



**PLAN IGUALDAD DE LA  
EMPRESA  
ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**

22 de Abril de 2022 - 21 de Abril de 2026

### PRÓLOGO

ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L. es la empresa fundadora del grupo ARASTI BARCA, constituido por Empresas Consultoras que actúan en el área de Servicios Sociales, Formación, Consultoría de Empresas, Ocio y Tiempo Libre, y Deporte. Su cuadro directivo es dinámico y altamente cualificado, y cuenta con más de treinta años en la dirección y gerencia de la misma logrando que la empresa se vaya dimensionando paulatinamente.

Tiene una cartera de clientes entre los que destaca la Administración Pública, en sus distintas esferas: Local y Autonómica, así como Organismos Autónomos de la misma.

Desde sus orígenes, ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L. siempre ha sido una empresa comprometida con la igualdad. Su compromiso con las personas trabajadoras y con la sociedad ha sido su fin último como entidad, proporcionando un ámbito de trabajo sano, basado en unos principios de igualdad y buen trato para sus personas trabajadoras, y unos servicios de calidad a la sociedad.

El compromiso de ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L. traspasa lo estrictamente laboral, ya que considera como fin último el lograr avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

La política que está instaurada en la empresa, sigue unos principios básicos de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Prueba de ello es que en ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L. siempre se han dado las mismas posibilidades a todas las personas, independientemente de su sexo, raza, religión, etc.

Con el presente Plan de Igualdad, se pretende seguir avanzando, ya que se es consciente de que todavía queda mucho camino por recorrer, y muchas cosas que mejorar. Pero ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L. es una empresa comprometida y consciente de la situación, por ello a través del presente Plan muestra su fuerte compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y pretende llevar a cabo medidas que contribuyan a este fin último.

#### I. INTRODUCCION: MARCO NORMATIVO Y COMPROMISO

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la **igualdad y a la no discriminación por razón de sexo**. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de **promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas**.

## **PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**

Esto se ha concretado con La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ley que nace con el fin último de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando todo tipo de discriminación de las mujeres, y legislando los derechos de igualdad de género en nuestro país, de elaboración y aplicación de planes de igualdad.

El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Esto supone implementar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en todas sus facetas y a en todos los niveles de la misma, según lo establecido en el plan.

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado y negociado conforme a lo establecido a esta Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 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, el Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva y brecha salarial.

Este plan nace del esfuerzo realizado entre los agentes sociales, la representación legal de las personas trabajadoras, y del compromiso de la empresa; y ha sido diseñado para toda la plantilla, tanto mujeres como hombres, bajo una perspectiva de transversalidad de género y como estrategia para hacer efectiva la plena igualdad. Se configura como un instrumento de carácter preventivo a fin de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura entre mujeres y hombres. Se trata de un plan de carácter dinámico, que irá modelándose a partir de las necesidades que revele el seguimiento del mismo por la Comisión.

**ARASTI BARCA MA Y MA SL, se compromete a respetar y promover la igualdad entre todas las personas que componen nuestro equipo de trabajo, con independencia de su edad, género o su diversidad, propiciando un ambiente de trabajo inclusivo, libre de prejuicio y de discriminación injustificada, y promoviendo el respeto por la igualdad de oportunidades para todas las personas de la empresa.**

Creemos que el talento y esfuerzo de cada una de las personas que componen nuestro equipo, -independientemente de su edad, género o nacionalidad-, genera creatividad, eficiencia y buenos resultados en nuestra empresa, pero es imprescindible la identificación de las posibles barreras para lograr la igualdad y establecer medidas para superarlas. Esto lo hemos tratado de conseguir mediante la negociación e implantación de este Plan de Igualdad, en el

que la empresa, la representación legal de los trabajadores y de los sindicatos más representativos del sector de la empresa, hemos aunado nuestros esfuerzos para que la igualdad en la empresa sea plena.

La dirección de la empresa quiere hacer constar su compromiso de integrar este plan en los objetivos de la política de la empresa y particularmente en la política del departamento de Recursos Humanos.

## II. PARTES INTERVINIENTES

Este Plan de Igualdad ha sido acordado por la Comisión Negociadora constituida el día 21 de febrero de 2022, formada por las siguientes personas:

- Por parte de la **representación legal de las personas trabajadoras**:
  - D. Antonio González Borrás y D. Ángel Barquín Crespo, miembros del sindicato Comisiones Obreras, que cuenta con el 100% de la representatividad legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.
- Por los **centros en los que no existe representación de las personas trabajadoras**, D<sup>a</sup> Ruth Durán Pitart, representante de CCOO, que cuenta con el 50% de la representatividad de los sindicatos más representativos del sector de actividad de la empresa.
- Por la **parte empresarial** negocian este Plan, D<sup>a</sup> María de los Ángeles Arasti Barca, D. Miguel Antonio Arasti Barca, y D<sup>a</sup> Cristina Martínez Iglesias.

Las partes firmantes de este Plan tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales, para la negociación y firma de este Plan.

## III. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan se aplicará y vinculará **a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa Arasti Barca M.A.M.A. S.L.**, y tendrá vigencia en todos los centros de trabajo **situados en todo el territorio Nacional**, cualquiera que sea la actividad del Centro de trabajo en el que se preste el mismo.

Los centros de trabajo con los que cuenta la empresa, y en los cuales se aplicará este plan son los siguientes:

## **PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**

- Centro de trabajo de Burgos con 38 personas
- Centro de trabajo de Santa Cruz de Tenerife que cuenta con 9 personas trabajadoras.
- Centro de trabajo de Piélagos con 4 trabajadoras.
- Centro de trabajo de Santander, que cuenta con 38 personas trabajadoras.

También se aplicará a todas las personas trabajadoras de los centros de trabajo que Arasti Barca M.A.M.A. S.L pueda abrir durante la vigencia del presente plan.

**El Plan entrará en vigor a todos los efectos el día 22 de Abril de 2022, y tendrá una vigencia de 4 años, finalizando el día 21 de Abril de 2026.**

Tres meses antes de la finalización de la vigencia las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

### **IV. INFORME DEL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA**

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de situación de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa, conforme a lo establecido en el art. 7.1 del RD 901/2020, y su Anexo, aprobado por la Comisión Negociadora el día 9 de marzo de 2022, cuyo contenido específico se refiere a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción Profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad a lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

## **PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Representación Legal de las personas trabajadoras ha intervenido exhaustivamente en el análisis y contenido del diagnóstico, con el fin de integrar en el mismo su visión de la igualdad en la empresa.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, desde un enfoque cuantitativo y cualitativo. También se efectuaron cuestionarios a gran parte de la plantilla (aleatoriamente), con el fin de conocer la opinión de la plantilla acerca del compromiso y las políticas de igualdad que se han desarrollado en la empresa hasta la fecha.

La metodología utilizada ha sido el enfoque o perspectiva de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres. Los datos se han analizado teniendo en cuenta el índice de distribución, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (porcentajes absolutos); y el índice de concentración, (porcentajes verticales) que aporta información sobre la situación de las mujeres y los hombres con respecto a cada una de sus plantillas.

La fecha en la que se ha realizado el diagnóstico es el día 15/02/2022, ya que de esta manera, se efectuaba el diagnóstico tras la incorporación de un centro de trabajo que aglutinaba a una plantilla de 38 personas trabajadoras, contando por ello con un gran peso en la empresa. Sin embargo, tanto el registro retributivo, como la auditoría salarial y los apartados de formación, promoción y condiciones de trabajo se han analizado tomando como referencia el histórico de 2021, con el fin de conocer la evolución de los últimos años, y en el caso de los registros retributivos y auditoría salarial por no contar con el registro retributivo del nuevo centro incorporado.

### **CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO:**

Arasti Barca M.A.M.A. S.L, desarrolla su actividad en el campo de la Formación, los Servicios Sociales, Deporte, Ocio y Tiempo Libre.

