



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

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN.....	3
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.....	5
ÁMBITO PERSONAL.....	6
ÁMBITO TERRITORIAL.....	6
ÁMBITO TEMPORAL	7
MARCO NORMATIVO.....	8
METODOLOGÍA	12
ANÁLISIS DIAGNÓSTICO.....	14
OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA	52
RECURSOS Y MEDIOS.....	89
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	90
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	92
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	96
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	97

INTRODUCCIÓN

DENOMINACIÓN SOCIAL:	ARASTI BARCA M.A. S.L.
FORMA JURÍDICA:	S.L.
DIRECCIÓN:	C/ Delicias 7, bajo. 09005 - Burgos.
TELÉFONO:	947 257 690
FAX:	947 257 639
EMAIL:	info@ARASTI BARCA.com
PÁGINA WEB:	www.ARASTI BARCA.com

ARASTI BARCA M.A. S.L. (en adelante ARASTI BARCA) es una empresa que actúa principalmente en la prestación de servicios en el área de Servicios Sociales, Formación, Consultoría de Empresas, Ocio y Tiempo Libre, y Deporte.

Nuestro cuadro directivo es joven, dinámico y cualificado. Lleva dieciséis años en la dirección y gerencia de la misma logrando que la empresa se vaya dimensionando paulatinamente.

Entre nuestra cartera de clientes destaca la Administración Pública, en sus distintas esferas: Local y Autonómica, así como Organismos Autónomos de la misma.

Contamos, además, con una estructura organizativa que hace viable el cumplimiento de los compromisos que se adquieren por la adjudicación de la gestión organización, coordinación desarrollo de cualquier concurso, tanto en la responsabilidad jurídica, como en la técnica y económica.

Poseemos Clasificación empresarial otorgada por la Junta Consultiva de Contratación del Ministerio de Economía y Hacienda; lo que supone que somos una empresa con solvencia Técnica y financiera para contratar con la Administración Pública, y como tal está publicado en el Registro de la Junta Consultiva.

Estamos acreditados como Entidad Colaboradora de la Junta de Castilla y León en materia de Formación Profesional Ocupacional y también como Entidad Tutora Acreditada por la Agencia de Desarrollo Económico de la Junta de Castilla y León en materia de Creación de Empresas.

Actualmente, por la diversidad de ámbitos y sectores en los que ARASTI BARCA lleva a cabo su actividad laboral, contamos con una gran plantilla especializada, enfocada al desarrollo

efectivo de dichas actividades. Esta plantilla, actualmente, está compuesta por 1908 personas, 586 hombres y 1322 mujeres.

Siendo conscientes de esta gran plantilla y para garantizar que el personal pueda desempeñar su labor profesional en las mejores condiciones y, de esta manera, ofrecer servicios de calidad, como marcan nuestros objetivos empresariales, contamos con un departamento de recursos humanos que se encarga de la organización de los puestos de trabajo de todas las empresas que integran ARASTI BARCA, contratación del personal, gestión del rendimiento, fomento del desarrollo personal y profesional de los empleados y empleadas y de otras relaciones laborales. Igualmente, disponemos de una persona responsable del área de igualdad, que trata de garantizar la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa y detectar y solventar posibles discriminaciones que puedan darse.

Nuestra finalidad es ofrecer servicios profesionalizados, basados en la mejora continua y orientados a las necesidades de nuestra clientela, buscando en el trabajo en equipo el compromiso de nuestro personal hacia un proyecto común que favorezca la creatividad e innovación y que nos permita seguir creciendo como empresa a lo largo de todo el territorio nacional.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad está suscrito de una parte, por la representación social de las personas trabajadoras, siendo elegida por la propia plantilla, que figuran como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y, en aquellos centros donde no existe esta representación, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa: y, de otra parte, por la representación empresarial, la cual ha sido designada directamente por la dirección, teniendo todas las partes la legitimación necesaria para la negociación del Plan de Igualdad que se plantea.

Por una parte la representación de la empresa:

D^a. María De los Ángeles Arasti Barca. Gerente de Arasti Barca M.A. S.L.

· **D^a. María del Pilar del Monte Sebastián. Apoderada de Arasti Barca M.A. S.L.**

· **D. Miguel Antonio Arasti Barca. Director de Arasti Barca M.A. S.L.**

· **D. Miguel Antonio Arasti del Monte. Apoderado de Arasti Barca M.A. S.L.**

· **D^a Ana María Pérez Rodrigo, Jefa de Recursos Humanos de Arasti Barca.**

· **D^a Marta Peña Escolar, del Departamento de RRHH de Arasti Barca M.A. S.L.**

· **D^a Cristina Martínez Iglesias, abogada de Arasti Barca M.A. S.L.**

Y por otra, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, así como los sindicatos más representativos del sector:

· **D^a. Eva Trascasa Pampliega, Representante de los Trabajadores, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras.**

· **D^a Judith Céspedes Domínguez, Representante de los Trabajadores perteneciente al Sindicato Comisiones Obreras.**

· **D. Francisco Reyes Lechuga, Representantes de los Trabajadores, por el sindicato**

Unión General de Trabajadores,

· **D.ª María Paz Diez Rubio, representante de los Trabajadores, por el Sindicato**

Independiente De Enseñanza

· **D. Yeray Francisco Ramírez representante de los trabajadores por el Sindicato de SINTRA.**

A su vez, asiste como asesor en la negociación del Plan de Igualdad de la empresa

- **D. Antonio González Borrás como asesor de CCOO**

Por los Trabajadores en cuyos centros de Trabajo no existe Representación Legal de los Trabajadores, comparecen los Sindicatos más representativos del Sector de la Empresa:

· **D.ª Ruth Durán Pitart, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras**

· **D.ª Rosario García Ramos, perteneciente al Sindicato Unión General de Trabajadores, Servicios Públicos.**

ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas que mantengan relación laboral y desarrollen su actividad en el ámbito de ARASTI BARCA M.A. S.L.

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en los centros de trabajo gestionados y en los que ARASTI BARCA M.A. S.L. desarrolle su actividad en todo el territorio nacional. La sede principal está establecida en Burgos, en C/ Delicias 7, bajo, 09005, Burgos.

ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad desplegará efectos desde el día siguiente a la fecha de su aprobación, extendiéndose durante 4 años, es decir, desde el día 8 de julio de 2022 hasta el 7 de julio de 2026.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVA INTERNACIONAL

La Carta de las Naciones Unidas de 1945 es el primer instrumento en cuyo preámbulo se reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres: *“Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”*

Igualmente, Naciones Unidas reconoció en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 la igualdad de derechos: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”* y *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”*.

Como instrumentos primordiales, se deben tener en cuenta las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, las cuales se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Entre los aspectos más relevantes a destacar encontramos la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- en 1979, que nació de la I Conferencia; el enfoque de igualdad -Mainstreaming de género-, el cual se planteó por primera vez en la III Conferencia Mundial de la Mujer de 1985 en Nairobi y que se ha convertido en la base de todas las políticas; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Actualmente, la Agenda 2030 para un Desarrollo Sostenible es imprescindible. Entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible destaca el 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» y el 8 en su meta 5 “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

NORMATIVA EUROPEA

En el ámbito europeo cabe señalar el Tratado de Ámsterdam de 1997, que constituye la igualdad entre hombres y mujeres como misión de la Unión Europea. También, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 y revisada en 2007, regula el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, además, de dedicar un artículo a regular la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Igualmente, el Tratado de Lisboa de 2007 establece la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación como valores de la Unión Europea y los reconoce como derechos.

Es importante tener en cuenta la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Por otra parte, en lo laboral es necesario conocer la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 responde al compromiso de la Comisión Europea de avanzar hacia una Europa con mayor igualdad de género, poniendo fin a la violencia de género, combatiendo los estereotipos, eliminando las brechas salariales y promoviendo la participación entre otros objetivos.

Y por último, el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE, que tiene como objetivo acelerar

el progreso en el empoderamiento de mujeres y niñas, y salvaguardar los avances logrados en materia de igualdad de género.

NORMATIVA NACIONAL

La primera normativa a mencionar es la Constitución Española de 1978, que proclama en su artículo 14 la igualdad de todos ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Para el ámbito empresarial, debe considerarse la Ley Orgánica 39/1999 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres señala en su Título IV el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, estableciendo este principio en el ámbito laboral, la conciliación y regulando los planes de igualdad en la empresa.

Así, los **planes de igualdad se definen como el conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan 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 establece las materias que debe contener: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Y, en este momento, son fundamentales el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

NORMATIVA DE CASTILLA Y LEÓN

El mismo Estatuto de Autonomía de Castilla y León establece en numerosas partes de su articulado el derecho a la igualdad en diversos ámbitos. Concretamente, el artículo 14 menciona de forma específica la no discriminación por razón de género. También entre sus competencias exclusivas reguladas en el artículo 70 encontramos la de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León tiene por objeto *“el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer [...], mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género”*.

Además, debemos señalar también la Orden FAM/1640/2005, de 9 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones en el ámbito de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

METODOLOGÍA

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado teniendo en cuenta el contexto social, territorial e histórico.

Así mismo, este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que nos han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa, y desarrollada de manera consensuada entre las personas representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Dichas cuestiones básicas se exponen a continuación:



El objetivo principal que se pretende conseguir con el presente Plan es promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito laboral, como a nivel social. Se pretende inculcar en nuestra plantilla unos principios de igualdad real y efectiva y así de esta manera ellos lo trasladen a su vida personal.

Se ha realizado un estudio de la situación actual de la plantilla de la empresa desagregado por sexos. Este estudio se ha realizado en base a un cuestionario diagnóstico cuantitativo y cualitativo, el cual ha sido cumplimentado por varios departamentos de la empresa siguiendo una metodología aplicable a estudios de género.

Para favorecer el estudio de los datos, éstos se muestran en un documento independiente mediante gráficas para poder analizar de manera visual los siguientes aspectos establecidos en el R.D. 901/2020:

- Características generales
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Una vez realizado este análisis, y en base a él y a las conclusiones extraídas, se han negociado y acordado unos objetivos y unas medidas adecuados incorporados en el presente Plan de Igualdad.

Junto con los objetivos y medidas incorporados, se incluyen unos indicadores de seguimiento con la finalidad de evaluar y realizar un seguimiento de los objetivos y medidas para comprobar su efectividad y poder analizar el impacto que dichas medidas tienen dentro de la empresa.

ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por sexo:

Al ser una empresa dedicada a la formación, servicios sociales, ocio... la plantilla está altamente feminizada. En concreto, a 31 de diciembre de 2021, el 71% de las personas trabajadoras son mujeres. Estos datos reflejan que, en la actualidad, se siguen manifestando ciertos estereotipos de género en diversos ámbitos laborales.

ARASTI BARCA es una gran empresa y desempeña su labor en diferentes sectores y, por tanto, hay diversidad de puestos como veremos más adelante. Esto se analizará para profundizar qué puestos están más ocupados por mujeres y cuáles por hombres.

Evolución media de la plantilla por sexo 2018-2020

La plantilla de ARASTI BARCA ha ido variando a lo largo de los años debido a su propia actividad laboral.

En general, si comparamos la plantilla del año 2016 con la del 2020 e incluso con la actual, se puede apreciar un progreso. El año 2018 es el único que registró un descenso, pero desde entonces, el aumento ha sido paulatino a excepción del 2021. Salvo en este último año, el número de mujeres y hombres no ha sido muy dispar, rondando los porcentajes entre el 46-52%. Sin embargo, en 2020, la diferencia entre mujeres y hombres es bastante notable, suponiendo los trabajadores masculinos un 37.92% y las trabajadoras un 62.08%. Tal y como se aprecia, en cómputo general la plantilla de ARASTI ha descendido de forma relevante en el 2021; especialmente el personal masculino, cuyos datos son casi la mitad que en el año anterior.

Distribución de la representación legal de las personas trabajadoras

A 31 de diciembre de 2021, un 72.7% de las personas que forman parte de la representación legal de las personas trabajadoras son mujeres y un 27.3% hombres.

