De 191 personas han respondido 53, siendo este un 27,75% de participación.

De análisis de esta materia en el diagnóstico no parece que puedan colegirse desigualdades en función del sexo.

En el aspecto retributivo no se han encontrado diferencias superiores al 25%.

10. Área de conciliación

En el año 2021 de la plantilla de ARNOIA que ha solicitado reducción de jornada laboral por guarda legal, se les ha concedido en el 100% de los casos.

Durante los últimos 3 años no se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

No se realizan horas complementarias.

En el tema de permisos, el más utilizado tras las salidas al médico, es el permiso de acompañamiento al menor, que es ampliamente usado más por mujeres que hombres.

11. Área de Salud laboral

La empresa tiene concertado un Servicio de Prevención con IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U. para garantizar la salud de la plantilla, además realiza estudio de puestos sensibles y garantiza el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja por Riesgo en el Embarazo cuando por el puesto de trabajo no cabe la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo. La Empresa ha elaborado un Protocolo de Acoso sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI que será aprobado junto al presente plan.

12. Área de comunicación y lenguaje no sexista

No se observan en la página web ni en las comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista, igualmente, se elaborará una Guía de lenguaje inclusivo para mantenerse en esta línea.

13. Área de retribuciones

A los efectos de dar cumplimiento a lo recogido en el art. 8.1 a) 1º del referido Real Decreto 902/2020, procede señalar que tanto el sistema retributivo que opera en la empresa como el sistema de promoción vigente, encuentra su razón de ser en lo establecido en los convenios colectivos de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores.

El convenio colectivo nacional a aplicar adquiere gran relevancia en esta organización, pues de este parten las descripciones y valoraciones de los puestos de trabajo. La empresa aplica el convenio a la hora de establecer el grupo profesional, el salario base y complementos marcados por el mismo.

Todos los conceptos que pueden componer la retribución (Salario base, Gratificaciones extraordinarias, Complemento por horas nocturnas...) obedecen a condiciones objetivas en cuya aplicación no parece posible que un eventual sesgo de género pueda tener influencia.

Además, como ya se ha señalado, ni en la auditoria ni en el registro salarial se aprecian diferencias superiores al 25% en las retribuciones percibidas por mujeres y hombres.

14. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género

Junto a la elaboración del presente Plan, se ha elaborado y aprobado un Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, el Convenio 190 OIT y el artículo 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

XI. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva fue aprobada el 31 de julio por la Comisión Negociadora, y su contenido versaba sobre los promedios salariales desagregados por sexo, estructurados por categorías y puestos de trabajo. Tendrá la misma vigencia y periodicidad del Plan de Igualdad.

Los datos que se han utilizado de base para la confección de dicha auditoría retributiva fueron los comprendidos entre el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021, ambos incluidos.

El análisis del sistema retributivo se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el cual establece en su artículo 8 que la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo.

Este se ha realizado de acuerdo con las herramientas facilitadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Se definieron veintiséis puestos, esta decisión tiene como base las categorías establecidas en el convenio. Son los siguientes:

- Asistente/a de páginas web
- Auxiliar administrativo/a
- Contable
- Director/a departamento administrativo
- Director/a departamento comercial
- Director/a departamento de logística
- Dependiente/a
- Encargado/a de unidad logística
- Encargado/a general
- Jefe/a sección mercantil – encargado/a establecimiento
- Jefe/a de almacén
- Jefe/a de grupo
- Jefe/a de informática
- Oficial administrativo/a
- Operario/a de logística
- Personal de servicios auxiliares
- Profesional de oficio 1ª
- Profesional de oficio 2ª
- Programador/a
- Representante comercial
- Responsable de sección
- Técnico/a de mantenimiento informático

- Técnico/a sistemas de información
- Telefonista
- Titulado/a de grado medio
- Titulado/a de grado superior

Procede señalar que el actual sistema de retribución de la empresa es el marcado por el convenio de aplicación, por el cual se retribuye a la plantilla en atención a la clasificación profesional y niveles recogidos en el convenio. Se ha analizado el Convenio colectivo de aplicación para la empresa sin que se hayan encontrado sesgos de género.

Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la Empresa un total de 537 personas (teniendo en cuenta que cada contrato realizado se contabiliza como una nueva persona), de las que un 44% son mujeres frente al 56% de representación masculina.