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

A fecha 15/02/2022, la empresa está formada por **89** personas trabajadoras; representando una distribución de **53 mujeres** (59,55%), y **36 hombres** (40,45%), distribuidos en los centros de trabajo de Burgos, Santander, Santa Cruz de Tenerife y Piélagos, adscritos a los siguientes convenios colectivos:

- III Convenio Marco estatal del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, que aglutina a 38 personas, 10 hombres y 28 mujeres.
- IV Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, que integra a 47 personas, 26 hombres y 21 mujeres.
- XII Convenio Colectivo de Asistencia y Educación Infantil, al que están adscritas 4 trabajadoras.

**Representación legal de los trabajadores:** Únicamente, el **Centro de trabajo de Santander cuenta con RLT**, en concreto con **3 representantes**, una mujer y dos hombres.

En los demás centros de trabajo NO existe Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

Los sindicatos más representativos del Sector son Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

La plantilla presenta un grado de diversidad del **6,82 %**, con un reparto paritario. Esta diversidad no afecta en modo alguno al desarrollo de las funciones del personal.

En cuanto a las características de la plantilla por edad, el **49,05 %** cuenta con edades comprendidas entre los **45 a 64 años**,

La edad de la plantilla femenina es mayor que la edad de la plantilla masculina.

- El nivel formativo de la plantilla es el siguiente, (porcentajes verticales):
  - o Estudios primarios, 23,08% de la plantilla de hombres y el 7,89% de la plantilla femenina.
  - o Estudios secundarios, 61,54% de la plantilla de hombres y el 84,21% de la plantilla femenina.
  - o Estudios superiores, 15,38% de la plantilla de hombres y el 7,89% de la plantilla femenina.

Las encuestas efectuadas revelan que, aunque la plantilla siente que en la empresa impera la igualdad, desconocen la existencia de plan alguno de igualdad.

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

Aunque del diagnóstico se deduce que la política de recursos humanos de Arasti Barca es una política que favorece la igualdad entre hombres y mujeres, y que en esta empresa **no se toman decisiones discriminatorias respecto al género**, en su análisis se desvela:

- Que existe **desequilibrio en la ocupación de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.**

Analizamos las distintas áreas.

### 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El análisis del proceso de selección y contratación de los recursos humanos, nos indica en qué medida acceden más mujeres o más hombres a la empresa, y las áreas y niveles jerárquicos en los que se producen.

En este sentido, la empresa cuenta con **buenas prácticas en el proceso de selección**, en cuanto a que **garantiza el principio de no discriminación** tanto en la plantilla como en las futuras incorporaciones.

Esto se demuestra en:

- Que el acceso a la empresa se rige por el criterio de **capacidad y mérito**, y que han accedido a la misma más mujeres que hombres.
- Que los procedimientos de selección tienden a **garantizar que tanto la selección de aspirantes como la contratación final se realice de forma transparente, objetiva y evitando la discriminación.**
- El uso de un **lenguaje inclusivo** en sus ofertas de empleo.
- Se efectúa una valoración de los curriculum vitae y se hace una entrevista.
- El procedimiento de **Entrevista** es aséptico en el sentido de que no efectúan preguntas relacionadas con la edad, sexo, hábitos u orientaciones sexuales, así como aquellas tendentes a detectar situaciones familiares o personales.
- Se trata, en la medida de lo posible de que las vacantes internas que se cubran principalmente por los propios empleados y empleadas

A pesar de lo anterior, se observa una **composición desequilibrada entre mujeres y hombres** respecto a que las categorías con mayor responsabilidad, son ocupadas por hombres dichos perfiles, lo que no se debe en modo alguno a razón de género, sino a causas socioculturales.



## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

Respecto a la contratación, también se constata un **desequilibrio en cuanto a la jornada en la contratación indefinida**, ya que la plantilla masculina goza en mayor proporción que la mujer de contratos indefinidos a jornada completa, al tener el 82,76 % de la plantilla masculina un contrato indefinido a jornada completa, mientras que esta modalidad de contratación **sólo la tienen el 10,87% de la plantilla femenina**. Creemos que ello obedece a la feminización de los trabajos, y a la conciliación de la vida familiar y personal, al ser mas frecuente todavía en la sociedad que la mujer contrate jornadas más reducidas para conciliar su empleo y su familia.

Las personas encargadas cuentan con formación en materia de igualdad.

### 2. CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional en la empresa responde a los puestos a cubrir según los servicios contratados con la administración y los convenios colectivos de aplicación, respondiendo por lo tanto a un **sistema de clasificación de puestos neutro y libre de sesgos de género**, sin responder a un nivel jerárquico, sino funcional.

Consecuencia de ello es una plantilla totalmente **segmentada en puestos de trabajo de diferente calidad** no sólo a nivel salarial, sino en el conjunto de tareas, jornada horarios, convenio colectivo de aplicación, teniendo por lo tanto distinto valor, sin que se aprecie desigualdad entre mujeres y hombres por razón de género en este apartado.

Sin embargo, en las conclusiones de la auditoria salarial, se estima que **existen categorías profesionales en los que no existe paridad**, por lo que insta a tomar medidas que favorezcan la paridad siempre teniendo en cuenta los requisitos de capacidad y mérito.

Asimismo, la auditoria salarial estima que no existe una descripción amplia, concreta y específica de los puestos de trabajo, por lo que cree necesario la realización de una **relación objetiva de los puestos de trabajo, con los criterios de acceso y a adecuación de los puestos a estos factores**.

### 3. FORMACION.

La formación del personal de la empresa tiene como objetivo principal el potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar sus conocimientos para que

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

puedan desarrollar sus funciones. La empresa imparte formación tanto obligatoria como voluntaria.

En cuanto al horario, la mayor parte de la formación se programa dentro de la jornada laboral; no obstante, se programa formación fuera del horario de trabajo, principalmente formación a distancia.

En términos de género, **las mujeres se forman más que los hombres**, con independencia de que la proporción de hombres en el total de la plantilla es ligeramente inferior.

No se ha impartido formación en igualdad, ni en lenguaje inclusivo.

### 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

El análisis de políticas de promoción profesional permite conocer cómo se lleva a cabo la promoción profesional, cuáles son los criterios que se tienen en cuenta, y si la participación de mujeres y hombres está teniendo lugar de manera equilibrada en la empresa.

En base a ello, se extraen las siguientes conclusiones:

- **La empresa prioriza la promoción interna**, sobre la contratación de nuevo personal, tanto en el caso de personas trabajadoras indefinidas, como en el caso de trabajadores y trabajadoras temporales.
- **No hay distinción entre entre mujeres y hombres a la hora de promocionar.**
- En ocasiones hay **falta de información** a la plantilla respecto de las plazas internas, por lo que habría que protocolizar el sistema de promoción interna de las plazas vacantes, respecto a la forma de informar a la plantilla de los criterios para optar al puesto.
- la Auditoría salarial, estima la necesidad de elaborar una guía con criterios objetivos para promocionar.

### 5. CONDICIONES DE TRABAJO

En el análisis a de las condiciones de trabajo, donde se ha evaluado si la empresa garantiza un trato totalmente igualitario en cuanto tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, etc. se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Más del **84% de contrataciones son indefinidas**, correspondiendo el 61,33 % de los contratos indefinidos a mujeres, y el 38,67% a los hombres.
- **El 86,79% de la plantilla de mujeres es indefinida. Sin embargo, sólo el 10,87% de la plantilla femenina tiene un contrato indefinido a jornada completa.**
- Existe un **desequilibrio en el desempeño de la jornada completa**, que se divide entre hombres y mujeres con los siguientes porcentajes: el 77,42% de las jornadas completas son desempeñadas por hombres, por el contrario, esta jornada es desempeñada por mujeres en un porcentaje del 22,58%.
- Las políticas de **Prevención de Riesgos Laborales** van dirigidas a todo el personal, y **se está empezando a realizar la valoración de puestos de trabajo** en relación a la **salud laboral desde una perspectiva de género**.
- La gestión de la intimidad en relación con el **entorno digital** no está protocolarizado con un instrumento de “**desconexión digital**”. No obstante, **hay una total desconexión digital ya que el personal no cuenta con dispositivos digitales de la empresa fuera del trabajo**.
- En relación a los **permisos retribuidos** no se mejoran las condiciones respecto a la normativa vigente. Estos permisos son más solicitados por las mujeres que por los hombres.
- **No se registran datos sobre posibles situaciones de violencia género** que puedan darse en la plantilla.
- **No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ni inaplicaciones de convenio.**
- Las condiciones retributivas de mujeres y hombres son las mismas, y estas son las establecidas por cada convenio colectivo que rige cada uno de los servicios prestados, en atención al puesto de trabajo que se ejecuta, no habiendo discriminación por razón de género, aunque existan desigualdades por mejoras u otros derechos adquiridos con las subrogaciones del personal, o por conceptos que con anterioridad se tenían que pagar.

