



ARENAS FORNA, S.L.

Aridos, Transportes y Hormigones

I PLAN DE IGUALDAD

MARZO DE 2023

DATOS DE LA EMPRESA

DATOS CORRESPONDIENTES A PERIODO	1 ENERO 2021 A 31 DICIEMBRE 2021
----------------------------------	----------------------------------

Datos generales

Denominación social:	ARENAS FORNA
Forma jurídica:	SL
CIF	B03046158
CNAE	CNAE- 0812 - Extracción de gravas y arenas; extracción de arcilla y caolín
Dirección:	C/ Capitán Cendra 79, 03780, Pego, (Alicante)
Comunidad Autónoma	Comunidad Valenciana
Teléfono:	965570430
E-mail:	aforna@aforna.com
Página Web:	https://arenas-fornasl-hormigones.negocio.site

CENTROS DONDE SE PRESTAN SERVICIOS

CANTERA COLLADO. OLIVA (Valencia)
 CANTERA COLLAET. ADSUBIA (Alicante)
 CANTERA PEÑALBA. PEGO (Alicante)
 PEGO (Alicante)
 PLANTA HORMIGON PEGO (Alicante)
 PLANTA SENITJA (Alicante)
 PLANTA VILLAJOYOSA (Alicante)

Contenido

DATOS DE LA EMPRESA	2
1. Introducción	4
2. Principios	6
3. Determinación de las partes que lo concertan	9
4. Ámbito personal, territorial y temporal	10
5. Contexto y características generales de la entidad	11
6. Compromiso de la empresa con la Igualdad	12
7. Resultados del diagnóstico de Igualdad	13
a) Condiciones generales	13
b) Proceso de selección y contratación	16
c) Formación	17
d) Promoción Profesional	18
e) Clasificación profesional	19
f) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva	20
g) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	24
h) Infrarrepresentación femenina	25
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	26
j) Salud laboral con perspectiva de género	27
k) Comunicación e imagen	28
CUESTIONARIO A LA PLANTILLA	29
8. Objetivos	30
9. Medidas del I Plan de Igualdad	32
1. Proceso de selección y contratación	33
2. Formación	35
3. Promoción	37
4. Clasificación profesional	39
5. Condiciones de trabajo	40
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	41
7. Infrarrepresentación femenina	42
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	43
9. Retribuciones	44
10. Salud con perspectiva de género	45
11. Comunicación e imagen no sexista	46
12. Violencia de género	47
10. Calendario de actuaciones	48
11. Medios y recursos	53
12. Sistema de seguimiento y evaluación	54
13. Composición de la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad	58
14. Procedimiento para la modificación del Plan	61
15. Resolución de conflictos	62

1. Introducción

MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del I Plan de Igualdad de ARENAS FORNA.

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
3. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
6. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
7. Convenios colectivos de aplicación

AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el II Plan de Igualdad de ARENAS FORNA se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



2. Principios

El I Plan de Igualdad de ARENAS FORNA se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El I Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del I Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.

Los principios rectores de este I Plan de Igualdad que la Dirección de ARENAS FORNA hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato 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.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Se considera 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.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.
PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

3. Determinación de las partes que lo conciertan

El I Plan de Igualdad de ARENAS FORNA y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 8 personas:

De una parte, como representación empresarial:

- Encarnación González Bondía, por parte de la empresa
- Aleixandre Siscar Sastre por parte de la empresa
- Jorge Siscar Gosp por parte de la empresa
- M^a Paz Pelús Femenía por parte de la empresa

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Jesús Escribano Martínez, delegado de personal de UGT
- José Miguel Ortiz López, delegado de personal de UGT

Por los centros sin RLPT:

- Joan Cambrils, representante de CCOO del Hábitat
- Covadonga Peremach, representante de UGT

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad es obligatorio al alcanzar la empresa la cifra de 50 personas trabajadoras.

La extensión del I Plan de Igualdad incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades. En el momento periodo de estudio del diagnóstico, la empresa ha contado con 50 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena, 7 mujeres (14%) y 43 hombres (86%)

Si durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se incorpora a la entidad personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial es autonómico, ya que los centros de trabajo están situados en dos provincias de la Comunidad de Valenciana: Valencia y Alicante.

La vigencia del I Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 28 de marzo de 2023 al 27 de marzo de 2027. 6 meses antes de finalizar la vigencia del plan, se convocará a la Comisión Negociadora que dará inicio a las negociaciones de un nuevo plan de igualdad.

5. Contexto y características generales de la entidad

La empresa

La empresa Arenas Forna SI cuenta con 49 años de experiencia. Arenas Forna SI ubicada en Calle Capita Cendra, 79, PEGO, ALICANTE. Su actividad CNAE se fine como 0812 - Extracción de gravas y arenas; extracción de arcilla y caolín. El modelo de sociedad de Arenas Forna SI es Sociedad limitada. Arenas Forna SI tiene 7 centros de trabajo.