Por rangos de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Empresa cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor. En el que no se aprecia ninguna discriminación por razón de sexo ya que en los grupos en los que hay personas de ambos sexos, la diferencia de los salarios equiparados no llega al 25%.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la Empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia

En consecuencia, ARNOIA está dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

Plan de actuación

De conformidad con el artículo 8 del RD 902/2020, de igualdad retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección en el caso de que se puedan dar desigualdades retributivas:

Medida	Plazo para implementación	Seguimiento	Objetivo	Responsable
Crear y mantener un registro de promociones único	Un mes	Anual	Disponer Actualizado registro	RRHH
Revisión Sistema Valoración	Dos años	Anual	Disponer actualizado	RRHH

Puestos de Trabajo			Perfil Puesto y Valoración Puesto	
Revisión Anual Registro Retributivo y Auditoría	Febrero 2024	Anual	Garantizar igualdad retributiva	Dirección y RRHH
Revisión de la estructuración de los complementos salariales	Enero 2024	Anual	Garantizar igualdad retributiva	Dirección y RRHH

Estas medidas serán revisadas al igual que las medidas del Plan por la Comisión de Seguimiento.

XII. MEDIDAS

De acuerdo con el RD 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, el departamento responsable de su puesta en marcha, indicadores para su seguimiento y un plazo para su ejecución.

La evaluación y seguimiento de estas medidas se realizarán anualmente y se revisarán en la reunión anual de la comisión.

ÁREA A: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico	
Integrar la igualdad de trato y oportunidades en la política de reclutamiento y selección de personal, garantizando la representación de mujeres y hombres en el proceso de selección y que estos procesos se realicen bajo el principio de igualdad	
MEDIDA A.1	
Descripción	Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo, según la clasificación profesional actual de la empresa
Indicador	Fichas de los puestos de la empresa
Responsable	RRHH
Calendario	Dos años
MEDIDA A.2	
Descripción	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas
Indicador	Ofertas de empleo realizadas en periodo de vigencia del plan
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA A.3	

Descripción	Realizar Guía de reclutamiento y selección
Indicador	Realización de la guía
Responsable	RRHH
Calendario	Seis meses
MEDIDA A.4	
Descripción	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el departamento
Indicador	Nº de casos de procesos de selección en los que se dé el caso de idoneidad desagregados por sexo y departamento
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA A.5	
Descripción	Realizar registro desagregado por sexo de las personas que participan en los procesos de selección
Indicador	Nº Personas de cada sexo que participan en cada proceso de selección.
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA A.6	
Descripción	Informar a las empresas externas de selección sobre los valores de la empresa y el Plan de Igualdad
Indicador	Nº colaboraciones con empresas externas para el proceso de selección Muestreo de la información facilitada a las empresas externas
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan

MEDIDA A.7	
Descripción	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla
Indicador	Nº Personas de cada sexo en Arnoia desagregadas por cada puesto de trabajo
Responsable	RRHH
Calendario	Anualmente durante la vigencia del plan

ÁREA B: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES	
Objetivo específico	
Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor	
MEDIDA B.1	
Descripción	Creación del organigrama de la empresa
Indicador	Realización organigrama
Responsable	Dirección - RRHH
Calendario	Un año
MEDIDA B.2	
Descripción	Ofertar, con preferencia, a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo
Indicador	Nº vacantes a tiempo completo desagregadas por puesto de trabajo, nº aceptaciones o rechazos de personal a tiempo parcial desagregado por sexo y puesto de trabajo Canal de información de las vacantes a cubrir
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA B.3	
Descripción	Creación de un manual sobre desconexión digital
Indicador	Realización manual
Responsable	RRHH
Calendario	Un mes
MEDIDA B.4	
Descripción	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos, mensajes o llamadas de teléfono fuera del horario de trabajo
Indicador	Nº procedimientos disciplinarios con esta causa

Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA B.5	
Descripción	No penalización de los pluses, incentivos, a las personas que disfruten de reducción de jornada, suspensión de contrato por cuidado/nacimiento del menor, riesgo en el embarazo o durante la lactancia
Indicador	Revisión de los pluses e incentivos de las personas que hacen uso de alguna medida de conciliación desagregado por sexo, medida de conciliación y puesto de trabajo
Responsable	RRHH
Calendario	Febrero 2024
MEDIDA B.6	
Descripción	Revisión de la estructuración de los complementos salariales
Indicador	Registros retributivos anuales
Responsable	RRHH
Calendario	Enero 2024
MEDIDA B.7	
Descripción	Realizar la entrega del Registro retributivo a la RLPT anualmente con fecha límite el último día laboral de febrero
Indicador	Fecha de entrega de los Registros retributivos Acuse de recibo de la entrega de dichos Registros
Responsable	RRHH
Calendario	Febrero 2024