Se aprecia que las categorías que más representantes de la plantilla tienen son la de monitor/a deportivo, suponiendo un 27.3%, seguido de monitor/a responsable con un 18.2%. Cabe

destacar que las únicas categorías donde existe el mismo número de mujeres que de hombres son la de monitor/a de deportivo, de actividades y la de coordinador/a. Estas dos últimas categorías suponen únicamente el 9.1% cada una del total de RLT.

También existe presencia masculina precisamente en la categoría de Monitor/a responsable y deportivo, siendo estos un 25%.

En el resto de las categorías profesionales, solo aparecen mujeres.

Comisiones Obreras es el sindicato con más representación, suponiendo un 46% del total, seguido por Unión General de Trabajadores, 36%. Así, estos dos sindicatos abarcan prácticamente la totalidad de la representación. El restante 18% lo componen sindicatos como son el Sindicato de Trabajadores de la Comunidad Autónoma de Canarias y Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza.

Distribución de la plantilla según edad y sexo:

Actualmente, la plantilla de ARASTI BARCA, debido a sus sectores de actividad, es joven y de mediana edad. A 31 de diciembre de 2021, el 80.7% de la plantilla tiene entre 20 y 49 años, siendo la franja de edad de 25 a 29 años la que más personas trabajadoras engloba, suponiendo aproximadamente un 19.7%.

Las mujeres son más en todos los tramos de edad, hecho que no resulta extraño ya que, estas son más en plantilla. Las franjas de edad que registran más mujeres son de 20 a 29 años, suponiendo un 32.7% de estas. Un 1.4% de las trabajadoras tiene menos de 20 años y el mismo porcentaje se corresponde con mujeres de más de 65 años, siendo los tramos de edad que menos mujeres registran. Más concretamente, existe una mujer trabajadora que ha superado la edad de jubilación y sigue en activo por decisión voluntaria, esta desempeña su labor profesional como monitora de ocio y tiempo libre en los Centros Cívicos de Burgos, con una jornada parcial.

Analizando la situación de los trabajadores masculinos, también es de 20 a 29 años donde más hombres encontramos, en concreto un 38%. Es en mayores de 65 años donde observamos el menor número de trabajadores masculinos (0.5%).

En general, se puede concluir que el número de plantilla va disminuyendo progresivamente desde los 45 años.

Por otra parte, si nos fijamos en los porcentajes de hombres y mujeres por separado teniendo en cuenta el número de total de estos y estas, es reseñable que, el porcentaje de hombres con menos de 20 años y hasta los 39 es mayor que el de las mujeres de la misma edad. Además, el porcentaje es similar en las franjas de 45 a 54, y mayores de 60 años.

Distribución de la plantilla por puesto y sexo:

Debido a la propia actividad de ARASTI, no es extraño que la mayoría de la plantilla se encuentre en el puesto de monitor/a de actividades y monitor/a deportivo/a, con un 15.6% y 30.6% respectivamente. Es precisamente en el puesto de monitor/a de actividades donde encontramos una diferencia llamativa entre el número de hombres y de mujeres, siendo estas el 84.3%.

Por una parte, cabe destacar que solo encontramos más personal masculino que femenino en diez puestos: auxiliar de servicios generales, conductor/a, coordinador/a deportivo grupo II y III, director/a de programas, fisioterapeuta, oficial de 1ª y 2ª, peón y personal de mantenimiento.

Y por otra, existe el mismo número de trabajadoras que trabajadores en cuatro: DUE, personal no cualificado, TASOC y técnico/a de gestión.

De estos datos se percibe cierta segregación horizontal, con puestos masculinizados o feminizados en los que se reflejan los estereotipos tradicionales de género. Y dentro de estos, se percibe igualmente, cierta segregación vertical, como en coordinador/a deportivo y director/a de programas.

Por otra parte, en la tabla que analiza los porcentajes de hombres y mujeres por separado sobre el total de cada sexo, es precisamente en monitor deportivo, coordinador/a deportivo y peón donde se aprecian porcentajes más dispares con respecto al total de mujeres. Y al contrario, el porcentaje de trabajadoras es más relevante en auxiliar no docente, monitor/a de actividades, monitor/a responsable y titulado de grado con respecto al total de trabajadores.

Para un análisis más exhaustivo de los puestos, más adelante se van a analizar estos por convenios.

- El Convenio en el que más personal se registra es el de instalaciones deportivas, con un 35.6% del total, seguido del de servicios educativos, extraescolares y socioculturales de Castilla y León, con un 25.3%.

Es, precisamente, en instalaciones deportivas y, además, en limpieza de edificios y locales de Cádiz en los únicos donde más personal masculino encontramos, siendo estos un 54.5% y 86.67% respectivamente.

Sin embargo, es en el ya mencionado convenio de servicios educativos, extraescolares y socioculturales de Castilla y León donde más mujeres se observan y más diferencia respecto al número de hombres, representando estos únicamente el 12.9%.

Como ya se ha analizado en los puestos, estos datos nos siguen mostrando la segregación que se aprecia en determinados ámbitos. Concretamente, los tradicionalmente asignados y desempeñados por hombres y por mujeres debido a los estereotipos sexistas como deportes y cuidados o educación respectivamente, son los que más lo reflejan.

A continuación, vamos a especificar los puestos según el convenio a 31 de diciembre de 2021:

- Bajo el Convenio de **Asistencia y Educación Infantil** encontramos el 8.8% de la plantilla de ARASTI, concretamente el 11.8% de las mujeres y el 1.5% de los hombres. Como se puede apreciar, estos puestos están totalmente feminizados ya que, este sector y los referidos puestos tradicionalmente han estado asignados a las mujeres y este sesgo sigue apreciándose en la actualidad. Un 94.9% de estas personas trabajadoras son mujeres y un 5.1% hombres. Únicamente se registran hombres en el puesto de educador/a y en el de maestro/a, suponiendo un 3.8% y un 20% respectivamente.

El puesto de educador/a es el que más plantilla abarca, un 66.1% del total. Si lo analizamos por sexo, en este encontramos un 67% de las mujeres y un 50% de los hombres.

- Únicamente un 3.2% de la plantilla de ARASTI se rige por este convenio, suponiendo un 3.7% del personal femenino y un 2% del masculino.

Las mujeres en **atención a personas dependientes y promoción de la autonomía personal** suponen un 81.4% y los hombres un 18.6%.

El puesto que más personas trabajadoras registra es gerocultor/a, con 39.5%, está ocupado por un 17.6% de trabajadores y un 82.3% de trabajadoras.

Analizando los puestos por sexo, además de en gerocultor/a, solo se registran hombres en TASOC, personal no cualificado, conductor y fisioterapeuta. Y, por otro lado, no vemos mujeres en estos dos últimos puestos, conductor/a y fisioterapeuta, reflejando una vez más ciertos sesgos de género.

- Un 0.4% del total de la plantilla de ARASTI pertenece a este convenio. Cabe destacar, de nuevo, como ciertos estereotipos de género en estudios y sectores laborales se reflejan en los puestos y ámbitos. El total del personal en **centros y atención a personas con discapacidad** son mujeres, suponiendo un 0.5% de toda la plantilla femenina.

- En **enseñanza y formación no reglada** encontramos el 12.9% del personal, representado las mujeres un 15.1% y los hombres un 7.6% de la totalidad de la plantilla de ARASTI.

De forma más concreta, cabe destacar que las trabajadoras de este convenio representan aproximadamente un 82.8% mientras que los hombres son un 17.2%, registrándose de esta manera otro ámbito feminizado.

Los trabajadores masculinos únicamente desempeñan su labor profesional en auxiliar no docente, siendo un 17.5%. Es en este puesto también donde se registran más trabajadoras, en concreto un 97.9% de estas. El restante porcentaje se encuentra entre auxiliar administrativo y oficial administrativo, es decir, un 2.1% de las mujeres es personal de oficina.

- **Intervención social** es otro de los ámbitos que están totalmente feminizados, encontrando únicamente mujeres en los puestos que se amparan bajo este convenio. En concreto, estas suponen un 0.7% de la totalidad de la plantilla y un 1.1% de las mujeres trabajadoras de ARASTI.

El puesto con más personal es cuidador/a, con un 50%. El restante porcentaje se divide entre educador/a, limpiador/a, psicóloga/o y trabajador/a social.

- En este **convenio estatal de reforma juvenil y protección** encontramos el 0.8% de la plantilla total y, en concreto, un 0.7% del personal femenino y un 0.8% del masculino.

Al haber más mujeres en plantilla, no resulta extraño que la mayoría de los puestos y ámbitos estén feminizados. En este caso, las mujeres suponen el 72.7% y los hombres el 27.3%.

El puesto que más personal abarca es maestro/a, con un 54.5%, donde las mujeres suponen el 66.7% y los hombres un 33.3%.

Además de en este puesto, hombres también encontramos en el puesto de monitor de ocio educativo.

Cabe destacar que, si nos fijamos en el porcentaje sobre la totalidad de trabajadores masculinos en maestro, este es mayor que el de mujeres en ese mismo puesto, a pesar de ser más en cómputo global. Lo mismo ocurre con monitor/a de ocio, donde el porcentaje es igual.

- En el convenio de **hostelería de Álava** también encontramos únicamente mujeres, las cuales suponen un 0.2% de la plantilla de ARASTI y un 0.3% de la totalidad de las mujeres. Todas ellas desempeñan su trabajo como ayudantes de cocina.
- En **instalaciones deportivas y gimnasios** encontramos un 35.6% del personal de ARASTI. Por sexos, vemos el 22.9% de las mujeres y el 66.1% de los hombres.

Es de destacar que en este sector hay más hombres que mujeres, al contrario de lo que hemos visto hasta ahora y que, nuevamente, proviene su reflejo de estereotipos y roles de género. Un 54.5% de estas personas trabajadoras son hombres y un 45.5% son mujeres. Sin embargo, hay representación femenina en todos los puestos y masculina solo en auxiliar administrativo, coordinador deportivo grupo II, coordinador deportivo grupo III, monitor deportivo y personal de mantenimiento.

El puesto con más personal es monitor/a deportivo, con un 86.2%. De este personal, un 54.4% son hombres. Por sexos, en este puesto está el 85.8% de la plantilla masculina de este convenio y el 86.2% corresponde a las mujeres.

- Un 1.1% de la plantilla total se rige por el **convenio provincial de limpiezas y edificios y locales de Cádiz**, un 0.2% de las mujeres y un 3.3% de los hombres.

En este caso, también nos encontramos con un ámbito donde se registran más hombres, un 86.7%. Únicamente encontramos mujeres en peón, representando un 20% de las personas de esta categoría.

- Un 11% del personal de ARASTI se rige por el **convenio estatal de ocio educativo y animación sociocultural**. Del total de mujeres, aquí encontramos un 12.5% y del total de hombres un 7.6%.

De esta plantilla, un 79.7% son mujeres y un 20.3% son hombres. El puesto que más personas trabajadoras registra, tanto hombres como mujeres, es monitor/a de ocio educativo, con un 42%. De estas, el personal femenino supone un 79% y el masculino un 21%.

Se puede observar que únicamente no hay representación femenina en dos puestos, auxiliar de servicios generales y director/a de programas. Por otra parte, hay tres puestos en los que no se registran hombres, auxiliar administrativo, oficial administrativo y técnico especialista.

- Un 25.3% de la plantilla de ARASTI pertenece al **convenio de servicios educativos, extraescolares y socioculturales de Castilla y León**, suponiendo las trabajadoras un 31.2% de la totalidad de las mujeres y los trabajadores un 11.1%.

De estas personas trabajadoras, un 87% son mujeres y solo un 13% son hombres. Ocupan tres categorías: coordinador/a, monitor/a responsable y monitor/a de actividades. Es esta última la que más personas abarca, un 61.8%, de las cuales un 84.3% son mujeres y un 15.7% son hombres.

Analizando por sexos, cabe destacar que en este puesto encontramos un 59.8% de las trabajadoras que se rigen por este convenio, suponiendo un 39.9% las que están en monitor/a responsable y un 0.3% en coordinación. Entre los hombres, también la mayoría ocupan el puesto de monitor de actividades, en concreto, un 75%, mientras que un 22.7% son monitores responsables y un 2.3% coordinadores.

Distribución de la plantilla por servicio y sexo:

ARASTI atiende más de cincuenta servicios, de ahí el gran número de personal con el que cuenta para atenderlos.