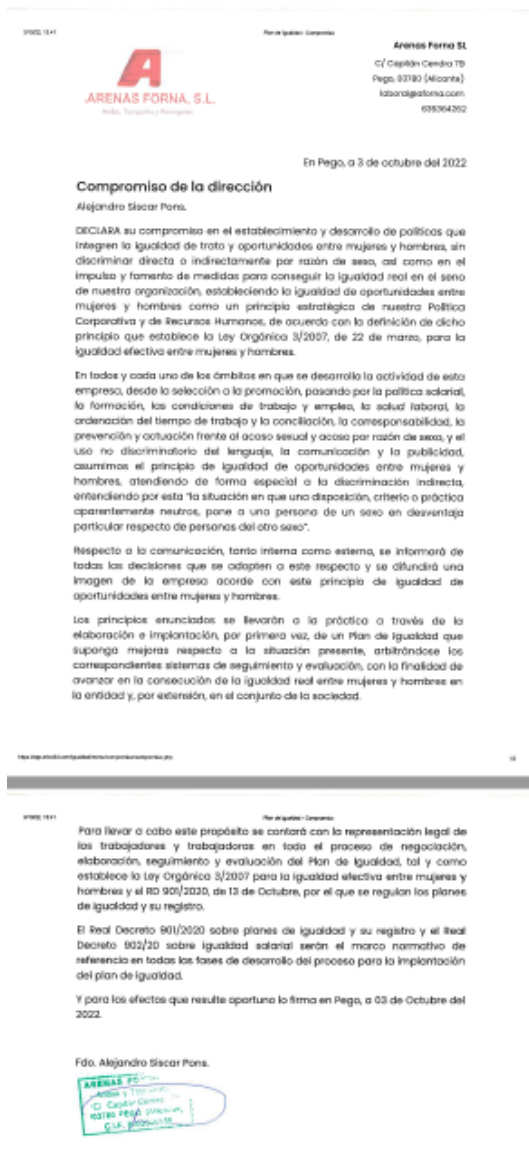
ARENAS FORÑA, S.L.

Aridos, Transportes y Hormigones

6. Compromiso de la empresa con la Igualdad

Con la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre transparencia retributiva, ARENAS FORÑA ha iniciado un proceso de negociación para la elaboración un Plan de Igualdad adaptado a la normativa vigente.

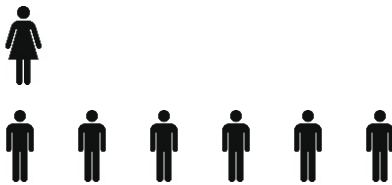
Para ello el 3 de octubre de 2022, la empresa ha formalizado el compromiso con la igualdad y la conciliación con el objeto de adaptar su política de igualdad a la nueva normativa.



7. Resultados del diagnóstico de Igualdad

a) Condiciones generales

En el periodo de un año, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 ARENAS FORNA ha contado con 50 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena, 7 mujeres (14%) y 43 hombres (86%). La empresa está masculinizada, al ser los hombres más del 60% de la plantilla, y además, hay infrarrepresentación femenina por haber menos de un 25%.



La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de -72,00%

En ARENAS FORNA siguiendo datos absolutos de 2021, el índice de feminización es de 0,16 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 6,14

hombres.

PLANTILLA POR SEXO

El dato de 50 personas en plantilla se corresponde con todas las personas que han estado de alta en algún momento de 2021 y este es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico.

Como se ha mencionado anteriormente estamos ante una empresa masculinizada y con infrarrepresentación femenina.

PLANTILLA POR EDAD

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos medios, es decir de 45 a 54 años (44%), siendo la proporción de personas mayores de 50 de un 40% y los menores de 30 de un 6%. El 16% se encuentra entre 30 y 39 años y el 14% entre los 40 y los 44. Las 7 mujeres que hay en la plantilla están entre los 40 y los 59 años.

La edad media del personal de ARENAS FORNA se sitúa en los 46,51 años, siendo de 50,39 años en el caso de las mujeres y de 45,88 años en el caso de los hombres.

La edad media, refleja dos aspectos muy importantes a tener en cuenta: Por un lado, la situación que afecta al sector en el que va a ser necesario que se produzca el reemplazo generacional que pueda garantizar la permanencia del mismo, y por otro lado la edad media de la plantilla, cercana a los cincuenta años, determina la madurez

de la plantilla en la empresa, de tal forma que parece que las personas que acceden se mantienen en la compañía hasta la finalización de su carrera profesional.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

El 58% de la plantilla de ARENAS FORNA tiene estudios primarios (10% mujeres y 90% hombres). Un 28% tiene estudios de Formación Profesional de Grado Superior, un 7% mujeres y el 14% tiene estudios universitarios (el 43% mujeres y el 57% hombres).

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal en ARENAS FORNA tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 98% de las contrataciones por lo que se puede afirmar que la plantilla es muy estable.

Además de los 23 contratos indefinidos a tiempo completo (17% mujeres y 83% hombres), destacan las 20 conversiones de contratos temporales en indefinidos. En ellos no hay mujeres porque todas tienen contrato indefinido.

El tipo de contrato más numeroso (100) supera la tendencia global de proporción entre mujeres y hombres (tres puntos por arriba).

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

La jornada completa supone hacer el 100% de las horas de trabajo según convenio. En ARENAS FORNA el 88% de la plantilla tiene un contrato a jornada completa, frente a un 12% a tiempo parcial. De las 6 personas a tiempo parcial, el 50% son mujeres y el 50% hombres.

No obstante, si miramos el índice de concentración, mientras que solo el 7% de los hombres de la plantilla masculina tiene un contrato a tiempo parcial, el 43% de las mujeres de la plantilla femenina tiene este tipo de contrato. Casi la mitad de la plantilla femenina tiene un contrato a tiempo parcial.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

En el personal con antigüedad de cinco o menos años hay un 44% de la plantilla de las que el 9% son mujeres.