ÁREA C: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo específico	
Integrar la igualdad de trato y oportunidades en la política de promoción profesional, garantizando representación de mujeres y hombres en el proceso, y que estos procesos se realicen bajo el principio de igualdad	
MEDIDA C.1	
Descripción	Informar con puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, los requisitos para el puesto, por el medio de comunicación más efectivo para que llegue a todos y todas
Indicador	Nº de vacantes, fechas de las comunicaciones Canal de publicación de dichas vacantes
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA C.2	
Descripción	Establecer el principio general de los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia al puesto la persona del sexo menos representado en el departamento
Indicador	Nº de casos de procesos de promoción en los que se dé el caso de idoneidad desagregados por sexo y puesto de trabajo origen - destino
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA C.3	
Descripción	Realización Guía de reclutamiento y selección
Indicador	Realización de la guía
Responsable	RRHH
Calendario	Seis meses
MEDIDA C.4	

Descripción	Promover la cobertura de las vacantes se realice primeramente con promoción interna, cuando las necesidades de producción y requisitos de la vacante lo permitan
Indicador	Nº vacantes ofertadas, nº vacantes cubiertas por promoción interna desagregadas por sexo, puesto de trabajo origen y puesto de trabajo destino Canal de publicación de la oferta de vacantes
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA C.5	
Descripción	Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas contratadas a tiempo parcial o en situación de jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornadas es neutro a efectos de la promoción. En particular, se analizará el número de mujeres y de hombres a tiempo parciales y con jornada reducida que promocionen cada año
Indicador	Nº de mujeres y de hombres a tiempo parcial y con jornada reducida que promocionen, reflejando puesto origen y puesto destino
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA C.6	
Descripción	Asegurar que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a toda la plantilla, con independencia de su jornada (completa, parcial, reducida). Para ello, se formará a las personas responsables del proceso de evaluación a fin de que garanticen que se ofrece igualdad de oportunidades a la plantilla
Indicador	Formaciones realizadas Nº de horas de formación Canal de formación (online/ presencial/ mixto) Temario de la formación Acreditación de las personas formadoras en la materia
Responsable	RRHH
Calendario	Dos años

ÁREA D: FORMACIÓN	
Objetivo específico	
Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades, a través de acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla, en general y, especialmente, al colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado en la puesta en marcha del Plan de Igualdad	
MEDIDA D.1	
Descripción	Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación y comunicación, así como a puestos de dirección y gerencia
Indicador	Formaciones realizadas Nº de horas de formación Canal de formación (online/ presencial/ mixto) Temario de la formación Acreditación de las personas formadoras en la materia
Responsable	RRHH
Calendario	Dos años
MEDIDA D.2	
Descripción	Formar en igualdad a las personas de la Comisión de seguimiento y agente de igualdad
Indicador	Formaciones realizadas Nº de horas de formación Canal de formación (online/ presencial/ mixto) Temario de la formación Acreditación de las personas formadoras en la materia
Responsable	RRHH
Calendario	Dos años
MEDIDA D.3	

Descripción	Realizar la revisión periódica de la participación de hombres y mujeres en formaciones
Indicador	Nº mujeres y hombres participantes en las formaciones Nº de horas de formación Canal de formación (online/ presencial/ mixto) Temario de la formación Acreditación de las personas formadoras en la materia
Responsable	RRHH
Calendario	Anualmente
Objetivo específico	
Garantizar que la formación es accesible y contribuye al equilibrio de mujeres y hombres en la empresa	
MEDIDA D.4	
Descripción	Realizar la formación de carácter obligatorio dentro del horario laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender las dificultades concretas con el horario para asistir a un curso
Indicador	Horarios de impartición de las formaciones Horarios de las personas que acuden a las formaciones
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA D.5	
Descripción	Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar
Indicador	Formación obligatoria y voluntarias realizadas Nº de horas de formación obligatoria / voluntaria Canal de formación (online/ presencial/ mixto) Temario de las formaciones obligatorias/ voluntarias