Analizando por servicios, podemos destacar varias cuestiones. Los servicios que abarcan más personal son: Ref. Escolar Primaria Cantabria, con un 12.8%; Deportes Burgos Escuelas Deportivas, con un 9.8%; y Conciliamos Valladolid con un 8%.

Es precisamente en Ref. Escolar Primaria Cantabria y Conciliamos Valladolid donde encontramos la diferencia más llamativa, en número, entre hombres y mujeres, suponiendo estas un 82.5% y 88.1% respectivamente.

Por otra parte, solo se registra más plantilla masculina en un 9.8% de los servicios: Aranjuez mantenimiento, Escuelas Deportivas El Campello, Talleres Ciudad Alta, Ayuntamiento de Candelaria y Deportes Burgos de Raqueta.

También se ha de señalar que no existe representación masculina en un 31.37% de los servicios y en un 5.9% encontramos el mismo número de mujeres que de hombres.

Distribución de la plantilla según modalidad de contratación y sexo:

Según los datos aportados y como se ha podido apreciar hasta ahora, se observa como la plantilla de la entidad se encuentra altamente feminizada.

Atendiendo a la modalidad de los contratos con los que cuentan las personas trabajadoras, se puede apreciar como un alto porcentaje poseen contrato indefinido, en concreto más de un 92.6% del personal. De estas personas, un 71.4% son mujeres.

Tras el contrato indefinido, encontramos el de obra y servicio (4.6%), seguido del de interinidad (2.1%) y el eventual (0.7%).

Más específicamente, podemos observar que es el contrato indefinido fijo discontinuo el que más se registra, un 71.1% de la plantilla está bajo esta modalidad de contratación. De estas personas, un 71.8% son mujeres y un 28.2% hombres. Especificando por sexo, un 68.3% de la totalidad del personal masculino tiene este tipo de contrato y de las mujeres un 72.2%.

Las siguientes modalidades más utilizadas en la contratación son la indefinida a tiempo completo y la indefinida a tiempo parcial, con un 8.9% y un 7.9% respectivamente. Sin embargo, el contrato que registra menos personal es el indefinido a tiempo completo para personas con discapacidad, el cual supone únicamente el 0.07% del total.

Entre las mujeres, es precisamente este tipo de contrato en el que se registran menos trabajadoras y entre los hombres, ni en este ni en el de duración determinada a tiempo completo por obra y servicio encontramos trabajadores.

Distribución de la plantilla según jornada y sexo:

Si hacemos una valoración en función de la duración de la jornada, podemos contemplar cómo un 88.3% de la plantilla se encuentra con una jornada parcial, siendo de estas un 69.9% mujeres.

Analizando por sexo, entre los hombres el porcentaje de jornada parcial es algo más elevado que el de las mujeres, pero no es significativo al ser una diferencia mínima.

Al compararlos, como ya se había mencionado anteriormente, el contrato indefinido es el que más predomina tanto en la plantilla femenina como en la masculina. Entre los hombres, este tipo de contrato supone un 90.1% y entre las mujeres, un 93.7%, siendo un porcentaje similar.

También son semejantes teniendo en cuenta la duración de la jornada, entre los hombres la jornada parcial supone un 90.6% y entre las mujeres un 87.5%.

Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo:

Si centramos nuestra atención en el parámetro de la antigüedad, podemos observar como la franja que cuenta con un mayor número de personas es la que se refiere a menos de un año. En este caso, y según los datos aportados, estas personas representan un 31.9% sobre el total del personal. Esta cifra pone de manifiesto que una buena parte de la plantilla no cuenta con mucha experiencia en la entidad. De estas, solo un 28.2% son hombres.

En segundo lugar, encontramos al grupo de personas que lleva entre 1 y 3 años en la empresa, lo que supone concretamente el 22.4% del personal total. Esta cifra, nos muestra que otra parte de la plantilla sí cuenta con cierta experiencia. De estas personas, un 74.5% son mujeres.

El tercer grupo con mayor número de personas trabajadoras comprende la franja de antigüedad de 10 a 20 años. Aquí, encontramos un 21.1% del personal total, suponiendo los hombres un 26.4%. Estos datos nos plantean que parte de la plantilla cuenta con estabilidad laboral

Si, por el contrario, atendemos al grupo de antigüedad que cuenta con menos personal, nos encontramos que se corresponde con las personas que llevan más de 20 años desempeñando su trabajo en la entidad, representando tan solo un 2% sobre el total de la plantilla.

Cabe destacar que, en todos los periodos de antigüedad, las mujeres tienen mayor representatividad.

Sin embargo, si comparamos la situación entre hombres y mujeres, sobre estos, el porcentaje es mayor en la antigüedad de 3 a 10 años y más de 20.

Ingresos y ceses en el último año

Siguiendo la línea vista hasta ahora, un 70.5% de las incorporaciones a la empresa durante este año 2021 han sido de mujeres.

Cabe señalar que, debido a la propia actividad de la empresa, a lo largo del año se producen multitud de altas nuevas y ceses en base a nuevos servicios y sus necesidades. Se da el caso de que, en ocasiones, no se llevan a cabo procesos selectivos y se incorpora una persona que ya ha estado anteriormente trabajando en la empresa. De esta manera, se aprovecha el buen rendimiento de dicha persona trabajadora, su conocimiento de la empresa y de las funciones a desempeñar.

En el año 2018 puede apreciarse que las incorporaciones totales fueron similares al año anterior, sin embargo, se registró un descenso de hombres y un aumento de mujeres. En este caso, en 2017 los hombres suponían un 44.9% y las mujeres un 55.1% existiendo paridad, mientras que en 2018 eran un 30.5% y un 69.5% respectivamente. Fue en 2019 cuando se experimentó un aumento destacable, en este año también se observa cierta paridad, representando los hombres un 46.3% y las mujeres un 53.7%.

Sin embargo, es 2020 el que registra el menor número de incorporaciones, consecuencia de la pandemia originada por la Covid-19 y las restricciones impuestas que afectaron de era notable al sector laboral. En este caso, las incorporaciones fueron menos de la mitad que el año anterior, siendo los hombres un 26.9% y las mujeres un 73.1%; siendo el año que menos paridad se observa.

Este año 2021 los datos vuelven a aumentar a datos anteriores al inicio de pandemia, pero, como ya hemos visto, sin paridad entre hombres y mujeres.

La actividad de ARASTI BARCA se centra en la gestión de servicios para la Administración Pública por lo que, la mayoría de las personas trabajadoras son fijas-discontinuas, que causan bajas y altas varias veces al año según los proyectos llevados a cabo y, esos datos, no se reflejan en las altas y bajas definitivas de la empresa.

Como ya se ha dicho, el sector servicios ha sido tradicionalmente un sector feminizado y, aunque se aprecia un cambio de tendencia en la actualidad, todavía los datos nos reflejan esa diferencia.

De la totalidad de personas que han causado baja en la empresa, el 77.5% han sido por finalización de contrato temporal. De estas, el 68.6% son mujeres, dato que, tras analizar la tendencia feminizada de la plantilla no resulta destacable.

La baja voluntaria es el siguiente motivo, con un 12.2% del total de las bajas. En este caso, el porcentaje de mujeres asciende a 63%.

En la subrogación, la diferencia en el porcentaje de personal masculino y femenino es menor, rondando la paridad con un 47% de hombres y un 53% de mujeres. Esta causa ha sido motivo de baja del 7.2%.

La baja por agotamiento de incapacidad temporal es el motivo por el que menos personas han causado baja, un 0.1%; seguido encontramos la declaración de invalidez, el pase a pensionista

y el despido, con un 0.2%, 0.3% y un 0.4% respectivamente. Son, precisamente la declaración de invalidez y el despido, los dos únicos motivos en los que el número de mujeres y hombres que han causado baja son los mismos. En baja por agotamiento de incapacidad temporal y pase a pensionista no se registra ningún hombre.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

Para la selección de personal, ARASTI BARCA inicia el procedimiento con un anuncio, escrito con un lenguaje neutral que se publica, tanto en prensa y página web de la empresa como en plataformas online de bolsas de empleo dedicadas a las ofertas de trabajo y procesos de selección. Cabe destacar que, debido a la política de promoción profesional que tiene implantada la empresa, en todos los procesos de selección primero se recurre a la promoción interna y, si no es posible cubrir los puestos con esa promoción, entonces es cuando se recurre a la contratación.

Dado que ARASTI BARCA es una empresa que trabaja bajo la modalidad de concursos, con la administración pública, las personas trabajadoras vienen prestando servicio a las empresas que son adjudicatarias de cada servicio y, por lo tanto, son subrogadas, por lo que tan solo necesitamos selección para los casos de bajas por Incapacidad Temporal, y excedencias. Cada servicio cuenta con una bolsa de trabajadores/as para realizar las sustituciones de cada contrato, cumpliendo con la normativa a aplicar; sobre todo en los casos de maternidad.

En los casos en los que se requiere de nuevas contrataciones, publicamos anuncios en plataformas digitales para que aporten sus curriculum y poder ser valorados. También se utiliza el portal del Servicio Público de Empleo Estatal -SEPE- para la búsqueda activa de personal.

Cuando afrontamos un proceso de selección, se reúne un comité formado por el departamento de recursos humanos de la empresa con los y las profesionales encargadas del área correspondiente.

Respecto al Plan de Formación, este se realiza anualmente estableciendo unas necesidades de formación de las personas trabajadoras, de la empresa y según los distintos pliegos de condiciones que obligan a la impartición de formación. Este plan es comunicado a la Representación Legal de las personas Trabajadoras, la cual aporta sugerencias al mismo. Esta

formación puede ser voluntaria u obligatoria, a decisión de la propia empresa y de la Representación Legal de las personas Trabajadoras. A través del departamento de Formación se realiza la difusión del Plan y se comunica a todas las personas que puedan estar interesadas en la misma. Asimismo, cualquier persona de la plantilla puede solicitar cualquier curso que se plantea dentro del plan de formación si tiene interés en él.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento

ARASTI BARCA tiene como principios rectores de los procesos de contratación para cualquier puesto de trabajo, la capacidad y el mérito. Además, se solicita también que sean personas resolutivas, dinámicas, con empatía y capacidad de comunicación, de organización y de mando, este último aspecto se tiene muy en cuenta sobre todo en el caso de búsqueda de personas coordinadoras y responsables de equipo.

Debido a nuestro sector y a nuestras áreas de actividad llegan más curriculum de mujeres que de hombres ya que, como muestran los datos, es un sector feminizado.

Se estudian y valoran los diferentes curriculum de las personas que cumplen con el perfil del puesto de trabajo a desarrollar, sin discriminar entre hombres y mujeres; se hace una preselección y se les cita para efectuar una entrevista personal y, en determinados puestos de trabajo, una prueba escrita. En las pruebas de selección siempre se evitan preguntas de carácter personal o situación familiar efectuándose las mismas preguntas objetivas y formales a hombres y mujeres.

La selección se suele hacer por consenso entre las personas que han participado en el proceso de selección y, en el caso de personal operativo de cada área de actividad, el coordinador o coordinadora o persona responsable de la que va a depender, que es la que suele tener la última decisión en la contratación.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción

Como ya se ha especificado, ARASTI BARCA procura utilizar siempre un lenguaje neutral, no sexista, en las ofertas de empleo y formularios para no interferir en sesgos de género que

puedan impedir que hombres y mujeres envíen su candidatura para postular a determinados puestos.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación y promoción

Dentro del departamento de Recursos Humanos hay un equipo específico que se encarga de la selección de personal. Este equipo suele estar apoyado por las personas responsables de los departamentos según el puesto a cubrir.

Estas personas encargadas cuentan con formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Datos desagregados por sexo, relativos al número de personas que han recibido formación

No encontramos personas trabajadoras con formación de carrera profesional.

Por el contrario, encontramos a 566 personas, cifra que se corresponde con un 71,73% sobre el total, que cuentan con formación transversal. Si tenemos en cuenta el sexo, las mujeres suponen un 62% y los hombres un 38%.

Con formación especializada, tenemos 223 personas que traducidas a porcentajes suponen un 28,26% sobre el total con formación de especialización técnica. Si atendemos a datos por sexo, los hombres comprenden el 14.8% de estas.