Entre las personas con más antigüedad (más de 15 años) hay también un 44% de la plantilla pero hay mayor proporción de mujeres (el 18%).

El promedio de antigüedad de las mujeres es de 15,6 años mientras que el de los hombres es de 11,8.

PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

Los centros de trabajo en los que desarrolla su actividad ARENAS FORNA se encuentran en la Comunidad Valenciana.

El centro con mayor número de personas trabajadoras es la Cantera Collaet , de Adsubia, con un 24% de la plantilla. En las oficinas centrales de Pego se encuentran el 86% de las mujeres de la plantilla femenina. En el resto de los centros son todos hombres, excepto en la planta de Senitja donde hay una mujer.

PLANTILLA POR CONVENIO COLECTIVO

En ARENAS FORNA se aplican 4 convenios colectivos: Mármoles, piedras y granitos, Derivados del cemento, Transporte de mercancías por carretera, Construcción y obras públicas. La agrupación de la plantilla por convenios vigentes en la empresa es la siguiente:

El 46% de la plantilla está en el convenio de Mármoles, piedras y granitos, un 13% mujeres y un 87% hombres). En el convenio de Derivados del cemento hay un 28% de la plantilla (todos hombres). Un 16% está en el convenio de Transporte de mercancía por carretera (25% mujeres) y un 10% en el convenio de Construcción y obras públicas (40% mujeres).

PLANTILLA POR ÁREA

El área de Producción acoge al 76% de la plantilla, el 3% mujeres y el 97% hombres. En el área de Administración se encuentra el 14% de la plantilla con un 71% de mujeres y en el área comercial está el 8% de la plantilla, un 0% mujeres. En el área de limpieza/mantenimiento solo hay una persona que es mujer.

Las áreas de Administración y de Limpieza/mantenimiento están por tanto feminizadas y las de Producción y Comercial, masculinizadas. Se observa la existencia de segregación horizontal.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

En ARENAS FORNA existen 19 puestos de trabajo, aunque 13 de ellos son unipersonales.

El puesto en el que hay más personas es el de Conductor/a, con un 30% de la plantilla total, y un 0% de mujeres y un 100% de hombres. Sigue en número, el puesto de Plantista con un 12% de la plantilla pero un 0% de mujeres y el puesto de Auxiliar administrativo/a con un 12% de la plantilla también y un 50% de mujeres. Siguen con el 10% los y las Palistas, con un 6% Mecánico/a y con el 4%, Cantero/a, los tres puestos con el 0% de mujeres.

b) Proceso de selección y contratación

Durante el año de estudio, 2021, en ARENAS FORNA se han producido 5 altas nuevas en la compañía, todas de hombres. El 80% de las contrataciones se ha realizado en el puesto de Conductor/a y el 20% en el de Auxiliar administrativo/a. Todos los contratados son hombres.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación tienen que ver con necesidades productivas y/o subidas de ocupación.

Depende del caso, en ocasiones el negocio aumenta y eso provoca que haya necesidad de contratar a más gente.

Para iniciar un proceso de selección, desde el departamento donde se produce una vacante, se solicita autorización a la Dirección de la empresa, justificando la incorporación. La Dirección es quien autoriza o no el inicio del proceso de selección.

No se observan barreras internas o externas para la incorporación de mujeres a la compañía. Además, se está haciendo una apuesta por la incorporación en aquellos sectores donde hasta ahora hay más hombres que mujeres.

PUNTOS FUERTES

ÁREAS DE DESARROLLO

- Establecimiento de un procedimiento de contratación.
- Acciones positivas para aumentar candidaturas de mujeres en ocupaciones masculinizadas.
- Aunar criterios en cuanto a descripción de puestos a cubrir, perfiles necesarios y requisitos a cumplir.

- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.
- Revisar la solicitud de empleo, para valorar y modificar cuando sea posible las cuestiones relacionadas con horarios y disponibilidad.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo (el lenguaje no es inclusivo).
- Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección y verificar que en la terna finalista se incluyen candidaturas de ambos sexos.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.

c) Formación

En la empresa no existe un plan de formación anual.

Las necesidades de formación de la plantilla se detectan de manera informal por parte de la propia persona trabajadora o la persona responsable del equipo.

En los casos en que se ofrece formación, la solicitud se hace a través de los o las responsables puesto que estos siempre deben autorizar la formación

No se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ni formación específica para mujeres.

PUNTOS FUERTES

ÁREAS DE DESARROLLO

- Seguimiento del impacto de la formación por sexo.
- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Capacitación a mandos intermedios y personal con capacidad en la toma de decisiones en sesgos de género y medidas para la promoción de la igualdad.

d) Promoción Profesional

Hoy en día no existe un procedimiento para la promoción.

Durante 2021 no ha habido promociones.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son desempeño y actitud. No hay nada estandarizado sino que es la persona responsable la que va evaluando a la persona promocionada.

No se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción.

PUNTOS FUERTES

ÁREAS DE DESARROLLO

Integrar medidas de acción positiva a la hora de acceder mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito.

Evaluar cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.

Implantación de procedimiento para la promoción profesional

Revisión de los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.