	Acreditación de las personas formadoras en la materia Nº de personas desagregadas por sexo, puesto de trabajo y medida de conciliación que acuden a las formaciones
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA D.6	
Descripción	Informar al personal al que concierne la formación (en general agrupados por departamento) por medio de comunicación interno de la formación que se va impartir para que puedan optar a su realización
Indicador	Nº formaciones Nº de comunicaciones Canal de comunicación Nº de personas desagregado por sexo y departamento que acuden a dichas formaciones Temario de la formación Nº de horas de la formación Canal de realización
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA D.7	
Descripción	Mediante el proyecto del Portal del Empleado/a, el personal podrá actualizar su formación académica
Indicador	Nº actualizaciones realizadas desagregadas por sexo y departamento al que pertenecen, dependiente de la información que proporcione el programa
Responsable	Empresa proveedora Imatia
Calendario	1 año, dependencia empresa externa

ÁREA E: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL,

FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo específico	
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación. El ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supondrá un menoscabo en las condiciones laborales	
MEDIDA E.1	
Descripción	Garantizar que personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación
Indicador	Nº de personas desagregado por sexo, puesto origen y puesto al que promocionan y por medida de conciliación
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA E.2	
Descripción	Difundir a toda la plantilla mediante un díptico explicativo los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la empresa. Mediante Moodle y el tablón de anuncios de empresa
Indicador	Informe acceso/descargas al recurso en el Moodle Modelo díptico explicativo
Responsable	RRHH
Calendario	Enero 2024
MEDIDA E.3	
Descripción	Establecer un permiso no retribuido para las personas trabajadoras que tengan algún menor de 18 años a cargo, familiar de primer grado o cónyuge que por motivo de edad, accidente, enfermedad o discapacidad exija de su presencia para atender situaciones médicas, contando con la correspondiente justificación médica
Indicador	Nº de solicitudes recibidas del permiso desagregado por sexo y puesto de trabajo
Responsable	RRHH

Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA E.4	
Descripción	Posibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural, siempre y cuando sea posible no coincidiendo en periodo de campaña
Indicador	Nº solicitudes recibidas aceptadas y rechazadas (si hubiera, indicando motivo del rechazo) desagregado por sexo y departamento
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
Objetivo específico	
Incorporar en la gestión de tiempo y planificación del trabajo, procedimientos que favorezcan la calidad del tiempo dedicado al descanso y vida familiar y personal	
MEDIDA E.5	
Descripción	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas
Indicador	Nº de reuniones realizadas fuera del horario laboral Nº de personas afectadas desagregado por sexo, departamento y medida de conciliación Modo compensación del tiempo utilizado para dichas reuniones fuera del horario laboral, si las hubiera
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA E.6	
Descripción	Los 5 días establecidos en el ET en el artículo 37.3.b podrán cogerse por horas, salvo condicionantes del departamento, siempre que se cuente con el correspondiente justificante médico
Indicador	Nº de solicitudes recibidas del permiso desagregado por sexo
Responsable	RRHH

Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA E.7	
Descripción	La persona cuyo cónyuge o pareja de hecho permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad grave, podrá adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales, siempre y cuando la situación del departamento lo permita
Indicador	Nº de solicitudes recibidas del permiso desagregado por sexo y departamento
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA E.8	
Descripción	Se pondrá un buzón de sugerencias online en la plataforma Moodle a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación, y así prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales
Indicador	Nº de sugerencias recibidas
Responsable	RRHH - Informática
Calendario	Anualmente
MEDIDA E.9	
Descripción	Mantener la buena práctica de adaptar y concretar la jornada sin reducirla, en la medida de lo posible dependiendo de las necesidades de la producción, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares dependientes) con discapacidad igual o superior al 33% debidamente acreditada. en base a lo establecido en el artículo 34.8 ET
Indicador	Nº solicitudes recibidas desagregado por sexo y departamento Nº de solicitudes aceptadas y rechazadas (si las hubiera) desagregado por sexo y departamento
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA E.10	
Descripción	Informar anualmente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

Indicador	Licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral desagregado por sexo y departamento
Responsable	RRHH
Calendario	Anualmente
MEDIDA E.11	
Descripción	Si el menor cumple 12 años durante el primer semestre del año se prorrogará la reducción de jornada por hijo/a hasta el 30 de junio con el fin de garantizar la conciliación durante el curso escolar
Indicador	Nº de casos desagregado por sexo y departamento
Responsable	RRHH
Calendario	Anualmente