Se puede apreciar cómo el 78,3% de la plantilla que ha recibido formación lo ha hecho durante su jornada laboral, siendo de estas un 31% hombres y un 69% mujeres; y un 21,7% la han recibido fuera de su jornada, suponiendo porcentajes similares, hombres 32.7% y mujeres 67.3%.

Si se atiende a la distribución de las personas que han recibido formación en función del lugar de impartición, encontramos que la totalidad de la plantilla la ha recibido fuera del centro de trabajo.

La formación en el año 2019 ha sido muy inferior a la impartida en 2020 y 2021, años en los que las cifras son casi idénticas. No es de extrañar que las mujeres supongan más en número ya que, como hemos visto, la plantilla ha contado y cuenta con un porcentaje más elevado de trabajadoras.

Datos desagregados por sexo, relativos a las promociones profesionales

A lo largo del periodo analizado no se han producido promociones profesionales que impliquen cambio de categoría, sin embargo, sí ha habido aumentos en las jornadas y cambios de contratos temporales a indefinidos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Descripción de los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo, tareas, funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores

ARASTI BARCA se rige exclusivamente por lo establecido en los diferentes convenios colectivos aplicables en cada ámbito de actuación y pliegos concretos de cada servicio, por lo que estos sistemas y criterios atienden únicamente a lo establecido en dichos documentos. No obstante, de acuerdo al R.D. 902/2020, se realizará una Valoración de Puestos de Trabajo para llevar a cabo una auditoría retributiva.

Los puestos de trabajo se agrupan en categorías en base a lo establecido en cada Convenio Colectivo, no obstante, se ha realizado una auditoría retributiva en la que se ha incluido la valoración de los puestos de trabajo dentro de la propia empresa. Los resultados de dicha auditoría están en un documento anexo.

Para la valoración se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores:

CONOCIMIENTO Y APTITUDES

Formación académica
Idiomas
Experiencia
Conocimientos informáticos
Habilidades sociales
Liderazgo

RESPONSABILIDADES

Responsabilidad sobre maquinaria
Responsabilidad sobre personas
Responsabilidad financiera
Responsabilidad sobre datos confidenciales

CONDICIONES DE TRABAJO

Riesgos
Condiciones ambientales
Disponibilidad Horaria

ESFUERZO

Esfuerzo Físico
Esfuerzo psicológico/mental

La citada valoración de puestos se ha realizado por convenios de aplicación, teniendo en cuenta que cada convenio recoge los siguientes servicios:

III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural:

- Bibliotecas de Burgos.
- Centros cívicos de Burgos.
- Aulas María Zambrano.
- Talleres Ciudad Alta.
- Bibliotecas de Piélagos.
- Talleres Puerto de la Cruz.

IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios:

- Escuelas deportivas El Campello.
- Aranjuez mantenimiento.
- Aranjuez piscina.
- Deportes Gran Canaria.
- Deportes S. Cristobal de Laguna.

- Deportes Santander.
- Escuelas deportivas de Burgos.
- Actividades físico-deportivas (rocódromo y musculación).
- Deportes de raqueta de Burgos.
- Actividades acuáticas Burgos.
- Deportes Villarcayo.
- Escuela de tenis de mesa de Burgos.
- Escuela de gimnasia rítmica de Burgos.
- Natación de Burgos.

XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil:

- Escuelas infantiles de Burgos.
- E.I. Bolaños.
- Casa de niños Bravo Murillo.
- Casa de niños Giner de los Ríos.
- Escuela municipal Tara.
- Escuela municipal Faina.
- E.I. Platero.
- Cantabria aulas de ed. Infantil.

Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017:

- Casa de acogida y Dema.

VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la promoción de la Autonomía Personal:

- Residencia de Mayores de Adeje.
- Centros de día de Ávila.
- Centro de referencia estatal de enfermedades raras -CREER-.

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad:

- Equipos de Promoción de la Autonomía Personal -EPAP-.

IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada:

- Ref. escolar primaria Cantabria -PROAS-.

Convenio colectivo del sector para las industrias de hostelería de Álava:

- Servicios auxiliares de comedor.

Convenio Colectivo Provincial Limpieza de Edificios y Locales Cádiz 2016-2020:

- Instalaciones de barrio de Cádiz.

IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores:

- Centros de día La Laguna.

Convenio Colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León:

- Conciliamos: Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora.

De nuevo hay que especificar que, la valoración se ha hecho de forma global, recogiendo en estas lo mínimo establecido en el convenio colectivo, sin embargo, los pliegos de los servicios pueden establecer mejoras en dichas condiciones que únicamente se aplican a dicho servicio.

Tal y como se ha analizado en la valoración de puestos por puntos de factor según los datos aportados por la empresa y comparando con lo expresado en el convenio colectivo, cabe destacar que dicha valoración está correctamente realizada.

No obstante, se observa que no existe una descripción concreta y específica de los puestos de trabajo y se propone la posible elaboración de una relación objetiva de puestos de trabajo con sus correspondientes criterios básicos mínimos de acceso, independientemente de las mejoras que establezca cada pliego de servicio.

Datos desagregados por sexo relativos al salario base, complementos y restantes conceptos salariales y extrasalariales

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:

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

El registro retributivo se ha llevado a cabo por cada servicio de forma independiente para un análisis lo más exhaustivo posible. Dichos servicios están especificados en un apartado anterior.

A pesar de las diferencias apreciadas en la forma de registrar a las personas trabajadoras, en base a los datos cuantitativos aportados por la empresa, y subsanando algunas cuestiones, concluimos que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio. Dichas diferencias se justifican debido a la diversidad de tipos de jornadas laborales y a la gran disparidad en el periodo trabajado durante el año tomado como referencia de todas las personas que han mantenido relación laboral con ARASTI BARCA M.A. S.L. Estas diferencias no afectan lógicamente solo al salario base, también se ven reflejadas en los diferentes complementos que van correlacionados con esos factores y en el cómputo global de otros dependientes del desempeño laboral. Igualmente, se perciben brechas en completos relacionados con la situación particular de las propias personas, como las incapacidades temporales.

Las especificaciones de dichas brechas por servicio se encuentran en el documento correspondiente al registro retributivo.

Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales

El sistema de retribución se rige exclusivamente por convenios. Debido a la multitud de actividades que desarrolla ARASTI BARCA, son varios los convenios que se aplican

dependiendo de dicha actividad. Por este motivo, los criterios que rigen el sistema de retribución varían dependiendo del CC aplicable.

CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Jornada, horario y distribución del tiempo, incluidas horas extraordinarias y complementarias

ARASTI BARCA presta sus servicios para la Administración pública, es por ese motivo que los puestos de trabajo vienen condicionados por las necesidades del servicio a cubrir.

Como empresa adjudicataria de servicios tratamos de aglutinar las horas, a fin de ofrecer jornadas de trabajo con más carga horaria, y con mayor rentabilidad temporal para las personas trabajadoras, tratando de contratar jornadas continuas en vez de partidas siempre que sea posible, y siempre bajo el amparo y el respeto al Convenio Colectivo por el que se rija cada contratación.

El trabajo está focalizado en cada centro, por lo que no suele haber movilidad geográfica en la empresa, a pesar de trabajar en diversas regiones del territorio laboral.

Tampoco se producen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, al tratarse de servicios invariables. Los puestos de trabajo expuestos a cambios de horario son los de monitores y monitoras de ocio y deportes, ya que depende de los grupos de personal alumnado que se formen, ello puede dar lugar a horas dispersas entre cada acción formativa, tratando en estos casos los coordinadores y coordinadoras de hacer todos los cambios y ajustes precisos para que todas las personas trabajadoras tengan las horas de trabajo seguidas, y un horario más conveniente para ellos.

Régimen de trabajo a turnos

En ARASTI BARCA sí existen regímenes de trabajo a turnos dependiendo del puesto y sector, las especificaciones se establecen en cada convenio colectivo aplicable.

Sistema de trabajo y rendimientos, incluido, en su caso, el teletrabajo

No existe ningún sistema de teletrabajo implantado de manera oficial. No obstante, de manera excepcional, durante el confinamiento causado por el COVID-19, en ciertos puestos existió la opción del teletrabajo, tales como en el personal de oficina e incluso monitores/as.

Esto es así debido a la necesidad de desempeño presencial en la gran mayoría de nuestros servicios.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

ARASTI BARCA siempre implanta medidas basándose en la normativa vigente y, en este caso, tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que establece lo siguiente sobre la protección de maternidad: *“La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”*. Por ello, la empresa ha establecido una política de estudio del puesto en los casos de mujeres embarazadas. Esta insta un protocolo en el que, tras la realización de ese estudio del puesto, el personal médico de la Mutua analiza el riesgo de dicho trabajo realizado para la salud de la mujer y las consecuencias que puede acarrear en su condición y, en caso de que dicho puesto no se pueda adaptar, se determina la “suspensión del contrato por riesgo de embarazo”, la cual supone la solicitud del derecho a una prestación económica abonada por la Mutua.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión

En ARASTI respetamos lo establecido en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en cuyo artículo 87 se recoge el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. También mencionar el artículo 88 donde se establece el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Además, en los casos en los que es necesario para la realización del trabajo la disponibilidad de móviles y ordenadores, ARASTI entrega a esas personas trabajadoras un documento de política de privacidad y confidencialidad, igualmente se especifica el uso exclusivo de dichos dispositivos para la realización de la labor profesional dentro de la jornada establecida, de tal manera que se garantice la desconexión digital fuera del horario laboral.

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino

ARASTI BARCA se rige por lo establecido en los Convenios Colectivos en materia de las posibles promociones que pudieran darse.

Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación

Como ya se ha podido valorar anteriormente, más de la mitad de la plantilla tiene jornada parcial, lo que facilita que no se den causas injustificadas de asistencia al disponer de más tiempo para la conciliación de la vida personal, familiar y social con la laboral. Cabe destacar, además en este caso, que muchos de los contratos de estas personas son por hora efectiva de trabajo, esto también se refleja en los datos.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal y como vienen definidas en el artículo 41 del ET, que hayan podido producirse en los últimos 3 años

Durante el periodo de tiempo analizado no se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a tener en cuenta al amparo del artículo 41 del ET. Todas las modificaciones, ya sean de jornada, de centro o de cualquier otra condición, se han llevado a cabo de mutuo acuerdo, ninguna se ha producido de manera unilateral.

AUDITORÍA SALARIAL

METODOLOGÍA TÉCNICA

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse. Así mismo, se ha tenido en cuenta la metodología utilizada por Arasti Barca M.A. S.L. para la valoración de los puestos de trabajo y elaboración de una política salarial.

Los Convenios Colectivos aplicables en esta situación son:

- III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural.
- IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.
- XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.
- Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017
- VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la promoción de la Autonomía Personal
- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.
- Convenio colectivo del sector para las industrias de hostelería de Álava
- Convenio Colectivo Provincial Limpieza de Edificios y Locales Cádiz 2016-2020
- IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores
- Convenio Colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León

, por lo que son estos los que utilizaremos como comparativa para evaluar las condiciones salariales actuales de las personas trabajadoras de Arasti Barca M.A. S.L. Estos datos salariales se han analizado de forma diferenciada por servicios. No obstante, debemos destacar que, cada servicio presenta sus particularidades debido a los pliegos que se aplican.

En el caso que nos ocupa, Arasti Barca M.A. S.L. utiliza la metodología sistema de valoración de puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior política salarial, dividiendo por convenios la totalidad de los puestos de trabajo.

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:

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

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad, como ONU Mujeres, indican que la brecha salarial ha de calcularse de la manera expuesta, es decir, que el divisor deberá ser el salario de los hombres.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Sistema de Valoración de puestos de trabajo que se ha utilizado es el de VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR PUNTOS DE FACTOR a través de la herramienta del Ministerio. A través de este método obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo, basado en conceptos como:

CONOCIMIENTO Y APTITUDES

Formación académica

Experiencia

Conocimientos informáticos

Habilidades sociales

Destreza manual/precisión/habilidad

RESPONSABILIDADES

Resp. Sobre maquinaria

Resp. Sobre personas

Resp. Financiera

Resp. Sobre datos confidenciales

ESFUERZO

Esfuerzo Físico

Esfuerzo psicológico/mental

CONDICIONES

Riesgos

Disponibilidad horaria

Condiciones ambientales

La citada valoración de puestos se ha realizado por convenios de aplicación, teniendo en cuenta que cada convenio recoge los siguientes servicios:

III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural:

- Bibliotecas de Burgos.
- Centros cívicos de Burgos.
- Aulas María Zambrano.
- Talleres Ciudad Alta.
- Bibliotecas de Piélagos.
- Talleres Puerto de la Cruz.

IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios:

- Escuelas deportivas El Campello.
- Aranjuez mantenimiento.
- Aranjuez piscina.
- Deportes Gran Canaria.
- Deportes S. Cristobal de Laguna.
- Deportes Santander.
- Escuelas deportivas de Burgos.
- Actividades físico-deportivas (rocódromo y musculación).
- Deportes de raqueta de Burgos.
- Actividades acuáticas Burgos.
- Deportes Villarcayo.
- Escuela de tenis de mesa de Burgos.
- Escuela de gimnasia rítmica de Burgos.
- Natación de Burgos.

XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil:

- Escuelas infantiles de Burgos.
- E.I. Bolaños.
- Casa de niños Bravo Murillo.
- Casa de niños Giner de los Ríos.
- Escuela municipal Tara.
- Escuela municipal Faina.
- E.I. Platero.
- Cantabria aulas de ed. Infantil.

Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017:

- Casa de acogida y Dema.

VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la promoción de la Autonomía Personal:

- Residencia de Mayores de Adeje.
- Centros de día de Ávila.
- Centro de referencia estatal de enfermedades raras -CREER-.

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad:

- Equipos de Promoción de la Autonomía Personal -EPAP-.

IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada:

- Ref. escolar primaria Cantabria -PROAS-.

Convenio colectivo del sector para las industrias de hostelería de Álava:

- Servicios auxiliares de comedor.

Convenio Colectivo Provincial Limpieza de Edificios y Locales Cádiz 2016-2020:

- Instalaciones de barrio de Cádiz.

IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores:

- Centros de día La Laguna.

Convenio Colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León:

- Conciliamos: Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora.

De nuevo hay que especificar que, la valoración se ha hecho de forma global, recogiendo en estas lo mínimo establecido en el convenio colectivo, sin embargo, los pliegos de los servicios pueden establecer mejoras en dichas condiciones que únicamente se aplican a dicho servicio.

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 la franja salarial establecida por convenio, 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.

Tal y como se ha analizado en la valoración de puestos por puntos de factor según los datos aportados por la empresa y comparando con lo expresado en el convenio colectivo, cabe destacar que dicha valoración está correctamente realizada.

DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

Nuevamente hay que señalar que, el registro retributivo se ha llevado a cabo por cada servicio de forma independiente para un análisis lo más exhaustivo posible.

A pesar de las diferencias apreciadas en la forma de registrar a las personas trabajadoras, en base a los datos cuantitativos aportados por la empresa, y subsanando algunas cuestiones, concluimos que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio.

Las diferencias se justifican debido a la diversidad de tipos de jornadas laborales y a la gran disparidad en el periodo trabajado durante el año tomado como referencia de todas las personas que han mantenido relación laboral con ARASTI BARCA M.A. S.L. Estas diferencias no afectan lógicamente solo al salario base, también se ven reflejadas en los diferentes complementos que van correlacionados con esos factores y en el cómputo global de otros dependientes del desempeño laboral. Igualmente, se perciben brechas en completos relacionados con la situación particular de las propias personas, como las incapacidades temporales.

Las especificaciones de dichas brechas por servicio se encuentran en el documento correspondiente al registro retributivo.

PLAN DE ACTUACIÓN

CICLO DE LA PERSONA EMPLEADA	D	COMENTARIOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	PLAZOS	RESPONSABILIDAD
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
Perfiles de puestos de trabajo		Se observa que no existe una descripción 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 mínimos de acceso, independientemente de las mejoras que establezca cada pliego de servicio.	6 meses	Recursos Humanos Dirección
Sistema de registro retributivo		Se observa que es necesaria una revisión del método a través del cual se registran las altas, bajas y variaciones de situación de las personas trabajadoras.	Se propone la revisión y actualización del programa informático de registro retributivo, de forma que cada persona figure de forma independiente y con todos los datos referidos a su situación laboral durante el periodo analizado.	6 meses	Recursos Humanos Dirección

Por lo que se puede apreciar, el presente informe de auditoría presenta salvedades, resultando necesario subsanar dos importantes, referidas a las materias de perfiles de puestos de trabajo y sistema de registro de las retribuciones.

RETRIBUCIONES

El sistema de retribución se rige exclusivamente por los convenios colectivos de aplicación y por lo establecido en el apartado de retribuciones de los concursos públicos concedidos a ARASTI. Es por ese motivo, por el cual el criterio de retribución es objetivo y no discriminatorio. El personal trabajador cobra en función de la retribución que tiene asignado su puesto dentro del convenio colectivo.

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

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos

Actualmente, la empresa no dispone de medidas protocolizadas para facilitar la conciliación, no obstante, sí se dispone de un canal para la solicitud de permisos que faciliten esta. En este caso, las personas trabajadoras pueden solicitar el permiso por escrito, de tal forma que se pueda valorar y aplicar la medida más idónea a cada situación particular.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadoras y trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En este momento, ARASTI no dispone de un protocolo para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Permisos y excedencias del último año y motivos

La incapacidad temporal es el mayor motivo de suspensión temporal de la actividad laboral de forma retribuida. De estas bajas, el 79.3% han sido de mujeres y el 20.7% de hombres. Nuevamente, vemos como la feminización de la plantilla tiene su reflejo en ciertos datos como es el de las incapacidades temporales.

Durante este año 2021, hasta el momento, un 93.7% de las personas que han solicitado algún permiso retribuido son mujeres, esto no es de extrañar ya que, como se ha podido apreciar hasta ahora, la plantilla está feminizada.

Un 36.7% de estos permisos retribuidos entre las mujeres han sido por riesgo durante el embarazo, algo menos, un 33.3% lo encontramos en lactancia. El restante 30% han sido por maternidad.

Por otra parte, ese 6.3% que se corresponde con hombres, se han acogido al permiso de paternidad.

Si lo comparamos con el año 2020:

En el año 2020, un 58.77% de los permisos han sido solicitados por mujeres, mientras que los de los hombres suponen un 41.23%.

El 86.7% de los permisos han sido por acompañamiento a consulta médica de menores. De estas, un 56% son mujeres y un 44% hombres.

Por otra parte, el permiso por paternidad/maternidad/adopción, presenta cifras bastante parejas entre sexos, siendo el permiso más solicitado con un 6.55%. El resto de los permisos presentan datos menos relevantes.

Como ya se ha observado, el permiso más solicitado en ambos sexos es el de incapacidad temporal, registrándose un aumento entre las mujeres. El resto de los permisos tienen que ver con situaciones relacionadas con la maternidad y paternidad. Al ser una plantilla feminizada, se registran datos más elevados entre las mujeres.

Tomando como referencia la plantilla a 31 de diciembre de 2021, únicamente un 2.4% del personal está acogida a algún tipo de permiso no retribuido.

El permiso al que más se acoge la plantilla es la reducción de jornada por cuidado de menores, concretamente un 62.5% de este personal. Cabe destacar que un 95% son mujeres.

En segundo lugar, encontramos la excedencia por cuidado de menores con un 25%. Igualmente, un 87.5% de estas personas son mujeres.

En el resto de los permisos, reducción de jornada por cuidado de menores con enfermedad grave y excedencia por cuidado de otros familiares, no se registra ningún hombre.

Estos datos destacables reflejan que siguen siendo las mujeres las que más se acogen a permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral con la personal y, sobre todo, con la familiar y, más concretamente, con los relacionados con los cuidados de menores y otros familiares. Estos datos deberán tenerse en cuenta a la hora de plantear las medidas del Plan de Igualdad de ARASTI BARCA.

Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades

En un principio, los puestos de trabajo con lo que se opera en ARASTI BARCA, así como su metodología de actuación empresarial, no dan margen a que puedan darse estas prerrogativas empresariales que puedan afectar a la plantilla ya que, las jornadas están fijadas con previo aviso, pudiendo variar en el caso de que la persona trabajadora tenga necesidades especiales. Así mismo, no se dan cambios de centro de trabajo que puedan suponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ya que, en estos casos los desplazamientos son entre los centros de trabajo que se tienen asignados por contrato y de forma concreta para la realización de la actividad laboral.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

Como ya se ha analizado hasta ahora, existe cierta segregación horizontal y, en algunos casos vertical, reflejándose puestos masculinizados y otros feminizados correspondientes con ciertos estereotipos y roles de género. Esto también tiene su reflejo en los sesgos de género que igualmente podemos observar en la sociedad respecto a los estudios para acceder a determinados puestos.

A raíz de estos datos, podemos destacar varios aspectos: en coordinador/a deportivo grupo II y III es cierto que se observa más presencia masculina y, por tanto, una mayor representatividad respecto a la antigüedad, pero es destacable que, si existen mujeres con más de 10 años de experiencia en la categoría, algo similar se observa en peón. En educador/a, sin embargo, ocurre lo contrario, habiendo más mujeres en la categoría sí se observan hombres con más de 5 años trabajando, solo que su representatividad es ínfima. En gerocultor/a, igualmente hay menos hombres, pero sí vemos que algún trabajador tiene más de 5 años de antigüedad. Datos como estos son reflejo de la lenta evolución que estamos viviendo con el acceso de hombres y mujeres a categorías y puestos tradicionalmente asignados al sexo contrario debido a los sesgos de género.

En ARASTI existen puestos que requieren ciertas titulaciones y experiencia y estas condiciones vienen detalladas en la Valoración de Puestos de Trabajo antes analizada.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE

SEXO:

Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

La empresa cuenta con un procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo que contiene una declaración de principios y las definiciones de acoso referidas y que serían causa de aplicación de dicho procedimiento establecido, no obstante, no está protocolizado.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

ARASTI BARCA posee un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que prevé un procedimiento sancionador específico. También contempla una declaración de principios, definición de acoso sexual por razón de sexo e identifica las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, así como el procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas cautelares y reactivas, respetando la información y confidencialidad, así como el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el respeto a la presunción de inocencia y a garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

A pesar de contar con un procedimiento, la plantilla no es conocedora de él, lo cual nos hace ver que necesitamos protocolizarlo y proporcionar una mayor difusión y formación sobre él a la plantilla, para que de esta forma puedan darle utilidad en caso de necesidad.

También cabe destacar que se han realizado diferentes campañas de sensibilización en este ámbito para concienciar, no solo a la plantilla, si no a la sociedad, a través de redes sociales, página web...

Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Las medidas a aplicar frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan darse están reflejadas en el procedimiento aprobado para dicho fin.

PROCESO Y METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LLEVAR A CABO EL DIAGNÓSTICO.

Este diagnóstico inicial se ha llevado a cabo mediante una exhaustiva recogida de datos y su posterior análisis para así identificar las posibles carencias en materia de igualdad que se puedan dar dentro de la empresa y, de esta manera, poder proceder posteriormente a establecer medidas de corrección que se plasmarán dentro del Plan de Igualdad que sea redactado. Los datos se han tomado a 31 de diciembre de 2021.

MEDIDA EN QUE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ESTÁ INTEGRADA EN LA GESTIÓN Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA, ASÍ COMO LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN.

La plantilla de ARASTI BARCA está altamente feminizada. Esta tendencia ha ido aumentando en los últimos años, hasta suponer a 31 de diciembre de 2021, el 71% de la plantilla, lo que indica que, en cómputo general, no hay paridad. Sin embargo, sí que se aprecian ciertos sesgos de género en determinados puestos y categorías. Esta disparidad, por tanto, se aprecia en la edad, antigüedad jornadas, formación y demás criterios analizados.

Observamos puestos desempeñados únicamente por mujeres y que están muy feminizados, como son técnico superior de educación infantil, educador/a, monitor de actividades o trabajador/a social entre otros; puestos dedicados sobre todo a cuidados, educación u oficinas. Pero también puestos como monitor/a responsable están desempeñados más trabajadoras. Sin embargo, también existen puestos masculinizados, reflejo de sesgos de

género, como monitor/a deportivo, coordinador/a deportivo, personal de mantenimiento y oficiales de 1ª y 2ª entre otros. Esta disparidad en los puestos tiene igualmente su reflejo en los convenios y servicios.