Visión de la directiva sobre la igualdad y la promoción.

e) Clasificación profesional

En ARENAS FORNA se aplica una clasificación profesional basada en categorías y puestos.

f) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

Como hemos visto, la plantilla de ARENAS FORNA es contratada a tiempo completo; de forma residual, existe algún caso de contratación a jornada parcial.

El tiempo de trabajo se registra diariamente a través del sistema de fichaje.

La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

No existe una política definida en este sentido.

PUNTOS FUERTES

ÁREA DE DESARROLLO

- Desarrollar medidas para la garantía de la desconexión digital.

Resultados de la auditoría retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva es de cuatro años; desde el 28 de marzo de 2023 al 27 de marzo de 2027.

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado por el método de puntos por factor, con la herramienta del Instituto de las Mujeres teniendo en cuenta los siguientes 33 factores:

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) ESFUERZO MENTAL

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

- A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
- A.6.2) Responsabilidad económica
- A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial
- A.7) AUTONOMÍA
- B.1) ENSEÑANZA REGLADA
- C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
- C.1.2) Competencias digitales
- C.1.3) Gestión de la diversidad
- C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
- C.1.5) Formación no reglada
- C.1.6) Experiencia
- C.1.7) Actualización de conocimientos
- C.2.1) Destreza
- C.2.2) Minuciosidad
- C.2.3) Aptitudes sensoriales
- C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
- C.3.1) Capacidad comunicativa
- C.3.2) Capacidad emocional
- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, tenemos que el 34% de la plantilla está en la escala 06 donde no hay mujeres y el 30% en la Escala 08, donde hay un 7% de mujeres. En la escala 04 hay un 16% de la plantilla con un 50% de mujeres y en el resto de escalas hay menos de un 8%.

En la Escala 01, donde están la dirección, hay una mujer, luego es una escala sin infrarrepresentación femenina. Las escalas 02, 05, 06, 07 y 08 están masculinizadas y en todas hay infrarrepresentación femenina. Las escalas 01, 03 y 04 están equilibradas.

Con estos datos observamos la segregación vertical que existe en la empresa y además, se percibe también segregación horizontal.

Los datos globales de la brecha, teniendo en cuenta las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
BRECHA		-25%	57%	100%	-6%
Hombre	43	23.786	6.884	76	30.747
Mujer	7	29.720	2.953	0	32.673

El salario base equiparado tiene una brecha del 4%, los complementos salariales del 33%, las retribuciones extrasalariales del -57% y la brecha global es del 13%.

En las escalas 02, 05, 06 y 07 no hay mujeres, por lo que no se puede medir la brecha. En el resto de escalas, las brechas van desde el 34% de la escala 08 al -10% en la escala 01.

Las diferencias mayores entre lo cobrado por mujeres y hombres se dan en los siguientes complementos:

- Mejora voluntaria con una diferencia de 4.174 € a favor de los hombres
- Incentivo productividad, con una diferencia de 1.828 € a favor de los hombres

Si dividimos las retribuciones en cuartiles, obteniendo 4 bandas retributivas (baja, media baja, media alta y alta) observamos la distribución de hombres y mujeres entre ellas y tenemos lo siguiente: El 23% de los hombres de la plantilla masculina y el 43% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 57% de las mujeres y el 21% de los hombres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (20 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 36 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 56% de la plantilla masculina frente al 0% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 56 puntos.

Analizadas las circunstancias de las retribuciones en la empresa, unidos a la composición de la plantilla en cuanto a clasificación y distribución, se observa que el hecho de que las pocas mujeres que existen en la empresa estén concentradas en los

rangos bajos de retribución y en los altos en mayor medida, hace que la brecha global sea negativa.

No obstante, es necesario revisar en qué circunstancias se pagan determinados complementos salariales como el de Mejora voluntaria o el Incentivo de productividad, que son los que más influencia tienen en la existencia de la brecha.

ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo a convenio

ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.
- Revisión de la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes y evitar la infrarrepresentación femenina existente en puestos de mayor valor.

g) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La plantilla con hijas e hijos con edad menor a los 26 años representa el 42% de la misma, el 29% de las trabajadoras y el 44% de los trabajadores, tendrían responsabilidades familiares.

No hay reducciones de jornada por guarda legal de menor.

No se conocen beneficios sociales como clases de idiomas y formación gratuitas, seguro médico y dental, retribución flexible, día libre por el cumpleaños, plataforma de gimnasios, etc.

PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS

En el año 2021 no se han gestionado permisos laborales. Es decir, motivos por los cuales la persona trabajadora está autorizada a no ir a trabajar.

BAJAS LABORALES POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En cuanto a las bajas laborales por enfermedad o accidente de trabajo, maternidad y paternidad, el 14% han sido solicitados por mujeres (3) y el 86% por hombres (18).

No ha habido excedencias en 2021

PUNTOS FUERTES

-

ÁREAS DE DESARROLLO

- Informar al personal de ARENAS FORNA de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

h) Infrarrepresentación femenina

ARENAS FORNA es una empresa en la que existe infrarrepresentación femenina global ya que está formada por un 14% de mujeres y un 86% de hombres.

Además, hay puestos en los que existe infrarrepresentación femenina.