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

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

Es la mujer la que utiliza en mayor medida que el hombre los derechos en materia de conciliación. Los permisos no retribuidos en materia de conciliación son mayoritariamente solicitados por mujeres. Asimismo, las **excedencias por cuidado de menores o de familiares dependientes** las han solicitado exclusivamente las mujeres.

### 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En términos generales, la proporción de hombres y mujeres se ha mantenido muy parecida a lo largo de los años 2018, 2019 y 2020, con una plantilla mayoritariamente femenina.

No obstante, destacan los siguientes datos:

- Los índices de masculinización más altos se encuentran tanto en los **puestos de mayor responsabilidad y/o mejor retribuidos**, como en los **niveles correspondientes a las posiciones de menor responsabilidad y/o menor retribución**. En concreto los **puestos de Gestión, como el de Técnico de Prevención de Riesgos y el de Gestor Administrativo**, que son los más remunerados y mayor responsabilidad, están ocupados por hombres.
- En el **resto de los niveles**, la proporción entre hombres y mujeres está dentro del **rango de la paridad (40%-60%)**.
- Los **puestos de administrativos y de personal educador destacan por su feminización**.
- En el sector deportivo, en el que la mujer esta infrarrepresentada, resulta que en esta empresa hay más mujeres que hombres.

### 8. RETRIBUCIONES

El *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, **establece la obligatoriedad de todas las empresas de disponer del registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el personal directivo y los altos cargos, para garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución,

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

El sistema de retribución se rige exclusivamente por convenio. Debido a la actividad que desarrolla ARASTI BARCA, son varios los convenios que se aplican dependiendo la actividad que se desarrolle. Los convenios aplicables son:

- III Convenio Colectivo Marco Estatal de Sector de Ocio y Educación y Animación Sociocultural.
- IV Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios
- XII Convenio Colectivo de centros de Asistencia y educación infantil.

Se ha efectuado una descripción de los puestos de trabajo en función de los convenios aplicables al ámbito funcional del cada uno de los servicios prestados por la empresa y las funciones desarrolladas por el personal que presta los servicios, basada en criterios objetivos, en base a los cuales se establece la política salarial. También se cuenta con una valoración de puestos de trabajo por puntos de factor.

Las brechas existentes en las siguientes categorías profesionales, según convenio colectivo son las siguientes:

- En la categoría de **educador infantil** no hay brecha salarial.
- En la categoría correspondiente al Grupo I Nivel I, del IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones deportivas, el porcentaje de **brecha total promedio** en la empresa es del -40%, mientras que el porcentaje de **brecha total mediana** es del -79 %.
- En la categoría correspondiente al Grupo II Nivel II, del IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones deportivas, no hay brecha salarial ni en promedio, en mediana.
- En la categoría de **oficial administrativo** del III Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural no hay brecha salarial.
- En la categoría de **Celador** del III Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, el porcentaje de **brecha total promedio** en la empresa es del -55%, mientras que el porcentaje de **brecha total mediana** es del -80 %.
- En la categoría de **Gestor Administrativo y Técnico de Prevención de Riesgos** del III Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural no hay brecha salarial.

Los gaps encontrados se deben principalmente a:

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

- Derechos adquiridos en procesos de subrogación,
- Un mayor salario acumulado por parte de las personas con **mayor antigüedad**,
- Un mayor salario debido a conceptos salariales relacionados con la jornada.

Y no obedecen en ningún modo a razón de sexo, ya que las brechas encontradas favorecen a las mujeres.

### 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa ha desarrollado un protocolo de actuación y prevención ante situaciones de acoso, no obstante, dicho protocolo no ha sido negociado con la RLT. Por lo que, la Comisión Negociadora ha aprobado un Protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa en su reunión de fecha 22 de marzo de 2022.

### 9. COMUNICACIÓN Y RSC

En la Entidad se fomenta **una cultura inclusiva y de apoyo al crecimiento profesional interno de las mujeres.**

No cuenta con un protocolo de comunicación formal que tenga en cuenta cuestiones como control del uso del lenguaje no sexista, que utiliza en sus comunicaciones, si bien es cierto que cuenta con algunas **reglas internas**, para utilizar imágenes de ambos sexos en todas las comunicaciones y campañas que producen.

## V. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS DE RD 902/2020

*El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras de disponer de una auditoría salarial, que analice el registro retributivo a la luz de la valoración de puestos de trabajo, comparando "puestos de igual valor". Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas,*

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El objetivo es identificar si en la empresa existe **brecha salarial de género**, definida como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos de toda la plantilla.

Sin embargo, hemos de aclarar que **la mera existencia de una brecha salarial no implica que exista una discriminación salarial**, si dicha diferencia puede explicarse en términos de objetividad, adecuación y totalidad vinculados al puesto de trabajo.

El resultado de la auditoria retributiva indica que **no hay brecha salarial por motivo de género**.

La auditoría ha sido realizada por una empresa consultora externa -Data Consulting-, para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, analizando los distintos puestos de los convenios colectivos aplicados en la empresa.

**La vigencia de la auditoria será de 4 años, desde el día 1 de marzo de 2022 al día 28 de febrero de 2026.**

Como consta en la misma las únicas diferencias salariales vienen dadas por salarios consolidados con anterioridad a ser subrogados las personas trabajadoras por esta empresa, y en función de la jornada, pero **no obedecen en ningún modo a razón de género.**

**La metodología de trabajo ha sido la siguiente:**

Se ha realizado el análisis partiendo del estudio individualizado de todas las retribuciones de la plantilla, **calculando las medias y medianas de cada uno de los emolumentos que componen las retribuciones salariales** de cada sujeto de la organización, cumpliendo así con las nuevas exigencias del RD 902/2020.

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

La política salarial de la empresa se realiza conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación en cada centro de trabajo, y las condiciones retributivas de las trabajadoras y los trabajadores subrogados de otras empresas, por lo que la empresa actúa de manera objetiva y neutral.

La **fórmula utilizada** para medir la brecha consiste en la **anualización y totalización de todos los conceptos retributivos**, con el fin de hacer comparables los emolumentos percibidos por cada puesto de la organización.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario (hombres} - \text{Salario mujeres)}}{\text{Salario hombres}}$$

Obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo, basado en los siguientes conceptos:

### CONOCIMIENTO Y APTITUDES

Formación académica  
Formación específica  
Habilidades/capacidades sociales

### RESPONSABILIDADES

Responsabilidad de gestión

### ESFUERZO

Esfuerzo Físico  
Esfuerzo psicológico/mental

Una vez realizada la valoración de puestos de trabajo por puntos de factor y obtenidas las puntuaciones totales, se han agrupado los puestos de trabajo por franjas de puntos, asignando a cada franja de puntuación una franja salarial, de tal manera que todos los puestos agrupados dentro de cada franja de puntuación deberían percibir el salario base establecido en dicha franja salarial ya que, si eso no se diese, se debería analizar si realmente el puesto corresponde con la categoría asignada. Las tablas con las agrupaciones, que se insertan a continuación, nos indican que la valoración de los puestos esta correctamente realizada.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada por la Consultora es la siguiente:



## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

(Reproducimos integralmente las tablas que figuran en la auditoría retributiva, de las distintas clases de personal).