Respecto a la antigüedad, también se aprecia cierta igualdad entre los porcentajes de hombres y mujeres sobre el total de personas trabajadoras de su sexo. No obstante, al existir puestos masculinizados y feminizados como ya se ha especificado, esa representatividad no es pareja en algunos casos.

Por tanto, un área a mejorar es promover que las cifras de mujeres y hombres vuelvan a tender hacia la equidad, respetando siempre la igualdad en el acceso. También se debe favorecer el acceso de hombres y mujeres a puestos con tendencia a estar masculinizados o feminizados por razón de género con el fin de perseguir esa paridad, ya no solo en los puestos y categorías, sino en los servicios y a largo plazo en la antigüedad en los citados puestos. También, a raíz del análisis expuesto, es necesario fomentar la promoción profesional de las personas trabajadoras, tanto por categorías profesionales, como el acceso a otros puestos que sean de su interés e incluso en las condiciones laborales.

Debemos destacar que desde ARASTI BARCA se pretende la estabilidad de nuestra plantilla y, por ello, un 93% de las personas trabajadoras tienen contrato indefinido. Los porcentajes de hombres y mujeres por separado, en este caso, sí que muestran paridad. Por otra parte, debido a las actividades a las que se dirigen nuestros servicios, es la jornada parcial la que predomina, tanto en hombres como en mujeres.

Como aspecto positivo, se debe seguir fomentando la igualdad en las condiciones laborales de hombres y mujeres (tipo de contrato, jornada laboral...).

Somos conscientes de la importancia del uso del lenguaje incluso por ello, se procura utilizar siempre un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y se pretende hacer lo mismo, de forma más cuidadosa, en las comunicaciones que se envían a la plantilla.

Sin embargo, como área a mejorar se propone promover que todas las personas implicadas en los procesos de selección estén formadas en igualdad para evitar discriminaciones en el

acceso y promoción. Igualmente, es importante formar a las personas que trabajan en el departamento de recursos humanos y comunicación en igualdad y uso del lenguaje inclusivo.

Es imprescindible también, en este caso, facilitar formación en igualdad a la plantilla, específicamente a las personas trabajadoras que desempeñan su labor de cara al público, en educación, sanidad y el sector social, para que tengan en cuenta la perspectiva de género en su labor.

Las condiciones laborales se rigen de acuerdo con los diferentes convenios colectivos aplicables por lo que, no se establecen criterios subjetivos que puedan conllevar situaciones de discriminación o desigualdad.

Un aspecto positivo para seguir fomentando es la política de estudio del puesto en los casos de mujeres embarazadas, de tal forma que puedan adoptarse las medidas pertinentes acordes a su situación.

Debemos señalar que no se dispone de un protocolo de medidas a las que se puede acoger el personal para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Tampoco canales de difusión ni comunicación.

Es un dato para destacar que, hay un número muy bajo de personas que se acogen a permisos retribuidos y no retribuidos. La propia actividad de la empresa, la cual se rige por la temporalidad (contratos fijos discontinuos en su mayoría) y la necesidad de jornadas parciales, pueden ser un motivo por los que la plantilla no los solicita. Es relevante que la mayoría de los permisos no retribuidos, relacionados con el cuidado a menores y familiares, son disfrutados por mujeres.

Por tanto, como área a mejorar se ve necesario protocolizar las medidas de conciliación de las que pueden beneficiarse las personas trabajadoras y establecer canales para su difusión y conocimiento por parte de la plantilla.

Respecto a lo analizado, debemos señalar que, en la empresa, no existen medidas específicas dirigidas a víctimas de violencia de género más allá de lo recogido en los diferentes convenios colectivos aplicables.

Y, por último, se debe hacer hincapié en la necesidad de actualizar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acordarlo dentro de la Comisión de Igualdad, al igual que difundirlo y darlo a conocer entre la plantilla.

CONCLUSIONES AUDITORÍA SALARIAL

Tras la realización de la auditoría salarial, compuesta por la valoración de puestos de trabajo y registro retributivo podemos extraer lo siguiente:

Al no disponer de una relación de puestos de trabajo general y para adecuar estos a los requisitos específicos de cada servicio, se ha considerado conveniente realizar la valoración de puestos diferenciando por convenio colectivo y teniendo en cuenta los centros que se rigen por cada uno. Por ello, aunque valorando los mismos factores y subfactores, estos no tienen asignado el mismo valor ni peso porcentual. Se ha realizado de esta manera diferenciada para adaptar la valoración a la realidad de específica de los centros ya que, dependen igualmente de los pliegos del servicio. De esta valoración diferenciada se concluye que las puntuaciones obtenidas son coincidentes con los rangos establecidos en los convenios colectivos.

No obstante, una relación de puestos de trabajo generalizada, incluyendo todos los puestos, sería lo adecuado para que estos puedan valorarse bajo los mismos criterios básicos necesarios para su acceso, independientemente de las mejoras o especificidades que puedan requerir los pliegos de cada servicio. Esto se percibe como una mejora a llevar a cabo durante la vigencia del Plan de Igualdad, elaborando una relación objetiva de puestos de trabajo que valore para todos los puestos los mismos aspectos y en base al mismo criterio.

Por otra parte, en ARASTI BARCA, debido a la propia actividad, se registran multitud de personas trabajadoras a lo largo del año, con diferentes jornadas y trabajando en distintos periodos. Las mismas condiciones de los servicios hacen que la mayoría de los contratos sean fijos discontinuos o temporales, de ahí, los diferentes periodos trabajados a lo largo del año de la plantilla. Esos dos factores, jornada y tiempo trabajado en el año tomado como referencia (año 2021), son las principales causas de las brechas salariales, es decir, son causas objetivas.

Sin embargo, a la hora de realizar este registro retributivo se han detectado una serie de errores en el programa informático en el que se dan de alta los datos, dificultando de esta forma poder concretar e indagar más en dichos datos para indicar específicamente las diferencias mencionadas. Por tanto, las conclusiones de la auditoría señalan la necesidad de revisar el sistema informático de registro retributivo, de tal manera que siga las mismas pautas de registro para todas las personas trabajadoras y que figuren correctamente con todos los datos que correspondan. Igualmente, esto repercutirá en una correcta normalización de los datos salariales.

OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA

1. ÁREA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO GENERAL: Adecuar el sistema de organización interno para la obtención de datos según lo requerido por las normativas relativas a Planes de Igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Garantizar la obtención de datos desagregados por la variable sexo.	1.1. Mantener actualizada la base de datos desagregada por puestos, categorías, condiciones laborales por convenio colectivo y sexo. Igualmente, mantener los datos correctamente registrados en el programa retributivo.	Nº de personas trabajadoras a lo largo del año desagregadas por sexo, categoría y puesto, con sus altas, bajas y variaciones de la relación laboral.	Comisión de Igualdad. Dirección y departamento de RRHH.	Alta
Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".	1.2. Avanzar en la incorporación de la variable "sexo" en todo el tratamiento estadístico organizacional.	Realización de estadísticas según la variable "sexo".		Media
	1.3. Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.	Nº de mujeres en niveles de dirección y mandos intermedios sobre el total de estos.		Media
Crear o nombrar una figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la Empresa u Organización.	1.4. Designar a una persona para que gestione y coordine el plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los	Designación de una persona dentro de la organización con formación en igualdad.	Dirección.	Alta

	<p>procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan y participen en su Comisión de Seguimiento.</p>			
--	---	--	--	--

ÁREA 1	2022		2023				2024				2025				2026	
1.1.																
1.2.																
1.3.																
1.4.																

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar procesos de selección y contratación transparentes y objetivos basados en criterios de igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Asegurar que los procesos de selección y contratación se lleven a cabo a través de criterios transparentes, objetivos, respetando la igualdad de oportunidades y trato y desde una perspectiva de género.	2.1. Incorporar en el procedimiento de selección una cláusula en la que conste que, en igualdad de condiciones de idoneidad, y respecto a los puestos diagnosticados como masculinizados, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate. Asimismo, en igualdad de condiciones de idoneidad, y respecto a los puestos diagnosticados como feminizados, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate, teniendo siempre en cuenta el índice de distribución global de la plantilla, buscando llegar al 60/40.	Nº y tipo de medidas de acción positiva puestas en práctica por sexo. Nº de incorporaciones desagregadas por sexo. Informe anual sobre las incorporaciones con un análisis por categorías y departamentos y su evolución.	Comisión de Igualdad. Dirección y Departamento de RRHH.	Media
	2.2. Formación anual al equipo directivo, departamento de recursos humanos y personas encargadas en igualdad de oportunidades.	Nº de personas asistentes. Encuesta de satisfacción. Valoración final de la encuesta de satisfacción.		Media

	2.3. Redacción de un protocolo de selección con perspectiva de género, incluyendo que, en condiciones de igualdad (méritos y capacidad), tendrá preferencia a ser contratada la persona del sexo menos representado.	Informe donde se especifique el número de modificaciones realizadas respecto al procedimiento de selección, materias actualizadas, áreas de aplicación. Nº de contrataciones realizadas desagregadas por sexo.		Media
	2.4. Difusión del protocolo de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación.	Nº de acciones de difusión del protocolo: emails, comunicaciones internas, puesta a disposición en papel y online.		Media
	2.5. Disponer de información estadística actualizada desagregada por sexo sobre contrataciones, turnos, jornadas, categorías profesionales y puesto.	Informe anual que valore la situación inicial con la de final de año.		Media
	2.6. Acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las mujeres para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.	Nº de procesos en los que se han aplicado estas medidas de acción positiva. Evolución de los porcentajes de mujeres y hombres según modalidad de contratación y jornada.		Media
Introducir la regulación del	2.7. Introducir la regulación del contrato fijo discontinuo con	Nº de mujeres y hombres con		Alta

<p>contrato fijo discontinuo con el fin dar estabilidad y seguridad jurídica a las personas trabajadoras.</p>	<p>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 del comienzo de la actividad. También, se acuerda, que el contrato fijo discontinuo pueda concertarse a tiempo parcial.</p>	<p>contrato fijo discontinuo a jornada completa y a jornada parcial.</p>		
---	--	--	--	--

ÁREA 2	2022		2023			2024			2025			2026		
2.1.														
2.2.														
2.3.														
2.4.														
2.5.														
2.6.														
2.7.														

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Garantizar una clasificación profesional clara y objetiva basada en criterios de igualdad y acorde a los convenios colectivos aplicables.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Promover una clasificación profesional clara, objetiva y adecuada a las necesidades de la empresa, que se corresponda de forma inequívoca con lo establecido en los convenios colectivos que son de aplicación.	3.1. Elaborar una relación de puestos de trabajo con criterios objetivos, que sea accesible y esté expresada en términos claros, donde se refleje una descripción de los puestos adecuada y actualizada, sin perjuicio de las especificaciones que se establezcan posteriormente en los pliegos de cada servicio.	Nivel de concreción y correcciones realizadas en la descripción de los puestos. Puesta a disposición de dicha RPT a la plantilla: nº de acciones de difusión. Nº de solicitudes de acceso por parte de la plantilla a la citada RPT.	Comisión de Igualdad. Dirección y Departamento de RRHH.	Media

ÁREA 3	2022		2023			2024				2025			2026	
3.1.														

4. FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Facilitar que toda la plantilla disponga de formación en igualdad acorde a las necesidades de su desempeño.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Potenciar formación en igualdad de oportunidades entre el personal de ARASTI BARCA M.A. S.L.	4.1. Impartir formación en igualdad durante el primer año de implantación del Plan para las personas trabajadoras, formación que será impartida igualmente al nuevo personal que se incorpore durante la vigencia del presente Plan.	Nº de formaciones impartidas y horas de duración por sexo. Contenidos de los cursos formativos en igualdad. Nº de personas asistentes a cada curso por sexo. Encuestas sobre los cursos impartidos.	Comisión de Igualdad. Dirección y Departamento de RRHH.	Media
	4.2. Realizar sesiones de formación a las personas que componen la Comisión de Seguimiento y representantes de las personas trabajadoras en materias relacionadas con el presente Plan como: lenguaje inclusivo, conciliación y acoso laboral.	Informes finales sobre las encuestas.		Alta
	4.3. Organizar formaciones anuales específicas			Media

	<p>en igualdad de oportunidades a la plantilla, adaptándolas al ámbito en el que desempeñan su labor profesional, por ejemplo, educación y ocio con niños, niñas y adolescentes.</p>		
	<p>4.4. Difundir entre la plantilla píldoras formativas una vez al trimestre sobre diferentes aspectos relacionados con el plan de igualdad.</p>	<p>Contenidos de las píldoras formativas.</p> <p>Formato utilizado: video, power point, trípticos, etc.</p> <p>Forma de difusión: email, en papel.</p>	<p>Media</p>
	<p>4.5. Evaluar el Plan de Formación desde una perspectiva de género e incorporar materias sobre igualdad, asegurando que dicha oferta sea difundida y conocida por toda la plantilla.</p>	<p>Nº de cursos relacionados con la igualdad planteados de forma anual.</p> <p>Nº de personas asistentes por sexo.</p> <p>Encuestas de satisfacción.</p> <p>Medios de impartición (presencial, online, diversidad de horarios posibles).</p> <p>Horas de duración.</p> <p>Nº de personas a las que se le</p>	<p>Media</p>
	<p>4.6. Organizar la formación a través de diversos medios para facilitar a todas las personas trabajadoras acceder a ella.</p>		<p>Media</p>

		oferta y nº de personas que se matricula. Breve encuesta para averiguar el motivo por el que no asisten.	
4.7. Se fomentará, siempre que sea posible, la impartición de formación dentro de la jornada laboral, analizando la casuística particular de cada persona trabajadora.		Nº de solicitudes por acción formativa por sexo. Nº de participantes por acción formativa por sexo. Incremento de la participación del sexo menos representado respecto a la última acción formativa del mismo tipo y contenido.	Media

ÁREA 4	2022		2023				2024				2025				2026	
4.1.																
4.2.																
4.3.																
4.4.																
4.5.																
4.6.																
4.7.																

5. PROMOCION PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Garantizar procesos de promoción profesional transparentes y objetivos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Fomentar los procesos de promoción profesional dentro de la empresa.	5.1. Implantar medidas de acción positiva en los procesos de promoción que tiendan a equilibrar aquellos puestos en los que exista cierta infrarrepresentación de alguno de los sexos.	Nº de procesos de promoción llevados a cabo, nº de mujeres y hombres promocionados por categorías y departamentos, tipo de promociones. Nº de procesos en los que ha sido necesaria la aplicación de medidas de acción positiva.	Comisión de Igualdad. Dirección y departamento de RRHH.	Alta
Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios en los procesos de selección asegurando la neutralidad en cuanto al género.	5.2. Elaborar una guía/manual con los criterios y procedimiento a seguir en los procesos de promoción profesional, especificando que tendrá preferencia, en igualdad de condiciones y méritos, la persona del sexo menos representado en el puesto o categoría de que se trate, teniendo en cuenta siempre las	Modificaciones realizadas en cuanto al proceso actual por el cual se promociona. Difusión de la guía: emails enviados, comunicaciones internas.		Media

	<p>especificaciones propias de los convenios colectivos de aplicación y que recoja los requisitos necesarios para optar a dicho proceso de promoción. Dicho protocolo será accesible a la plantilla como método de información y difusión.</p>			
	<p>5.3. Compromiso de la empresa para informar de los procesos de promoción a todas aquellas personas trabajadoras acogidas a medidas de conciliación familiar, con responsabilidades familiares, suspensión de contrato (incluye excedencias con derecho a reserva del puesto de trabajo salvo la excedencia voluntaria), vacaciones o incapacidad temporal que lo autoricen expresamente. Igualmente, comunicar que estos se realizarán de forma transparente, bajo el prisma de la</p>	<p>Nº de procesos de promoción iniciados, canales de comunicación y forma. Difusión de los procesos de promoción antes de iniciarlos para mantener informado al personal que quiera optar a esta.</p>		<p>Alta</p>

	igualdad de oportunidades.			
5.4.	Incentivar la promoción interna cuando existan vacantes de categoría superior o comunicar al personal temporal la posibilidad de incorporarse de manera definitiva si es que existe vacante de igual categoría, así como el ofrecimiento de ampliación de jornada cuando exista vacante y se esté dentro de la misma categoría profesional. Igualmente, se favorecerá la promoción del sexo menos representado a igualdad de requisitos y méritos requeridos.	Nº de mejoras en categorías, contratos, y condiciones entre el personal de ARASTI BARCA M.A. S.L. desagregadas por sexo. Nº de procesos de promoción de este tipo llevados a cabo y nº de los que han sido cubiertos por personal interno y en cuántos se han aplicado medidas de acción positiva.		Alta
5.5.	Realizar un seguimiento semestral específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la organización por la comisión de seguimiento y desagregar los datos por sexo.	Actas de las reuniones de la Comisión de seguimiento y aspectos tratados sobre promociones.		Media

ÁREA 5	2022	2023	2024	2025	2026
--------	------	------	------	------	------

5.1.																
5.2.																
5.3.																
5.4.																
5.5.																

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de oportunidades y trato en las condiciones laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Seguir velando porque no existan discriminaciones por razón de sexo en cuanto al tipo de jornada y modalidad de contratación.	6.1. Mantener la paridad en las condiciones laborales relativas al tipo de contrato y jornadas entre mujeres y hombres, sin perjuicio de perseguir la paridad en la plantilla total.	Seguimiento del tipo de contrataciones realizadas por sexo. Nº de mujeres y hombres desagregados por forma de contratación y puesto/categoría.	Comisión de Igualdad. Dirección y departamento de RRHH.	Alta
Estudiar los motivos de cese en la empresa, ajenos a la finalización del servicio, con el fin de estudiar la aplicación de medidas.	6.2. Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Seguimiento y actualización de la base de datos de ceses en la empresa. Evaluación anual de los motivos de cese. Nº de medidas correctoras necesarias tras la evaluación.		Media
	6.3. Revisar la auditoría salarial antes de finalizar la vigencia del Plan de Igualdad para corroborar la corrección de	Comprobación de la realización de las medidas relativas a solucionar lo detectado en la auditoría. Documento de revisión.		Baja

	los errores detectados en la primera.			
	6.4. La empresa analizará las solicitudes de jubilación parcial, estudiando los contratos relevo ateniendo a circunstancias organizativas y económicas.	Nº de solicitudes desagregadas por sexo. Nº de jubilaciones anticipadas concedidas y nº de contratos relevo celebrados desagregados por sexo. Justificación de la denegación.		Media

ÁREA 6	2022		2023				2024				2025				2026	
6.1.																
6.2.																
6.3.																
6.4.																

7. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Promover el conocimiento de las medidas de conciliación entre las personas trabajadoras de ARASTI BARCA M.S. S.L.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Garantizar entre la plantilla el conocimiento de las medidas de conciliación.	7.1. Realizar acciones de sensibilización y campañas para promover el conocimiento y disfrute de los permisos relacionados con la conciliación tanto entre mujeres como entre hombres.	Nº de acciones realizadas: campañas, publicaciones, comunicaciones, infografías. Encuesta con preguntas para las personas trabajadoras, para comprobar si las intervenciones realizadas han surgido efecto.	Comité de Igualdad. Dirección y departamento de RRHH.	Media
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo, tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la	7.2. Difundir entre la plantilla los puntos de información a los que se puede acudir y las formas de solicitar los permisos.	Nº de comunicaciones realizadas. Nº de solicitudes de información. Nº de permisos solicitados desagregados por sexo, categoría y jornada.		Media

<p>conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p>	<p>7.3. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>Nº de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo, categoría y jornada.</p>	<p>Media</p>
	<p>7.4. Incluir en el documento de bienvenida los permisos relacionados con la conciliación a los que tiene derecho la plantilla.</p>	<p>Documento elaborado. Nº y tipo de permisos incluidos y si son por convenio.</p>	<p>Alta</p>
<p>Mejorar los derechos de conciliación de las personas trabajadoras de ARASTI BARCA M.A. S.L.</p>	<p>7.5. Garantizar los derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad para las parejas de hecho, aunque no estén legalmente reconocidas como tal, siempre y cuando se acredite documentalmente.</p>	<p>Nº de solicitudes por este motivo desagregadas por sexo. Tipo de derecho solicitado y concedido.</p>	<p>Alta</p>
	<p>7.6. Vigilar que el ejercicio de los derechos de conciliación y la promoción de la corresponsabilidad no suponga algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.</p>	<p>Nº de personas que estando acogidas a algún permiso de conciliación se presentan a procesos de promoción y solicitan y realizan formación desagregado por sexo.</p>	<p>Alta</p>

		Mantenimiento de las condiciones laborales a aquellas personas acogidas a permisos de conciliación.	
7.7. Cuando exista vacante y exista equiparación en la titulación y funciones, dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves). Siempre que encaje con las necesidades organizativas de la empresa y no suponga un perjuicio para ella.	Nº de solicitudes de movilidad voluntaria por dicha causa y nº de movilizaciones concedidas desagregadas por sexo.		Media
7.8. Las personas con familiares a cargo con dependencia de grados 1 o 2, familias monomarentales/monoparentales, personas sobre las que recaiga la guarda o custodia legal de hijos/as exclusivamente en una persona progenitora y a los empleados y empleadas con familiares dependientes con una discapacidad acreditada igual o superior al 66% que precisen de ayuda de tercera persona, previa acreditación documental (como por ejemplo certificado de empadronamiento, libro familia, sentencia acreditativa, etc.) se valorará la flexibilidad o adaptación horaria analizando	Nº de solicitudes y Nº de permisos concedidos desagregados por sexo. Causas por las que se aprueba o deniega la flexibilidad o adaptación horaria.		Media

	la casuística de cada persona trabajadora.		
7.9.	Se concederá una excedencia de un mes con reserva de puesto de trabajo por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad, incluidas las parejas de hecho inscritas en el Registro Público oficial según la legislación vigente, previo aviso y justificación.	Nº de excedencias solicitadas y concedidas desagregadas por sexo.	Media
7.10.	Informar a la plantilla de los permisos y licencias indicando que pueden ser disfrutados tanto por las mujeres como por los hombres.	Nº de informaciones facilitadas. Medio a través del cual se difunden los permisos. Tipo de permisos difundidos. Nº de hombres y mujeres que solicitan los permisos especificando tipo de licencia.	Alta
7.11.	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, acordando con la empresa el horario, teniendo siempre en cuenta las necesidades específicas de la situación personal.	Nº de solicitudes de reducción de jornada por esta causa desagregado por sexo. Distribución de la jornada acordada.	Media

7.12. 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.	Nº de solicitudes por esta causa.		Alta
7.13. 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.	Nº de solicitudes de permiso no retribuido y duración del mismo. Nº de solicitudes de permisos retribuidos.		Media
7.14. Se concederá una excedencia de un año en casos excepcionales tales como pandemias como el COVID, u otros excepcionales justificables y con un preaviso mínimo de 5 días hábiles.	Nº de solicitudes y causa desagregado por sexo.		Media
7.15. Permiso retribuido por el tiempo mínimo e indispensable para la realización de trámites legales y gestiones documentales ante organismos públicos y notarías, previas a las adopciones y acogimiento. Se concederá previa solicitud y justificación analizada por la empresa. Se valorará la posibilidad de permiso no retribuido o flexibilidad para el resto de los trámites necesarios como entrevistas psicosociales,	Nº de permisos retribuidos solicitados desagregados por sexo y concedidos. Nº de permisos no retribuidos solicitados. Nº de estos que han concedidos,		Media

	viajes u otras gestiones derivadas.	motivo y duración. Justificación por la que no se concede.	
7.16.	Permiso no retribuido, recuperable, previa justificación y por el tiempo indispensable para llevar a los familiares dependientes al médico, que se concederá salvo causas excepcionales organizativas y justificables por parte de la empresa. A tal efecto se entiende por familiares dependientes, a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan un certificado de dependencia en vigor emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de la misma.	Nº de permisos solicitados por sexo y concedidos. Duración del permiso.	Alta
7.17.	Las licencias en caso de hospitalización podrán disfrutarse de manera alterna mientras dure el hecho causante.	Nº de permisos solicitados y nº de estos que han sido distribuidos de forma alterna por las personas trabajadoras y desagregados por sexo.	Alta
7.18.	Incrementar el tiempo de excedencia de tres a cuatro años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de	Nº de excedencias ampliadas por sexo.	Media

	<p>hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento sin que ese año pueda ser fraccionado. Incrementar el tiempo de excedencia de dos a tres años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p>			
7.19.	<p>La empresa se compromete a favorecer la implantación de la jornada continua siempre que se pueda de manera organizativa. De esta manera, en la elaboración del calendario anual de la empresa se intentará realizarlo de manera que se intente que las personas trabajadoras realicen la mayor jornada continuada posible.</p>	<p>Nº de solicitudes, Nº jornadas continuadas y partidas, Nº de jornadas adaptadas a jornada continua desagregadas por sexo. Informe anual analizando la situación de partida y final de año.</p>		Alta

ÁREA 7	2022		2023			2024			2025			2026	
7.1.													
7.2.													