ÁREA F: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	
Objetivo específico	
Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla	
MEDIDA F.1	
Descripción	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y en la página web, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo
Indicador	Documentos/Páginas revisadas
Responsable	RRHH - Marketing
Calendario	Un año
MEDIDA F.2	
Descripción	Dotar de contenido informativo relativo al plan de igualdad a toda la plantilla de forma individual, y en todos los centros de trabajo
Indicador	Informe visitas al recurso del Moodle
Responsable	RRHH
Calendario	Anualmente
MEDIDA F.3	
Descripción	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
Indicador	Formaciones realizadas Nº de horas de formación Canal de formación (online/ presencial/ mixto) Temario de la formación Acreditación de las personas formadoras en la materia
Responsable	Marketing

Calendario	Un año
MEDIDA F.4	
Descripción	Realizar una revisión periódica del lenguaje, imágenes, texto y contenido de las comunicaciones internas (tableros, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, normativa interna...) a fin de garantizar su neutralidad respecto al género
Indicador	Documentos/Páginas revisadas
Responsable	RRHH - Marketing
Calendario	Anualmente
MEDIDA F.5	
Descripción	Publicación permanente del Plan de Igualdad, Protocolos de acoso, procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia machista, protocolo de embarazo y lactancia y Guía para el uso no sexista del lenguaje
Indicador	Publicación protocolos y guías. Informe acceso a recurso en el Moodle
Responsable	RRHH - Informática
Calendario	Enero 2024
MEDIDA F.6	
Descripción	Se promocionará el Moodle, el medio de comunicación interno, para que llegue la información a toda la plantilla
Indicador	Comunicaciones realizadas Canal de dicha comunicación a la plantilla
Responsable	RRHH
Calendario	Anualmente

ÁREA G: SALUD LABORAL EN PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivo específico	
Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral	
MEDIDA G.1	
Descripción	Realización de un protocolo de embarazo y lactancia
Indicador	Realización protocolo
Responsable	PRL
Calendario	Cuatro meses
MEDIDA G.2	
Descripción	Asegurar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la Seguridad y salud en el trabajo. Esto es; adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio de puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres. Analizar y promover el cambio de puesto siempre que sea posible
Indicador	Nº casos uso protocolo Nº de adaptaciones del puesto de trabajo realizadas Descripción de las adaptaciones que se hubieran realizado
Responsable	PRL
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA G.3	
Descripción	Se mantendrá revisada la evaluación de riesgos en el embarazo y la lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo
Indicador	Realización revisión
Responsable	PRL
Calendario	-
MEDIDA G.4	

Descripción	Habilitar un espacio y un mobiliario adecuado en el centro, para los preceptivos descansos de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran
Indicador	Descripción y difusión a la plantilla de dicho espacio
Responsable	PRL
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA G.5	
Descripción	Revisar las evaluaciones de riesgos para que se consideren adecuadamente los riesgos de la carga y descarga de mercancía y se adopten las medidas correctoras adecuadas a dichos riesgos y realizar, siempre que proceda, evaluaciones sobre los riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigrométricos
Indicador	Realización revisión con una perspectiva de género, evaluando todos los riesgos (ergonómicos, psicosociales, químicos si los hubiera, etc.) según el sexo de la persona trabajadora ya que las condiciones biológicas de mujeres y hombres son diferentes
Responsable	PRL
Calendario	Un año
MEDIDA G.6	
Descripción	Las personas trabajadoras declaradas en situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados y a las que se les fuera revisada la situación por mejoría o curación tendrán derecho a reincorporarse en el mismo puesto siempre que tal revisión sucediera en los tres años siguientes a la extinción de la relación laboral
Indicador	Nº solicitudes desagregado por sexo y puesto de trabajo
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA G.7	
Descripción	Se aumenta el disfrute del permiso de lactancia por hora diaria de ausencia al trabajo no acumulables, de los nueve meses hasta que el menor cumpla los doce meses
Indicador	Nº solicitudes desagregado por sexo y departamento