PUNTOS FUERTES

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar mujeres en la compañía en las áreas en la que está infrarrepresentada.
- Difundir el compromiso de ARENAS FORNA con la contratación de mujeres.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En ARENAS FORNA no existe un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso que tenga como objeto el establecimiento de compromisos por parte de la empresa para la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

PUNTOS FUERTES

ÁREAS DE DESARROLLO

- Creación de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Creación de un canal de denuncias anónimo.
- Incorporar medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.

j) Salud laboral con perspectiva de género

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se aplica para la reducción de peligros y enfermedades asociadas a la actividad laboral.

PUNTOS FUERTES

- Implantación de protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Atención especial de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

k) Comunicación e imagen

Se debe cuidar no utilizar lenguaje e imágenes sexista, en las comunicaciones. Hay documentos que deben ser revisados para su adaptación al uso de lenguaje inclusivo.

La comunicación se realiza por medio de reuniones, correo electrónico, tabloneros de anuncios, etc

PUNTOS FUERTES

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar como nuevo valor a la comunicación la igualdad.
- En los canales de comunicación apertura de uno específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Revisión de lenguaje e imagen a un uso no sexista, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Difusión del compromiso de ARENAS FORNA con la igualdad.
- Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.
- En los canales de comunicación dar cobertura y visibilidad a las mujeres que trabajan en ARENAS FORNA .

CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

Se ha facilitado la realización de una encuesta a toda la plantilla de ARENAS FORNA para conocer su opinión sobre las áreas de actuación del Plan de Igualdad.

TÉCNICA: Cuestionario

Modalidad: Online

Fecha de realización: noviembre de 2022

Respuestas obtenidas: 23, lo que supone un 46% de la plantilla que hubo en 2021.

De las 23 respuestas, 4 son de mujeres y 19 de hombres, es decir un 17% de mujeres y un 83% de hombres. Las mujeres de la plantilla, que suponen un 14% han contestado en mayor medida que los hombres, que suponen un 86% de la misma.

Han contestado el 57% de las mujeres de la plantilla y el 44% de los hombres.

La fiabilidad estadística presenta, para un error máximo para un nivel de confianza del 95%, no es la óptima, el 15,17% y nos da una clara idea de las inquietudes de la plantilla por los temas de igualdad.

Un 65% de la plantilla considera que en ARENAS FORNA hay igualdad de trato y de oportunidades. Esta percepción la sostienen el 68% de los hombres que han contestado, frente al 50% de las mujeres. Choca que un 26% no sabe si la hay. Del 9% que piensa que no hay igualdad de trato, el 100% son mujeres.

El 61% del total considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la empresa y el 39% que no.

Por sexo, el 25% de las mujeres y el 68 % de los hombres piensan que sí mientras que el 75% de las mujeres y el 32% de los hombres no lo saben.

Las mayores diferencias entre la importancia que le dan hombres y mujeres a las medidas se dan en más posibilidades para conciliar (-21%, lo que indica que las mujeres le dan más importancia que los hombres), la protección frente al acoso sexual (20%), y que se tenga en cuenta la opinión de la plantilla (14%).

8. Objetivos

GENERAL

Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en ARENAS FORNA, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

CUALITATIVOS

- Establecer una política transversal de igualdad
- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva
- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo”.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

CUANTITATIVOS

- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

9. Medidas del I Plan de Igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud con perspectiva de género
11. Comunicación e imagen no sexista
12. Violencia de género

Todos los indicadores desagregados por sexo y actividad

1. Proceso de selección y contratación

OBJETIVO GENERAL: Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Equiparar la plantilla en departamentos tradicionalmente masculinizados o feminizados.
- La igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos de selección para el acceso a la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Aplicar medidas de acción positiva (inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección, ...) que aseguren el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y áreas, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.	-Número de personas incorporadas en los distintos grupos desagregados por sexo.	Departamento de RRHH. Departamento que requiere el puesto.	Cuando se produzca una contratación y durante toda la vigencia del Plan.
2. Formar a las personas responsables de la selección de personal en igualdad de oportunidades y curso de inducción (onboarding) para las nuevas incorporaciones en la empresa explicitando contenidos y enfoque de trabajo con perspectiva de género.	-Módulos de formación impartidos.	Departamento de RRHH.	3º trimestre de 2023 y Vigencia del Plan
3. Actualizar la definición de puestos de trabajo y revisar las competencias solicitadas para asegurar que no existan sesgos de género.	Nº de descripciones de puestos de trabajo efectuadas.	Departamento de RRHH. Dirección y resto de departamentos	1 año tras la firma del Plan
4. Sistematizar la recogida de datos para disponer de información sobre indicadores en los procesos de selección candidaturas, perfil de edad, nivel de estudios, sexo, y comparar con el resultado de los procesos de selección.	-Informe elaborado.	Dirección. Departamento de RRHH.	2º trimestre 2023 y Vigencia del Plan
5. Proporcionar un cuestionario a la plantilla para que actualicen su formación y nivel de estudios y	-Nº de personas que actualizan información	Departamento	Vigencia del



ARENAS FORNA, S.L.

Aridos, Transportes y Hormigones

I PLAN DE IGUALDAD

mantener información periódica de recordatorio sobre su existencia para actualización.	por sexo, puesto de trabajo y disponibilidad --Datos estadísticos de nivel de estudios de la plantilla.	RRHH	Plan
--	--	------	------

2. Formación

OBJETIVO GENERAL: Facilitar el acceso de la plantilla a un Plan de Formación de la empresa dirigido a consolidar la formación profesional y la retención del talento y con perspectiva de género.