### III CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DEL SECTOR OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL:

PUESTO	VALORACIÓN	FRANJAS SALARIALES 2021 (Convenio, Tabla B)
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (Grupo II)	254	16.952,76
Gestor Administrativo (Grupo II)	234	
Oficial Administrativo (Grupo V)	147	13.185,48
Celador (Grupo VI)	118	10.799,54

### IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS:

PUESTO	VALORACIÓN	FRANJAS SALARIALES 2019 (Convenio)
DUE (Grupo 2. II)	245	14.385,59
Monitor/a actividades deportivas (Grupo 3. II)	185	12.600

### XII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL:

PUESTO	VALORACIÓN	FRANJAS SALARIALES 2021 (Convenio)
Educador/a infantil	195	13.553,26

Las conclusiones de la auditoría salarial son las siguientes:

(consignadas en la auditoría salarial por la consultora externa)

En base a los datos cuantitativos aportados por la empresa concluimos que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio. Estas diferencias se justifican debido a los diferentes tipos de jornadas laborales y tiempo trabajado durante el año tomado como referencia ya que, **si armonizamos estas, no obtenemos ninguna diferencia salarial**. Estas diferencias no afectan lógicamente

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

solo al salario base, también se ven reflejadas en los diferentes complementos que van correlacionados con esos factores.

Concretamente debemos analizar:

- En la categoría de Grupo IV Nivel I, el porcentaje de mujeres asciende a 62.50% mientras que el de hombres es de 37.5%. En este caso, existe una diferencia del 39,77 % en el total de retribuciones percibidas por la plantilla femenina, categoría a la que pertenece el personal monitor deportivo. Esta diferencia obedece a que las cinco mujeres que prestan sus servicios cuentan con una jornada media superior a la de los hombres por lo que, dado que el salario y determinados complementos se cobran en función de la jornada realizada y, también, del tiempo trabajado (como pagas extras) aparece como resultado esta brecha salarial.

- Las trabajadoras suponen más de la mitad de la plantilla de la categoría de Personal Celador, concretamente el 61.9%, mientras que los hombres representan el 38.1%. Asimismo, en dicha categoría, se observa una brecha del 54,56 % sobre el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres, a favor de estas. La causa de esta diferencia la encontramos igualmente en que los hombres prestan de media jornadas inferiores. Es de destacar, igualmente, la situación de uno de los trabajadores, jubilado parcialmente, prestando una jornada del 25%. También, tiene incidencia en esta diferencia la situación de incapacidad temporal de uno de los trabajadores (durante seis meses), el cual ha recibido el 75% de la base reguladora, lo que supone una notable disminución en el promedio de retribuciones percibidas por los hombres. Además, las mujeres han estado más tiempo trabajando en la entidad por lo que su percepción en el complemento de antigüedad es superior y origina también brecha respecto a los trabajadores masculinos. Complementos relacionados con la jornada y duración del contrato también se ven afectados, pagas extras, vacaciones, plus transporte e incluso la mejora voluntaria.

En ambas categorías se observa que las brechas en la mediana son algo más elevadas, esto es debido a criterios aritméticos ya que, hay más mujeres desempeñando labores profesionales en estas.

Del análisis realizado, cabe destacar unas conclusiones acerca de estas **diferencias entre hombres y mujeres, a pesar de ser totalmente objetivas**. Es de señalar, en rasgos generales que, de media, en este caso, son las mujeres las que presentan más antigüedad y, también, más porcentaje de jornada laboral en ciertas categorías, esto es debido a los propios sectores a los que se dirigen las labores profesionales, tradicionalmente más feminizados.

Por último, en el área de promoción, en Arasti Barca M.A. y M.A. S.L. en el año 2021 no se han llevado a cabo ascensos de categoría con su correspondiente subida salarial.

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

La conclusión de la auditoría salarial es que no hay brecha salarial por motivo de género, efectuando las siguientes conclusiones y propuestas de medidas correctoras o de mejora, el plazo de corrección, y las personas responsables de la implantación:

### CONCLUSIONES

CICLO DE LA PERSONA EMPLEADA	D	COMENTARIOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	PLAZOS	RESPONSABILIDAD
Acceso y selección		Existen categorías profesionales donde no existe paridad.	Se propone la realización de acciones y medidas de acción positiva que favorezcan la paridad en las categorías profesionales respetando siempre la igualdad de condiciones y mérito en el acceso.	1 año	Recursos Humanos Dirección
Promoción		No disposición de una guía con criterios objetivos para promocionar.	Se propone que se realice una guía donde se establezcan los criterios objetivos para promocionar dentro de la empresa.	1 año	Recursos Humanos Dirección
Revisión y adaptación de puestos de trabajo		Se observa que no existe una descripción amplia, concreta y específica de los puestos de trabajo.	Se propone la posible elaboración de una relación objetiva de puestos de trabajo con sus correspondientes criterios básicos de acceso, independientemente de las especificaciones de los pliegos.	6 meses	Recursos Humanos Dirección
Revisión del sistema de registro de retribuciones		Se observa que es necesaria una revisión del programa informático en el que se registran las retribuciones.	Se propone la revisión y actualización del programa informático de registro de retribuciones para adecuarlo a las particularidades de la empresa.	6 meses	Recursos Humanos Dirección

## VI. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores que se han tenido en cuenta a la hora de elaborar este Plan son:

1.- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Ello 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, orientación sexual y estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la participación en las comisiones que hayan de constituirse por exigencia de la Ley.

2.- Principio de No Discriminación directa e indirecta por razón de sexo. 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 situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición,

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.

criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

3.- Principio de No Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4.- Indemnidad frente a represalias. Supone la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

5.- Debemos de tener en cuenta como principio rector, lo prescrito por el art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, que establece que 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.

6.- Adopción de **medidas positivas** para hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Se podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y serán razonables y proporcionadas en relación con el fin perseguido en cada caso.

## VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Nos guían los siguientes objetivos:

## OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos básicos y primordiales de este Plan de Igualdad son:

- 1.- **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la estabilidad, la promoción, la formación, retribución y demás condiciones laborales**, asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación y formación.
- 2.- Conseguir una **mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en las que se hallan menos representadas**, promoviendo acciones que favorezcan el acceso o promoción a dichos puestos.
- 3.- **Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral** de todo el personal de Arasti, a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.
- 4.- Aplicar la **perspectiva de género a todas las áreas y políticas** de la empresa.
- 5.- **Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**.
- 6.- Convertir a Arasti Barca M.A. Y M.A. S.L. en **organización impulsora y referente de la igualdad en la empresa**.

## VIII. ACCIONES A DESARROLLAR PARA FAVORECER LA IGUALDAD EN ARASTI BARCA. (DESCRIPCION DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACION DE LAS MISMAS ASI COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCION DE CADA MEDIDA. IDENTIFICACION DE LOS MEDIOS Y RECURSOS TANTO MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACION SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

Se establecen las siguientes acciones que deberán respetar criterios de homogeneidad y coherencia, debiendo de ajustarse a las circunstancias y particularidades de cada ámbito.

Los DESTINATARIOS de las medidas son todas las personas trabajadoras de la empresa.

MEDIDAS:

1- INFRARREPRESENTACION FEMENINA.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la plantilla de la empresa, fomentando la paridad en los puestos y categorías	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
1.1	<i>Realización de un registro y seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.</i>	Elaboración del registro y documento de seguimiento	<p><b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y la Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Plazo:</b> Se pondrá en marcha en enero de 2023 y tendrá un seguimiento semestral desde el registro del Plan de Igualdad. Seguimiento semestral y elaboración anual</p>
1.2	<i>Promover la inclusión de mujeres u hombres en aquellas categorías donde tengan menos representación</i>	<i>Registrar el número de mujeres y de hombres que se presentan a los procesos de selección, y evaluar el resultado de cada contratación.</i>	<p><b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Plazo:</b> Seguimiento semestral desde la firma del Plan de Igualdad.</p>

2. – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa revisando los procesos de selección tanto internos como externos y promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
2.1	<i>Elaboración de un “Procedimiento de Selección con perspectiva de género”, incluyendo como criterio de selección en igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate.</i>	Elaboración del documento	<p><b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y la Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Plazo:</b> 31/12/2022</p>
2.2	<i>Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para informar a las personas responsables de los procesos de selección de personal.</i>	Acciones realizadas	<p><b>Responsable:</b> Departamento de Formación</p> <p><b>Plazo:</b> 31/12/2022</p>
2.3	<i>Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, existencia de turnos, jornada, categoría profesional y puesto de forma actualizada.</i>	Estudio estadístico	<p><b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Plazo:</b> 01/06/2023</p>
2.4	<i>Revisión del uso de un lenguaje neutro e imágenes, no sexista e inclusivo en los procedimientos y canales de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.</i>	Análisis de una muestra de anuncios de las ofertas, modelos de solicitud de empleo, guiones de entrevistas, requisitos de acceso a las pruebas de selección, número de canales de difusión	<p>Dirección de la empresa y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Plazo:</b> 31/12/2022</p>

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.