Responsable	RRHH
Calendario	Enero 2024

ÁREA H: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO	
Objetivo específico	
Prevenir y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo, y la discriminación por orientación sexual o identidad de género	
MEDIDA H.1	
Descripción	Incluir en la formación obligatoria de PRL un módulo sobre prevención de acoso sexual, por razón de sexo y la discriminación por orientación sexual o identidad de género
Indicador	Realización del módulo Nº de horas del módulo Canal de formación de ese módulo (online/ presencial/ mixto) Índice del temario del módulo Acreditación de las personas formadoras en la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género
Responsable	PRL
Calendario	Un año
MEDIDA H.2	
Descripción	Informar a la comisión de seguimiento, con carácter anual, sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo
Indicador	Nº procesos desagregados por toda la tipología especificada en la medida
Responsable	RRHH
Calendario	Anualmente
MEDIDA H.3	
Descripción	Formar a las delegadas/os de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación por orientación sexual o identidad de género

Indicador	Formaciones realizadas Nº de horas de formación Canal de formación (online/ presencial/ mixto) Temario de la formación Acreditación de las personas formadoras en la materia de acoso
Responsable	RRHH
Calendario	Dos años
MEDIDA H.4	
Descripción	Realizar acciones formativas dirigidas a mandos, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo y discriminación por orientación sexual o identidad de género
Indicador	Formaciones realizadas Nº de horas de formación Canal de formación (online/ presencial/ mixto) Temario de la formación Acreditación de las personas formadoras en la materia
Responsable	RRHH
Calendario	Dos años

ÁREA I: PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo específico	
Divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección	
MEDIDA I.1	
Descripción	Informar a la plantilla, a través de Moodle, de los derechos reconocidos por ley a las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos o del Plan de Igualdad a través de un protocolo específico en violencia machista
Indicador	Realización del protocolo
Responsable	RRHH
Calendario	Seis meses
MEDIDA I.2	
Descripción	La reducción de jornada de la trabajadora motivada por la situación de violencia de género, que se encuentren justificadas por servicios sociales, servicios Públicos de salud o la autoridad competente, no tendrá descuento de salario, desde sentencia judicial durante dos meses, reduciendo como máximo 2/8 de la jornada laboral diaria
Indicador	Nº de solicitudes
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA I.3	
Descripción	Una vez confirmada la situación de violencia de género, si el derecho de protección de la trabajadora hace necesaria la fijación de período de vacaciones en otras fechas, se buscarán fórmulas de adaptación de dicho periodo
Indicador	Número de solicitudes concedidas/rechazadas y su motivo (si las hubiera) sobre el total solicitadas
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan

MEDIDA I.4	
Descripción	Considerar justificadas (excluidas, por tanto, del cómputo como absentismo), las ausencias o faltas de puntualidad consecuencia de la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La víctima de violencia de género deberá, en todo caso, informar a la empresa sobre su imposibilidad de acudir al trabajo o cumplir su horario tan pronto como conozca dichas situaciones
Indicador	Nº de mujeres que se acogen a esta medida (en el caso de que den el dato)
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA I.6	
Descripción	Facilitar la adaptación de jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social e integral
Indicador	Número de solicitudes concedidas/rechazadas y su motivo (si las hubiera) sobre el total solicitadas
Responsable	RRHH
Calendario	Desde la aprobación del plan
MEDIDA I.7	
Descripción	Informar a la comisión de seguimiento de los casos de víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la víctima
Indicador	Casos de víctimas de violencia de género tratados
Responsable	RRHH
Calendario	Anualmente
MEDIDA I.8	
Descripción	Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista los días 25 de noviembre
Indicador	Campañas realizadas
Responsable	RRHH + Marketing

Calendario	Anualmente
-------------------	------------

XIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, ARNOIA realizará su evaluación. Los resultados de esta pasarán a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe sentará las bases para la posterior elaboración del II Plan de igualdad de ARNOIA.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de igualdad de ARNOIA. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

I. Evaluación de resultados

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados.

II. Evaluación del proceso

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad.

III. Evaluación del impacto

Este apartado trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se ha mantenido la igualdad entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa.
- Si no se detecta segregación vertical u horizontal en la empresa.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión 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 del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento estará formada por los componentes de la Comisión Negociadora. Como se recoge en su Reglamento de la Comisión de Seguimiento, para la realización del seguimiento de la implantación y resultados de las medidas del plan se reunirá de forma ordinaria, al menos, una vez al año.

Deberá valorar los cambios que deban adecuarse y si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el seno de ésta por la vía de la adaptación del Plan de Igualdad, o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento negociador.

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos los casos que los conflictos afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).