Objetivos específicos:

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
6. Diseñar un plan de acciones formativas contando con las inquietudes de la plantilla para consolidar la formación profesional y facilitar tanto la retención de talento como la promoción de la plantilla ya sea impartida internamente o por planes de formación públicos.	-Nº de acciones formativas difundidas -Nº de participantes por sexo	Departamento RRHH	4º Trimestr e de cada año
7. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	-Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento.	Departamento de RRHH.	3º y 4º trimestr e de 2023
8. Dar preferencia a las mujeres en la formación para puestos tradicionalmente masculinizados.	-Número de formaciones realizadas por sectores, desagregadas por sexo.	Departamento de RRHH.	2º trimestr e de 2023 y Vigencia Plan
9. Realizar acciones para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con programaciones específicas para la plantilla.	-N.º acciones de formación -N.º de horas -N.º de participantes por sexo	Departamento RRHH	3º trimestr e de 2023



ARENAS FORNA, S.L.

Aridos, Transportes y Hormigones

I PLAN DE IGUALDAD

	-Cuestionarios satisfacción		
10. Difundir jornadas, cursos y seminarios sobre igualdad en el empleo realizados por entidades públicas.	-N.º acciones de formación -N.º de horas -N.º de participantes por sexo -Cuestionarios satisfacción	Departamento RRHH	3º trimestre de 2023 y Vigencia Plan
11. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, con un módulo específico sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Nº cursos con módulos de igualdad / nº cursos impartidos a nueva plantilla	Departamento de RRHH.	2º trimestre de cada año

3. Promoción

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

Objetivos específicos:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Garantizar la información sobre vacantes y el resultado del proceso.
- Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
12. Hacer visibles referentes de liderazgo femenino y sus aportaciones a la empresa.	-Acciones de visibilización -Impacto en la plantilla	CEO	Desde el inicio y Vigencia Plan
13. Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo.	-Entrevista feedback. -Ficha de seguimiento profesional	Departamento de RRHH.	Anualmente.
14. Informar de las vacantes para la promoción, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Nº de vacantes publicadas y comunicadas Nº de vacantes convocadas Nº de vacantes cubiertas con personal interno. % de la plantilla a la que llega la información de la promoción	Vigencia del Plan	Desde la firma del plan y Vigencia del Plan



ARENAS FORNA, S.L.

Aridos, Transportes y Hormigones

I PLAN DE IGUALDAD

15. Informar a la persona candidata sobre los motivos que han influido en la decisión final.	-Número de personas informadas/ número de personas candidatas no promocionadas -Registro de los datos.	Dirección Recursos humanos. Dirección Departamento implicado	Desde la firma del plan y Vigencia del Plan
--	--	--	---

4. Clasificación profesional

OBJETIVO GENERAL: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Objetivos específicos:

- Canales de comunicación adecuados para apoyar la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
- Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura a cualquier vacante, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de reclasificación profesional.
- Potenciar la promoción del sexo subrepresentado en categorías profesionales, con el objetivo de minimizar la segregación vertical y horizontal.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
16. Revisar la VPT según las instrucciones que realice la administración con relación al RD902/2020 para identificar puestos de igual valor, si hubiese cambios significativos en la plantilla.	-Informe de adaptación realizada	Departamento RRHH	Anualm ente
17. Seguimiento del personal por categoría profesional identificando la evolución del índice de feminización.	-Plantilla por categoría, grupo profesional y sexo.	Departamento RRHH	Anualm ente

5. Condiciones de trabajo

OBJETIVO GENERAL: Implementar condiciones de trabajo que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y favorecer la conciliación.

Objetivos específicos:

- Garantizar la desconexión digital.
- Tecnificación para la reducción del trabajo con contenido físico.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
18. Elaborar y difundir el protocolo para la desconexión digital.	-Protocolo para la desconexión digital. - Seguimiento anual del protocolo.	Departamento RRHH y Dirección de Sistemas	3º trimestre de 2023
19. Estudiar las posibilidades para la tecnificación en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere esfuerzo físico para su desarrollo.	-Resultado del estudio de situación.	PRL	3º trimestre de 2023

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

OBJETIVO GENERAL: Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa, favoreciendo el ejercicio corresponsable de los mismos.

Objetivos específicos:

- Realizar acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Informar a toda la plantilla de las medidas existentes en la empresa que favorecen la conciliación.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
20. Establecer y difundir los criterios para la garantía del derecho a la desconexión digital del personal.	-N.º acciones de información. -N.º de veces que se ha difundido	RRHH	3º trimestre de 2023
21. Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información (por ejemplo: videoconferencias) siempre que sea posible para evitar viajes o desplazamientos.	-N.º de viajes o desplazamientos evitados por el uso de esta tecnología.	Departamento de RRHH.	2º trimestre de 2023 y vigencia del plan

7. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO GENERAL: Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.