2.5	<i>Formación y Sensibilización en Igualdad al personal responsable de los procesos de promoción/contratación.</i>	número de personas formadas responsables del acceso y promoción en la empresa	<p><b>Responsable:</b> Departamento de Formación</p> <p><b>Plazo:</b> 31/12/2022</p>
2.6	Exigir a las empresas colaboradoras y subcontratistas la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección.	Compromiso de las empresas subcontratistas de aplicación de criterios no discriminatorios en sus procesos de selección	<p><b>Responsable:</b> Dirección de la empresa</p> <p><b>Plazo:</b> Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.</p>
2.7	<p>Se acuerda introducir la regulación del contrato fijo discontinuo con el fin dar estabilidad y seguridad jurídica a las personas trabajadoras. Se pacta la celebración del contrato fijo discontinuo con un periodo de inactividad de hasta 2 años, a fin de que las personas trabajadoras que no puedan ser llamados por motivos del servicio de una temporada para otra no pierdan su empleo. El Llamamiento podrá efectuarse con una antelación mínima de 3 días hábiles, cuando la Administración avise a la empresa con este plazo de preaviso el comienzo de la actividad.</p> <p>También, se acuerda, que el contrato fijo discontinuo pueda concertarse a tiempo parcial.</p>		<p><b>Responsable:</b> Dirección de la empresa Comisión de seguimiento</p> <p><b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad</p>



**3- PROMOCION PROFESIONAL/CLASIFICACION PROFESIONAL.**

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, y transparentes, fundamentados en la capacidad y mérito de la persona, y mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
3.1	<i>En caso de vacantes en un grupo profesional superior y siempre y cuando se cumplan los requisitos para dicha plaza, se asigne al sexo menos representado en caso de igualdad de capacidades y de méritos, dentro del mismo servicio o centro de trabajo.</i>	N.º personas que han solicitado promocionar. Personas del sexo infrarrepresentado que han promocionado	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y la Comisión de Seguimiento.  <b>Plazo:</b> Desde el registro del Plan de Igualdad
3.2	<i>Evaluar los puestos de trabajo bajo una perspectiva de género.</i>	Evaluación de los puestos de trabajo.	<b>Responsable:</b> Personal Técnico de Prevención de Riesgos laborales  <b>Plazo:</b> 01/04/2024
3.3	<i>Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Comunicación eficaz para que alcance toda la plantilla, incluida el personal que está de baja, excedencia, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros. Esta comunicación se efectuará por medio de la página web, mail y a través del personal coordinador de los servicios.</i>	Número de vacantes y puestos a cubrir, nº de solicitudes, y número de personas de plantilla que han cubierto ese puesto y datos desagregados por sexo, y con indicación de la situación de activo, excedencia, suspensión, vacaciones, etc.... del aspirante y o	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y Comisión de Seguimiento.  <b>Plazo:</b> Desde el registro del plan de igualdad.

		persona promovida	
--	--	-------------------	--

**4- POLITICA RETRIBUTIVA.**

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, detectando la existencia de brecha salarial.	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
4.1	<i>Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Se intentará, si fuera compatible con el programa de nóminas, utilizar la herramienta de registro retributivo del Ministerio.</i>	Elaboración del documento, y estudio del mismo.	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y la Comisión de Seguimiento.  <b>Plazo:</b> 01/03/2023
4.2	<i>Auditorias salariales internas Contemplando las retribuciones /salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor. Se efectuará una auditoria salarial interna con carácter anual.</i>	Elaboración del documento y estudio del mismo	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y comisión de seguimiento  <b>Plazo:</b> 01/06/2023
4.3	<i>Como primera fase de la auditoria se procederá a la valoración de los puestos de trabajo (VPT), por servicio y pliego de condiciones, que sirva de base para la fijación de la política retributiva. En la valoración de los puestos de trabajo de igual</i>	Elaboración del documento	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y Comisión de Seguimiento.  <b>Plazo:</b> 01/06/2023 Vinculado a la medida anterior

## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.



	<i>valor se utilizará la herramienta del Ministerio.</i>		
4.4	<i>Se efectuará un seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.</i>	Resultados de la valoración de puestos.	Dirección de la empresa y Comisión de Seguimiento.  <b>Plazo:</b> 01/06/2023
4.5	<i>Detalle simbólico por Jubilación</i>	Número y descripción de los detalles	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa  <b>Plazo:</b> Desde el registro del Plan de Igualdad.

5-CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
5.1	<i>Asesorar a las personas trabajadoras sobre los derechos y medidas de conciliación que otorga la Ley y que se mejoren mediante este Plan</i>	Comunicaciones realizadas	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y Dirección de la empresa <b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.
5.2	<i>Permiso Retribuido el día de la boda, en caso de boda de familiares de consanguinidad de primer grado, siempre que el día de la boda sea laborable y el matrimonio tenga efectos civiles en España.</i>	Número de permisos concedidos según sexo	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión y seguimiento <b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.
5.3	<i>En caso de muerte de mascota, seres sintientes (perro o gato), una licencia de un día sin retribución, siempre que se acredite esta circunstancia con la cartilla del animal o pasaporte europeo y el justificante oficial de haber sido eutanasiado, o haber fallecido. Este permiso se limita a un deceso al año.</i>	Número de licencias concedidas aplicado por sexo	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento. <b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.
5.4	<i>Se posibilitará siempre que el padre o madre (tutor o tutora legal,) lo solicite, unir la lactancia al periodo vacacional.</i>	Número de lactancias unidas a vacaciones concedidas por sexo	<b>Responsable:</b> Personal Gestor Administrativo y la comisión de seguimiento <b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.

5.5	<i>Se propiciará, siempre que sea posible, la realización de la jornada continuada de 9 horas en aquellos centros de trabajo con carga suficiente.</i>	Número de solicitudes y de jornadas máximas establecidas por convenio colectivo de aplicación y realizadas de manera continuada aplicadas por sexo	<p><b>Responsable:</b> Personal Gestor Administrativo y comisión de seguimiento</p> <p><b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.</p>
5.6	<i>Permiso no retribuido a fin de que las personas transgénero puedan realizar las gestiones documentales sanitarias a causa del cambio de sexo ante un organismo público, y permiso retribuido por el tiempo indispensable para realizar los trámites precisos por la misma causa tanto en el Registro Civil y para DNI, pasaporte y/o documentos oficiales previo aviso y debidamente justificado.</i>	Número solicitudes y de permisos concedidos según sexo	<p><b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y la comisión de seguimiento</p> <p><b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.</p>
5.7	<i>Se concederá una excedencia de un mes con reserva de puesto de trabajo por fallecimiento de familiares de primer grado consanguinidad, incluidas las parejas de hecho inscritas en el Registro Público oficial según la legislación vigente, previo aviso y justificación.</i>	Número solicitudes y de excedencias concedidas según sexo	<p><b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento</p> <p><b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.</p>
5.8	<i>Se concederá una excedencia de un año en casos excepcionales tales como pandemias como el COVID, o en casos excepcionales justificables y con un preaviso mínimo de 5 días hábiles.</i>	Número solicitudes y de excedencias concedidas según sexo	<p><b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento</p> <p><b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.</p>
5.9	<i>Se concederá un permiso no retribuido y por el tiempo indispensable para llevar a los familiares dependientes al médico, previa o posterior justificación.</i>	Número de solicitudes y de permisos concedidos según sexo	<p><b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento</p> <p><b>Plazo:</b></p>