Objetivos específicos:

- Evitar tanto la segregación horizontal como vertical de las mujeres en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
22. Adoptar la medida de acción positiva, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el género infrarrepresentado.	<p>Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva.</p> <p>Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.</p> <p>-Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentados.</p>	Dirección RRHH	Desde la firma del plan y Vigencia Plan

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO GENERAL: Mantener a la empresa comprometida con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo. Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

Objetivos específicos:

- Seguimiento del correcto funcionamiento del canal de denuncias del que debe disponer la empresa y formación continua del personal instructor y el equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Continuar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
23. Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	-Informe cuantitativo y cualitativo del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comité Ético	Semestr al desde 4º trimestr e de 2023

9. Retribuciones

OBJETIVO GENERAL: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.
- Favorecer la atracción y retención del talento

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
24. Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.	-Factores y subfactores tenidos en cuenta en la VPT con perspectiva de género -Resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada	RRHH	Tras dos años de la firma
25. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos	-Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	RRHH	Tras dos años de la firma
26. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. -Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	RRHH	Tras la firma del plan.
27. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	-Informes de registros retributivos	RRHH	Anualm ente

10. Salud con perspectiva de género

OBJETIVO GENERAL: Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.

Objetivos específicos:

- Abordar la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo.
- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, desarrollo de herramientas preventivas y adopción de medidas correctoras, siempre contemplando las diferencias por sexo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
28. Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus protocolos de desarrollo desde la perspectiva de género.	-Informe de seguimiento PRL -Materias evaluadas	RRHH	Anualm ente
29. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.	-Nº y descripción de herramientas preventivas propuestas/realizadas -Nº y descripción de medidas correctoras propuestas/realizadas	RRHH	2º trimestr e de 2023 y vigencia del plan

11. Comunicación e imagen no sexista

OBJETIVO GENERAL: Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

Objetivos específicos:

- Utilizar el ejemplo como forma de difundir el compromiso de la empresa con la igualdad, eliminar el lenguaje sexista y utilizar el lenguaje inclusivo, eliminar imágenes sexistas, incluir la perspectiva de género en todas las comunicaciones formales e informales, elaborar material de difusión en fechas relevantes para la igualdad y la diversidad.
- Utilizar todos los canales de comunicación para visibilizar a las mujeres que trabajan en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
30. Realizar un uso no sexista del lenguaje e imagen.	-Textos modificados.	Administración	Toda la Vigencia Plan
31. Revisión de las imágenes a difundir desde la perspectiva de género, evitando siempre las imágenes sexistas y difundiendo imágenes masculinas y femeninas por igual.	-Imágenes publicadas	Administración	Vigencia Plan
32. Difundir en los elementos de comunicación interna y externa el compromiso con la igualdad (memorias anuales, página web, firma de correo electrónico...).	-N.º y tipo de acciones de difusión.	RRHH	Vigencia Plan

12. Violencia de género

OBJETIVO GENERAL: Apoyar el acceso y el mantenimiento del empleo de las mujeres que sufran violencia de género, así como la prestación de la ayuda necesaria para éstas que garanticen su seguridad integral y social.

Objetivos específicos:

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género, contribuyendo a su erradicación

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
33. La Comisión de evaluación y seguimiento podrá valorar durante la implantación del Plan de Igualdad incluir un dossier informativo acerca de los derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género implementando algunos beneficios o acciones que ayuden a estas personas a mantener su posición laboral o insertarse.	-Dossier informativo realizado	RRHH	1ª reunión de la comisión
34. Crear un procedimiento de actuación en materia de protección a víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, recogiendo como mínimo las obligaciones legales establecidas para la empresa. Valorar la inclusión de más medidas que favorezcan la reordenación del tiempo de trabajo y la progresión laboral de este colectivo de mujeres.	-Procedimiento de actuación realizado	RRHH	1ª reunión de la comisión
35. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación del convenio y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	-N.º y tipo de acciones de difusión.	RRHH	Vigencia Plan
36. Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.	-Campaña realizada cada 25 de noviembre	Comunicación	25 de noviembre de cada año

10. Calendario de actuaciones

1	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2023				2024				2025				2026				2027
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T	
1	Aplicar medidas de acción positiva (inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección, ...) que aseguren el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y áreas, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.																	
2	Formar a las personas responsables de la selección de personal en igualdad de oportunidades y curso de inducción (onboarding) para las nuevas incorporaciones en la empresa explicitando contenidos y enfoque de trabajo con perspectiva de género.		X															
3	Actualizar la definición de puestos de trabajo y revisar las competencias solicitadas para asegurar que no existan sesgos de género.					X												
4	Sistematizar la recogida de datos para disponer de información sobre indicadores en los procesos de selección candidaturas, perfil de edad, nivel de estudios, sexo, y comparar con el resultado de los procesos de selección.		X															
5	Proporcionar un cuestionario a la plantilla para que actualicen su formación y nivel de estudios y mantener información periódica de recordatorio sobre su existencia para actualización.	X																
2	FORMACIÓN	2023				2024				2025				2026				2027
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T	
6	Diseñar un plan de acciones formativas contando con las inquietudes de la plantilla para consolidar la formación profesional y facilitar tanto la retención de talento como la promoción de la plantilla ya sea impartida internamente o por planes de formación públicos.			X				X				X				X		
7	Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.		X	X														
8	Dar preferencia a las mujeres en la formación para puestos tradicionalmente masculinizados.	X																
9	Realizar acciones para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con programaciones específicas para la plantilla.		X															
10	Difundir jornadas, cursos y seminarios sobre igualdad en el empleo realizados por entidades públicas.		X															
11	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, con un módulo específico sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	X																