	<i>A tal efecto se entiende por familiares dependientes, a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan con la persona trabajadora y tengan un certificado de dependencia en vigor emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de la misma.</i>		Desde la firma del Plan de Igualdad.
5.1.0	<i>Se aumentará la licencia en caso de hospitalización de hijas e hijos menores de 16 años en 1 día, previa justificación, y siempre que no reciba el alta al cuarto día de la hospitalización.</i>	Número de solicitudes y de licencias concedidas según sexo	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento  <b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.
5.11	<i>Se concederá el derecho a reducir su jornada, al menos en el 50% de la misma, al padre o madre de una persona menor, afectada por el Cáncer u otra enfermedad grave, que solicite la prestación CUME, debiendo de justificar esta circunstancia</i>	Número de solicitudes y de reducciones concedidas según sexo	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento  <b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.
5.12	<i>Como medida de acción positiva se estudiará por la Comisión de seguimiento, y según el caso concreto, la posibilidad de incrementar el derecho de lactancia de familias monomarentales o monoparentales hasta un máximo de 5 días adicionales a los establecidos en la Ley, o hasta que la persona menor cumpla los 12 meses.</i>	Número de solicitudes y de casos estudiados por la comisión	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento  <b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.
5.13	<i>Como medida de acción positiva se acuerda consultar a los entes públicos en cuyos centros la empresa preste los trabajos, sobre la posibilidad de</i>	Número de autorizaciones concedidas por los Entes Públicos	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento

	<p><i>acondicionar un lugar idóneo en el propio centro de trabajo, para posibilitar la lactancia con la intimidad precisa. Asimismo, se acuerda que en caso de respuesta positiva de la Administración pública en cuyos centros se presten servicios, la empresa solicitará el permiso para su utilización con este fin.</i></p>		<p><b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.</p>
<p>5.14</p>	<p><i>Como medida de acción positiva se acuerda que tras la implantación del Plan de Igualdad se estudiará por la Comisión de seguimiento la posibilidad de que los padres y madres de menores de 14 años puedan reducir su jornada laboral; así como la posibilidad de reducción de la jornada laboral por aquellas personas que lo precisen para el cuidado de mayores dependientes, debiendo de establecer la Comisión la conveniencia y posibilidad de adoptar estas medidas, así como los términos de la misma</i></p>	<p>Número de solicitudes y casos estudiados por la comisión según sexo</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo y comisión de seguimiento</p> <p><b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan de Igualdad.</p>



**6-FORMACION**

OBJETIVO ESPECÍFICO		Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
6.1	<i>Realizar acciones de Formación y sensibilización en materias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, y Prevención sobre Acoso Sexual, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de RRHH, personal encargado de departamentos). Incluirlas en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporan a la empresa.</i>	N.º de personas formadas en igualdad  N.º de horas de formación impartidos a los equipos de RRHH	<b>Responsable:</b>  Dirección de la empresa y comisión de seguimiento  <b>Plazo:</b>  31/12/2023
6.2	<i>Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación Anual, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan.</i>	Relación de canales de comunicación del Plan de Igualdad	<b>Responsable:</b> Personal Gestor Administrativo  <b>Plazo:</b> 1 año desde el registro del Plan de Igualdad
6.3	<i>La formación obligatoria se impartirá en horario laboral o en otro horario y será retribuida</i>	Acciones formativas de igualdad de realizadas durante la jornada laboral y fuera de ella	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa y Comisión de Seguimiento.  <b>Plazo:</b> Antes del 01/07/2023
6.4	<i>Impartición de formación teniendo en cuenta la perspectiva de género.</i>	Revisión de materiales y contenidos de los materiales formativos desde la perspectiva de género	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa <b>Plazo:</b> Antes del 01/07/2023



## PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.



6.5	<i>Impartir formación a la RLT</i>	Acciones formativas impartidas a la RLT	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa <b>Plazo:</b> Antes del 01/07/2023
6.6	<i>Efectuar un estudio y proponer medidas para aquellas personas con dificultades a la hora de acceder a la formación (conciliación, desconocimiento herramientas online, etc.).</i>	Estudio realizado	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa <b>Plazo:</b> 31/12/2023
6.7	<i>Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño Plan formativo</i>	Evaluación	<b>Responsable:</b> Comisión de seguimiento <b>Plazo:</b> 31/12/2023
6.8	<i>Potenciación de las alternativas formativas como la formación "on-line" y a distancia, de manera que permita compatibilizar la conciliación, o tenga dificultades para acceder a la formación</i>	N.º de acciones formativas que pueden ser impartidas on line, o mediante plataforma	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa <b>Plazo:</b> 30/06/2023

7- DE CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD LABORAL Y GENERO

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad de oportunidades y trato en las condiciones laborales	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
7.1	<i>Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos</i>	Elaboración del documento	<p><b>Responsable:</b> Personal Técnico de Prevención de Riesgos y Comisión de Seguimiento.</p> <p><b>Plazo:</b> 01/07/2023</p>
7.2	<i>Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género</i>	Elaboración del estudio	<p><b>Responsable:</b> Personal Técnico de Prevención de Riesgos</p> <p><b>Plazo:</b> 01/07/2023</p>

8- DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

OBJETIVO ESPECÍFICO		Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar en la igualdad de oportunidades, asegurando que la comunicación en la empresa promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
8.1	<i>Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa, o un libro de bienvenida hacer referencia página web. Dotar de contenido a la página web</i>	Envío del Plan a toda la plantilla Insertar el Plan en la Web de la empresa Poner en los paneles informativos de la empresa carteles sobre la existencia del plan de formación de la empresa	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo.  <b>Plazo:</b> Desde el registro del plan de igualdad
8.2	<i>Implantar un buzón de igualdad en la empresa para canalizar las posibles sugerencias de los trabajadores y trabajadoras</i>	Establecimiento del correo <a href="mailto:igualdad@arasti.com">igualdad@arasti.com</a> Establecer un buzón en la página web a fin de posibilitar que de manera anónima se comunique cualquier queja, sugerencia...	<b>Responsable:</b> Dirección de la empresa.  <b>Plazo:</b> 01/07/2022
8.3	<i>Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar y evitar el sexismo.</i>	Chequeo de muestra de comunicados, mensajes, etc....	<b>Responsable:</b> Personal Gestor administrativo.  <b>Plazo:</b> 01/07/2022

9- DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa.	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
9.1	<i>Difundir el Protocolo de prevención de acoso sexual aprobado por la comisión negociadora del plan de igualdad entre toda la plantilla</i>	Medios por el que se ha difundido el protocolo	<p><b>Responsable:</b> Dirección de la empresa</p> <p><b>Plazo:</b> Desde el registro del Plan de igualdad</p>
9.2	<i>Realización de un informe anual de acoso, en el que se expresen los casos notificados a la empresa, actuaciones llevadas a cabo y resultados.</i>	Número de denuncias comunicadas, nº de denuncias archivadas	<p><b>Responsable:</b> Dirección de la empresa, Personal Técnico de Prevención de Riesgos y</p> <p><b>Plazo:</b> 31/12/2022</p>

10- DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO		Apoyar, d difundir y, y aplicar los derechos establecidos por la Ley para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo	
Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
10.1	<i>La empresa ayudará a las mujeres de la plantilla que sufran violencia de género con la asistencia jurídica y social propia de la empresa, y con la de aquellas entidades con las que el grupo Arasti Barca tenga conciertos o acuerdos.</i>	N.º de consultas evacuadas.	<p><b>Responsable:</b></p> <p>Persona Gestor administrativo y jurídico de la empresa.</p> <p><b>Plazo:</b></p> <p>Desde el registro del plan de igualdad</p>

11- DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO		Establecer una política empresarial de responsabilidad social en la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	
N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/CALENDARIO
11.1	<i>Mantener reuniones cada 6 meses y realizar una evaluación final anual.</i>	Actas de las reuniones mantenidas. Resultados de la evaluación anual final	<b>Responsable:</b> Comisión de Seguimiento.  <b>Plazo:</b> Antes del 01/12/2022
1.2	<i>Intentar conseguir el DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA</i>	Solicitud y tramitación del distintivo	<b>Responsable:</b> Comisión de Seguimiento.  <b>Plazo:</b> Antes del día 31/12/2023

**CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Este es el cronograma en el que se especifica la fecha en la que deben de ser implantadas las medidas.

TEMPORALIZACION	Primer año 2022/2023				Segundo año 2023/2024				Tercer Año 2024/2025				Cuarto año 2025/2026			
MEDIDAS	ABR- JUN	JUL- SEPT	OCT- DIC	ENE- MAR	ABR- JUN	JUL- SEPT	OCT- DIC	ENE- MAR	ABR- JUN	JUL- SEPT	OCT- DIC	ENE- MAR	ABR- JUN	JUL- SEPT	OCT- DIC	ENE- MAR
1.1 Realización de un registro y seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.				X				X				X				X
1.2 Promover la inclusión de mujeres u hombres en aquellas categorías donde tengan menos representación			X			X					X				X	
2.1 Elaboración de un "Procedimiento de Selección con perspectiva de género", incluyendo como criterio de selección en igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate.			X													
2.2 Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para informar a las personas responsables de los procesos de selección de personal.			X													
2.3 Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de					X											



<p>contrato, existencia de turnos, jornada, categoría profesional y puesto de forma actualizada.</p>																
<p>2.4 Revisión del uso de un lenguaje neutro e imágenes, no sexista e inclusivo en los procedimientos y canales de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.</p>			X													
<p>2.5 Formación y Sensibilización en Igualdad al personal responsable de los procesos de promoción/contratación.</p>			X													
<p>2.6 Exigir a las empresas colaboradoras y subcontratistas la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección</p>	X															
<p>2.7 Se acuerda introducir regulación del contrato fijo discontinuo con el fin dar estabilidad y seguridad jurídica a las personas trabajadoras. Se pacta la celebración del contrato fijo discontinuo con un periodo de inactividad de hasta 2 años, a fin de que las personas trabajadoras que no puedan ser llamados por motivos del servicio de una temporada para otra no pierdan su empleo. El</p>	X															

**PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**



<p>Llamamiento podrá efectuarse con una antelación mínima de 3 días hábiles, cuando la Administración avise a la empresa con este plazo de preaviso el comienzo de la actividad.</p> <p>También, se acuerda, que el contrato fijo discontinuo pueda concertarse a tiempo parcial.</p>															
<p>3.1 En caso de vacantes en un grupo profesional superior y siempre y cuando se cumplan los requisitos para dicha plaza, se asigne al sexo menos representado en caso de igualdad de capacidades y de méritos, dentro del mismo servicio o centro de trabajo.</p>	X														
<p>3.2 Evaluar los puestos de trabajo bajo una perspectiva de género.</p>							X								
<p>3.3 Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades.</p> <p>Comunicación eficaz para que alcance toda la plantilla, incluida el personal que está de baja, excedencia,</p>	X														

**PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**



<p>suspensión de contrato, vacaciones, entre otros. Esta comunicación se efectuará por medio de la página web, mail y a través del personal coordinador de los servicios.</p>															
<p>4.1 Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor</p>			X												
<p>4.2 Auditorias salariales internas. Contemplando las retribuciones /salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor. Se efectuará una auditoria</p>			X			X				X				X	

**PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**



<p>salarial interna con carácter anual.</p>																	
<p>4.3 Como primera fase de la auditoria se procederá a la valoración de los puestos de trabajo (VPT), por servicio y pliego de condiciones, que sirva de base para la fijación de la política retributiva</p>					X												
<p>4.4 Se efectuará un seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.</p>					X												
<p>4.5 Detalle simbólico por Jubilación</p>	X																
<p>5.1 Asesorar a las personas trabajadoras sobre los derechos y medidas de conciliación que otorga la Ley y que se mejoren mediante este Plan</p>	X																
<p>5.2 Permiso Retribuido el día de la boda en caso de boda de familiares de consanguinidad de primer grado, siempre que el día de la boda sea laborable y el matrimonio tenga efectos civiles en España.</p>	X																

<p>5.3 En caso de muerte de mascota, seres sintientes (perro o gato), una licencia de un día sin retribución, siempre que se acredite esta circunstancia con la cartilla del animal o pasaporte europeo y el justificante oficial de haber sido eutanasiado, o haber fallecido. Este permiso se limita a un deceso al año.</p>	X														
<p>5.4 Se posibilitará siempre que el padre o madre (tutor o tutora legal) lo solicite, unir la lactancia al periodo vacacional.</p>	X														
<p>5.5 Se propiciará siempre que sea posible, la realización de la jornada continuada de 9 horas en aquellos centros de trabajo con carga suficiente.</p>	X														
<p>5.6 Permiso no retribuido a fin de que las personas transgénero puedan realizar las gestiones documentales sanitarias a causa del cambio de sexo ante un organismo público, y permiso retribuido por el tiempo indispensable para realizar los trámites precisos por la misma causa tanto en el Registro Civil y para DNI, pasaporte y/o documentos oficiales previo aviso y debidamente justificado.</p>	X														

**PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**



5.7 Se concederá una excedencia de un mes con reserva de puesto de trabajo por fallecimiento de familiares de primer grado consanguinidad, incluidas las parejas de hecho inscritas en el Registro Público oficial, según la legislación vigente, previo aviso y justificación.	X																	
5.8 Se concederá una excedencia de un año en casos excepcionales de tales pandemias como el COVID, o en casos excepcionales justificables y con un preaviso mínimo de 5 días hábiles.	X																	
5.9 Se concederá un permiso no retribuido y por el tiempo indispensable para llevar a familiares dependientes o menores al médico, previa o posterior justificación. A tal efecto se entiende por familiares dependientes aquellos familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan con la persona trabajadora y tengan un certificado de dependencia en vigor	X																	

<p><i>emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de la misma.</i></p>															
<p><i>5.10 Se aumentará la licencia en caso de hospitalización de hijas e hijos menores de 16 años en 1 día, previa justificación, y siempre que el menor no reciba el alta al cuarto día de la hospitalización.</i></p>	X														
<p><i>5.11 Se concederá el derecho a reducir su jornada, al menos en el 50% de la misma, al padre o madre de la persona menor, afectado por el Cáncer u otra enfermedad grave, que solicite la prestación CUME, debiendo de justificar esta circunstancia</i></p>	X														
<p><i>5.12 Como medida de acción positiva se estudiará por la Comisión de seguimiento, y según el caso concreto, la posibilidad de incrementar el derecho de lactancia de familias monomarentales o monoparentales hasta un máximo de 5 días adicionales a los establecidos en la Ley, o hasta que la persona menor cumpla los 12 meses.</i></p>	X														
<p><i>5.13 Como medida de acción positiva se acuerda consultar a los</i></p>	X														

<p>entes públicos en cuyos centros la empresa preste los trabajos, sobre la posibilidad de acondicionar un lugar idóneo en el propio centro de trabajo, para posibilitar la lactancia con la intimidad precisa. Asimismo, se acuerda que en caso de respuesta positiva de la Administración pública en cuyos centros se presten servicios, la empresa solicitará el permiso para su utilización con este fin.</p>																
<p>5.14 Como medida de acción positiva se acuerda que tras la implantación del Plan de Igualdad se estudiará por la Comisión de seguimiento la posibilidad de que los padres y madres de los menores de 14 años puedan reducir su jornada laboral; así como la posibilidad de reducción de la jornada laboral por aquellas personas que lo precisen para el cuidado de mayores dependientes, debiendo de establecer la Comisión la conveniencia y posibilidad de adoptar estas medidas, así como los términos de la misma</p>	X															
<p>6.1 Realizar acciones de Formación y sensibilización en</p>							X									