3 PROMOCIÓN		2023			2024			2025			2026			2027			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1T
1	Hacer visibles referentes de liderazgo femenino y sus aportaciones a la empresa.	X															
1	Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo.				X			X				X				X	
1	Informar de las vacantes para la promoción, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	X															
1	Informar a la persona candidata sobre los motivos que han influido en la decisión final.	X															
4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		2023			2024			2025			2026			2027			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1T
1	Revisar la VPT según las instrucciones que realice la administración con relación al RD902/2020 para identificar puestos de igual valor, si hubiese cambios significativos en la plantilla.					X			X				X				
1	Seguimiento del personal por categoría profesional identificando la evolución del índice de feminización.				X			X				X				X	
5 CONDICIONES DE TRABAJO		2023			2024			2025			2026			2027			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1T
1	Elaborar y difundir el protocolo para la desconexión digital.		X														
1	Estudiar las posibilidades para la tecnificación en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere esfuerzo físico para su desarrollo.		X														
6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		2023			2024			2025			2026			2027			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1T
2	Establecer y difundir los criterios para la garantía del derecho a la desconexión digital del personal.		X														
2	Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información (por ejemplo: videoconferencias) siempre que sea posible para evitar viajes o desplazamientos.	X															
7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		2023			2024			2025			2026			2027			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1T
2	Adoptar la medida de acción positiva, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el género infrarrepresentado.	X															

8	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y PR RAZÓN DE SEXO	2023			2024			2025			2026			2027			
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T
2 3	Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo																
9	RETRIBUCIONES	2023			2024			2025			2026			2027			
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T
2 4	Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.								X								
2 5	Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos								X								
2 6	Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	X															
2 7	Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.				X				X				X				
10	SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2023			2024			2025			2026			2027			
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T
2 8	Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus protocolos de desarrollo desde la perspectiva de género.																
2 9	Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.	X															
11	COMUNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTA	2023			2024			2025			2026			2027			
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T
3 0	Realizar un uso no sexista del lenguaje e imagen.	X															
3 1	Revisión de las imágenes a difundir desde la perspectiva de género, evitando siempre las imágenes sexistas y difundiendo imágenes masculinas y femeninas por igual.	X															
3 2	Difundir en los elementos de comunicación interna y externa el compromiso con la igualdad (memorias anuales, página web, firma de correo electrónico...).	X															
12	VIOLENCIA DE GÉNERO	2023			2024			2025			2026			2027			
		2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1T



ARENAS FORÑA, S.L.

Aridos, Transportes y Hormigones

I PLAN DE IGUALDAD

3	3	La Comisión de evaluación y seguimiento podrá valorar durante la implantación del Plan de Igualdad incluir un dossier informativo acerca de los derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género implementando algunos beneficios o acciones que ayuden a estas personas a mantener su posición laboral o insertarse.					X													
3	4	Crear un procedimiento de actuación en materia de protección a víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, recogiendo como mínimo las obligaciones legales establecidas para la empresa. Valorar la inclusión de más medidas que favorezcan la reordenación del tiempo de trabajo y la progresión laboral de este colectivo de mujeres.					X													
3	5	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación del convenio y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	X																	
3	6	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.			X				X				X						X	

11. Medios y recursos

ARENAS FORNA se compromete a poner a disposición del I Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia de acuerdo con sus posibilidades y conforme a las materias legales que resulten aplicables, en especial:

- Lugar adecuado para las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Una persona responsable en materia de igualdad.

Del mismo modo, en cuanto a medios humanos, se tendrá en cuenta lo siguiente:

DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: El I Plan de Igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del I Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Las personas que integran la comisión de Seguimiento dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del I Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Seguimiento.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Recibirá información sobre el contenido del I Plan de Igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

12. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de ARENAS FORNA se realizará por las personas designadas la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

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

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.

- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del Plan de Igualdad.

Revisión del I Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de Seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del I Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

EVALUACIÓN

Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

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

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del I Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...

- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.

Realización de la reunión anual, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2025. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Evaluación final 6 meses antes de la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del I Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

13. Composición de la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento será quien asuma en el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

Se considera idóneo porque las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento tienen formación y/o experiencia en la implantación de planes y medidas de igualdad, y serán el cauce para valorar el grado de implantación del I Plan de Igualdad de ARENAS FORNA y de con los resultados de su análisis informar a toda la organización.

La Comisión de Seguimiento está formado por ocho personas, cuatro en representación de la entidad y cuatro en representación de las personas trabajadoras, que son las siguientes:

De una parte, como representación empresarial:

- Encarnación González Bondía, por parte de la empresa
- Aleixandre Siscar Sastre por parte de la empresa
- Jorge Siscar Gosp por parte de la empresa
- M^a Paz Pelús Femenía por parte de la empresa

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Jesús Escribano Martínez, delegado de personal de UGT
- José Miguel Ortiz López, delegado de personal de UGT
- Joan Cambrils, representante de CCOO del Hábitat
- Covadonga Peremach, representante de UGT

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del I Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión de Seguimiento.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al I Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter ordinario una vez al año, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

Las partes acuerdan que el primer año se realizará una reunión a los 6 meses desde la firma.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito.

Las horas de reunión y de preparación de las mismas de las personas de la RLPT serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo sin descontarse del crédito sindical.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

14. Procedimiento para la modificación del Plan

El I Plan de Igualdad de ARENAS FORNA se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, 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. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de ARENAS FORNA

15. Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de ARENAS FORNA, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

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

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman a 27 de marzo de 2023

Por ARENAS FORNA

Por la representación de las personas trabajadoras