<p><i>materias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, y especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de RRHH, personal encargado de departamentos). Incluir las en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporan a la empresa.</i></p>															
<p><i>6.2 Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación Anual, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan.</i></p>					X										
<p><i>6.3 La formación obligatoria se impartirá en horario laboral o en otro horario y será retribuida</i></p>					X										
<p><i>6.4 Impartición de formación teniendo en cuenta la perspectiva de género.</i></p>					X										
<p><i>6.5 Impartir formación a la RLT</i></p>					X										
<p><i>6.6 Efectuar un estudio y proponer medidas para aquellas personas con dificultades a la hora de acceder a la formación (conciliación, desconocimiento</i></p>						X									

herramientas online, etc).																	
6.7 Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño Plan formativo																	
6.8 Potenciación de las alternativas formativas como la formación "on-line" y a distancia, de manera que permita compatibilizar la conciliación, o tenga dificultades para acceder a la formación																	
7.1 Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos																	
7.2 Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género																	
8.1 Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa, o un libro																	

<p>de bienvenida hacer referencia página web. Dotar de contenido a la página web</p>																
<p>8.2 Implantar un buzón de igualdad en la empresa para canalizar las posibles sugerencias de los trabajadores y trabajadoras</p>		X														
<p>8.3 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar y evitar el sexismo.</p>		X														
<p>9.1 Difundir el Protocolo de prevención de acoso sexual aprobado por la comisión negociadora del plan de igualdad entre toda la plantilla</p>	X															
<p>9.2 Realización de un informe anual de acoso, en el que se expresen los casos notificados a la empresa, actuaciones llevadas a cabo y resultados</p>			X													
<p>10.1 La empresa ayudará a las mujeres de la plantilla que sufran violencia de género con la asistencia jurídica y social propia de la empresa, y con la de aquellas entidades con las que el grupo Arasti Barca tenga conciertos o acuerdos.</p>	X															

11.1 Mantener reuniones cada 6 meses y realizar una anual evaluación final			X												
11.2 Intentar conseguir el DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA						X									

Se implantarán las actuaciones en función de la calendarización anterior.

A través de la evaluación se determinará el grado de cumplimiento del plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas.

**MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS**

A partir de las actuaciones a poner en marcha de cara a conseguir los objetivos planteados en los apartados anteriores, se considera que se necesitan los siguientes recursos, tanto para la implantación, como para el seguimiento y evaluación.

**IMPANTACIÓN:**

**Recursos Humanos:**

Además de la Comisión de seguimiento que será la encargada del impulso del plan, se precisará de la participación de las siguientes personas:

- Dirección, a fin de facilitar todos los recursos necesarios para la implantación de las acciones del Plan y poniendo en marcha las que le hayan sido asignadas de forma directa, anteriormente.
- Personal Gestor Administrativo, será la persona responsable, junto con la dirección, de las actuaciones relacionadas con el acceso, la promoción, la valoración de los puestos de trabajo y el registro salarial.
- Comisión, que tendrá que encargarse de trasladar a la plantilla la existencia del Plan, y los avances que se vayan produciendo en materia de igualdad.

## **PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**

- Departamento de Formación, (externo), que se encargará de planificar y ejecutar las acciones formativas precisas.

### **Recursos materiales:**

- Instalaciones.
- Material de oficina.
- Medios web para trasladar información a la plantilla
- Cartelería y audiovisuales
- Ordenadores...

### **Recursos económicos:**

- Los necesarios para la implantación de las actuaciones recogidas en el Plan, y horas de implicación de las personas precisas de la plantilla.

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACION:**

### **Recursos Humanos:**

Además de la Comisión de seguimiento que será la encargada del seguimiento del plan, los precisos para efectuar el seguimiento y la evaluación.

### **Recursos materiales:**

- Instalaciones.
- Material de oficina.
- Medios web para trasladar información a la plantilla
- Cartelería y audiovisuales
- Ordenadores...

### **Recursos económicos:**

- Los necesarios para el seguimiento del Plan, y las horas de implicación de la plantilla.

## IX. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

### COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ORGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos para adaptarlos a las necesidades de la empresa, sugiriendo los puntos que hay que revisar. Asimismo, la evaluación permite conocer el nivel de realización del plan, y la necesidad de seguir implantando las medidas.

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad, se creará una **Comisión de Seguimiento**, a fin de actuar con una mayor transparencia en el desarrollo del Plan de Igualdad

Esta comisión estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de las personas trabajadoras, con una presencia igualitaria de hombres y mujeres.

Esta Comisión estará formada por:

En representación de la empresa:

- María de los Angeles Arasti Barca, y
- D<sup>a</sup> Cristina Martínez Iglesias.
- Miguel Antonio Arasti Barca

En representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa:

- D. Antonio González Borrás y
- D<sup>a</sup> Montserrat Díez Miral.

En representación de los centros de trabajo donde no existe RL

- Doña Ruth Duran Pitart

La Comisión se reunirá **semestralmente** para evaluar la implantación del plan, analizar el impacto de las medidas introducidas en el presente plan, y en su caso

proponer la incorporación de nuevos objetivos, dejando constancia mediante el oportuna acta.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- La dinamización de la puesta en marcha de las medidas del plan.
- Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.
- Valoración e impacto de las medidas en ejecución, proponiendo acciones de mejora que corrijan las deficiencias detectadas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- Realizar el informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.
- Adaptar el Plan a las nuevas situaciones y necesidades detectadas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos e impacto del Plan en el entorno de la empresa.
- Plantear nuevos objetivos, si fuera preciso.
- Recibir y analizar la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario, sin que, en ningún caso, puedan asumir funciones negociadoras reservadas a los sujetos tratados en el art. 5 del RD 901/2020.
- Proponer la revisión de medidas a la comisión negociadora.
- Conocer y emitir informe en caso de conflictos en la interpretación o aplicación de alguna medida del plan
- Realizar el protocolo de acoso laboral y el protocolo de desconexión digital.

**Grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.** Para un buen seguimiento se recurrirá a los indicadores definidos junto con el diseño de las medidas.

El grado de cumplimiento se observará analizando los distintos indicadores y comparando el valor esperado o pretendido con el valor real obtenido tras la ejecución del plan. En cada acta se hará constar el grado de cumplimiento del plan de igualdad.

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.

- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

**X. MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN SEGUIMIENTO EVALUACION O REVISION**

La Comisión de Igualdad procederá a revisar y modificar el plan de igualdad cuando ello sea preciso por no adaptarse los procedimientos e indicadores en él recogidos a las expectativas creadas.

El procedimiento de modificación se iniciará a propuesta de cualquier integrante de la Comisión, analizando por ésta la necesidad de la misma y la concreta modificación.

En caso de discrepancias surgidas en la aplicación del plan se analizarán las distintas opciones de aplicación, y se acordará de común acuerdo cual es la mejor manera de salvar las discrepancias existentes.

Los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

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.

- 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.



## **PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**

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.

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.

En caso de tener que solucionar urgentemente alguna discrepancia sobre el cumplimiento del Plan, se convocará una reunión extraordinaria de la Comisión de seguimiento.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en el plan y en los sistemas de seguimiento serán negociados en la Comisión Negociadora indicando en las actas los cambios acordados previa justificación de dichos cambios, ya sea porque alguna medida se considere no aplicable por no garantizar los objetivos previstos y porque se considere necesario introducir alguna medida de mejora

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. En caso de discrepancia las partes acudirán a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

## **XI. CLAUSULA FINAL**

Las personas firmantes acuerdan expresamente encauzar las reclamaciones internas que pudieran surgir en materia de discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades ante la empresa para su tramitación y resolución.

Y en prueba de conformidad, se firma por cuadruplicado este plan de igualdad en Burgos a 22 de abril de 2.022.

En representación de la empresa:

D<sup>a</sup> Angeles Arasti Barca

D. Cristina Martínez Iglesias

## **PLAN IGUALDAD DE ARASTI BARCA M.A. Y M.A. S.L.**



D. Miguel Antonio Arasti Barca

En representación de las personas trabajadoras:

D. Antonio González Borrás

D. Ángel Barquín Crespo

Por los centros de trabajo en los que no existen representantes de las personas trabajadoras, por CCOO, sindicato más representativo:

D<sup>a</sup> Rhut Durán Pitart

## ANEXO I. FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

## ANEXO III MODELO DE INFORME DE EVALUACION

### EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

#### 1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

#### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.