7.3.																
7.4.																
7.5.																
7.6.																
7.7.																
7.8.																
7.9.																
7.10.																
7.11.																
7.12.																
7.13.																
7.14.																
7.15.																
7.16.																
7.17.																
7.18.																
7.19.																

8. INFRARREPRESENTACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Fomentar la paridad, tanto en los puestos y categorías, como en los departamentos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Analizar anualmente la infrarrepresentación femenina y/o masculina en los diferentes puestos de trabajo.	8.1. Registrar el número de mujeres y de hombres que se presentan a los procesos de selección y, finalmente, de las personas que resultan contratadas.	Registro del nº de hombres y mujeres que se presentan a los procesos selectivos, reflejando el puesto al que se opta acceder. Registro del nº de hombres y mujeres finalmente	Comisión de Igualdad. Dirección y departamento de RRHH.	Alta

		contratados y para qué puesto.	
Promover la inclusión de mujeres u hombres en aquellas categorías donde tengan menos representación.	8.2. Registrar el número de promociones desagregadas por sexo, especificando puesto, categoría y otras condiciones laborales.	Registro del nº de hombres y mujeres que se presentan y/o son tenidos en cuenta en los procesos de promoción, reflejando el puesto al que se opta acceder. Registro del nº de hombres y mujeres finalmente promocionados y para qué puesto.	Alta
	8.3. Llevar a cabo medidas de acción positiva para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de alguno de los sexos con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad. Seguir el criterio de "a igualdad de condiciones y competencias" que tenga preferencia	Nº de ascensos utilizando discriminación positiva. Nº de puestos donde la subrepresentación se haya corregido. Estadísticas de ascensos desagregadas por sexo. Estadísticas de procesos de promoción desagregados por sexo.	Alta

	el sexo menos representado en el acceso a puestos o grupos profesionales.		
8.4.	Difundir el compromiso expreso con la contratación de mujeres en las posiciones en las que está subrepresentada.	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentados	Alta

ÁREA 8	2022	2023				2024				2025				2026	
8.1.															
8.2.															
8.3.															
8.4.															

9. RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL: Establecer una política retributiva clara y transparente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Garantizar un correcto registro de las personas trabajadoras en el sistema informático diferenciando claramente sus condiciones y salario.	9.1. Corregir los errores percibidos en la auditoría retributiva en cuanto al registro de las personas trabajadoras en el sistema (mismo método de registro, sexo, fechas de alta y baja, jornadas, categorías).	Nº de modificaciones realizadas en las personas que actualmente están trabajando. Correcciones realizadas para futuras altas en el sistema.	Comisión de igualdad. Dirección y departamento de RRHH.	Alta
Mantener una política retributiva actualizada y transparente.	9.2. Realizar anualmente un informe de brecha salarial sobre el registro retributivo.	Informe anual de registro retributivo con las explicaciones de las brechas surgidas.		Media
	9.3. Establecer medidas correctoras en caso de existencia de brechas salariales.	Nº de brechas surgidas y acciones posibles para solucionarlas. Nº de acciones incluidas en el Plan de Igualdad durante el seguimiento para abordar dichas brechas.		Media

Valorar medidas de acción positiva en las condiciones laborales.	9.4. Detalle simbólico por jubilación.	Nº de jubilaciones desagregadas por sexo. Nº de detalles entregados.	Baja
	9.5. Tener en cuenta la inclusión del Seguro de vida y de accidentes en la oferta de licitación como una medida de acción positiva.	Nº de licitaciones en las que se puede valorar y nº en las que se incluye.	Media
	9.6. En los supuestos en los que exista una desigualdad en puestos de igual valor, la empresa adoptará medidas para regularizar la situación y analizar cada caso una vez realizada la valoración de puestos de forma correcta.	Nº de actualizaciones en las valoraciones y Nº de correcciones realizadas. Nº de medidas acordadas y tipo.	Media

ÁREA 9	2022		2023				2024				2025				2026	
9.1.																
9.2.																
9.3.																
9.4.																
9.5.																
9.6.																

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO GENERAL: Instaurar como valor de la empresa la tolerancia cero a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRORIDAD
Elaborar un nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en negociación con la Comisión de Igualdad.	10.1. Realización de un nuevo Protocolo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo donde se reflejen las diferentes situaciones constitutivas de acoso, el canal para la imposición de denuncias, procedimiento a seguir y sanciones. Constituir una Comisión encargada de investigar y resolver las denuncias en esta materia.	Actas de las reuniones de la Comisión y acuerdos. Documento elaborado. Acta de constitución de la Comisión Actas de las reuniones de la Comisión.	Comité de Igualdad. Dirección y Departamento de RR.HH.	Alta
	10.2. Difusión del citado Protocolo entre el personal de ARASTI BARCA M.A. S.L.	Acciones de difusión: emails, carteles, comunicaciones internas, puesta a disposición.		Alta
	10.3. Redacción de un informe anual donde se registren todos los casos notificados de acoso, medidas y resolución. Notificarlo a la Comisión de	Elaboración del informe cada año.		Media

	Seguimiento del Plan de Igualdad.			
	10.4. Formación y píldoras formativas periódicas sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo al personal de ARASTI BARCA M.A. S.L.	Nº de formaciones y asistentes. Encuestas de satisfacción. Contenido de las píldoras formativas y forma de difusión.		edía
	10.5. Formación a aquellas personas que van a formar parte de la Comisión de acoso sobre sensibilización y actuación en los procesos y ante situaciones constitutivas de acoso.	Realización del curso de formación. Nº de personas participantes. Contenidos tratados. Encuestas de satisfacción.		sa

ÁREA 10	2022		2023				2024				2025				2026	
10.1.																
10.2.																
10.3.																
10.4.																
10.5.																

11. COMUNICACIÓN Y USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE

OBJETIVO GENERAL: Fomentar una comunicación y un uso no sexista del lenguaje en todos los procesos llevados a cabo por ARASTI BARCA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Difundir el Plan de Igualdad y su contenido entre las personas trabajadoras.	11.1. Crear un documento de bienvenida donde se incluya la información del Plan de Igualdad, medidas de conciliación a las que tienen derecho y protocolo de acoso sexual y acoso por razón sexo.	Nº de documentos facilitados y/o entregados en base a las incorporaciones realizadas. Nº de documentos entregados al personal que ya mantiene relación con la empresa en el momento de la aprobación del Plan. Nº de sesiones de información o comunicaciones realizadas, canal a través del que se realizan y contenido de las mismas.	Comisión de Igualdad. Dirección y Departamento de RRHH.	Alta
	11.2. 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.			Alta
	11.3. Dotar de contenido la página web y creación de un "Buzón de Igualdad" dentro de la empresa donde se recojan		Encuestas a la plantilla en cada periodo establecido para la evaluación continua o acción realizada. Informe de valoración de las encuestas. Puesta a disposición	Alta

	sugerencias, iniciativas, dudas o quejas de la plantilla en relación con el desarrollo del Plan de Igualdad.	del personal del canal de participación: nº de acciones	
Seguir promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en todas las relaciones de ARASTI BARCA.	11.4. Utilización de lenguaje inclusivo en las convocatorias de los procesos selectivos y de promoción profesional.	Análisis del lenguaje en las convocatorias y comunicados. Nº de modificaciones realizadas en dichas convocatorias y comunicados. Nº de convocatorias promovidas.	Alta
	11.5. Uso de lenguaje no sexista en los comunicados de ARASTI BARCA.	Nº de comunicaciones realizadas.	Alta
	11.6. Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en los procesos de selección y adaptarlos a un lenguaje inclusivo, incluidos los anuncios y ofertas de empleo.	Nº de documentos revisados. Nº de documentos actualizados y aspectos modificados para su actualización a un lenguaje no sexista.	Media
	11.7. Elaboración de una guía de uso no sexista del lenguaje.	Contenidos tratados en la guía, medios de difusión y puesta a disposición, procesos en los que se utiliza.	Media
	11.8. Cartelería que promueva una imagen inclusiva y de los días más significativos en	Nº de carteles actualizados. Nº de carteles e infografías distribuidas los días señalados.	Media
Fomentar la visibilización de las mujeres en			

todos los espacios.	materia de igualdad: 8M, 25N, etc.	Formato de difusión de la información.		
---------------------	------------------------------------	--	--	--

ÁREA 11	2022		2023				2024				2025				2026	
11.1.																
11.2.																
11.3.																
11.4.																
11.5.																
11.6.																
11.7.																
11.8.																

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Establecer una política contra la violencia de género en la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
<p>Dar a conocer las medidas establecidas en los convenios colectivos de aplicación en lo relativo a la violencia de género. Mejorar los permisos y garantizar una atención especializada por parte de la empresa.</p>	<p>12.1. Difusión de los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género, tanto los recogidos en sus propios convenios colectivos como aquellos que la ley reconoce para conservar su empleo y que dispongan de información sobre dónde acudir para superar dicha situación.</p>	<p>Acciones de difusión: emails, carteles, comunicaciones internas, puesta a disposición.</p>	<p>Comisión de Igualdad. Dirección y departamento de RRHH.</p>	<p>Media</p>
	<p>12.2. Establecimiento de un canal donde facilitar información sobre violencia de género, medidas, recursos de atención y teléfonos donde solicitar asistencia y ayuda,</p>	<p>Nº de consultas y de informaciones facilitadas. Nº de permisos solicitados y concedidos.</p>		

	garantizando en todo momento la confidencialidad.		
12.3.	Formación y píldoras formativas sobre violencia de género al personal de ARASTI BARCA M.A. S.L.	Nº de acciones formativas y asistentes. Encuestas de satisfacción. Contenido de las píldoras formativas y forma de difusión.	Media
12.4.	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género que incluya un Plan de Seguridad.	Actas de las reuniones de la Comisión y acuerdos. Documento elaborado.	Alta
12.5.	Revisión de la situación contractual de las trabajadoras víctimas de violencia de género por parte de la empresa y la Comisión de seguimiento, ofreciendo las vacantes que supongan mejores condiciones laborales y priorizar su candidatura.	Informe sobre cuántas mujeres han modificado su relación contractual.	Media

<p>12.6. Formar a una persona de recursos humanos y de la comisión de seguimiento (RLT) para que pueda asesorar a posibles víctimas de violencia de género sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.</p>	<p>Designación de dos personas. Formación recibida.</p>		<p>Media</p>
<p>12.7. Dar licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as y otro/as familiares. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo solicitadas y disfrutadas por las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>		<p>Alta</p>

	especializada con la correspondiente justificación por escrito.		
12.8.	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de VG.	Entidades con las que se colabora. Nº de mujeres contratadas.	Media
12.9.	Permiso retribuido de cinco días (5) en caso de traslado geográfico a otro centro de trabajo de la empresa en otra provincia por violencia de género.	Nº de permisos concedidos por este motivo.	Media
12.10.	En los casos de movilidad geográfica por VG acreditada debidamente conforme a la ley vigente en dicho momento, se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las	Nº de solicitudes y concesiones de la ayuda. Forma de acreditación.	Media

	necesidades vitales.		
12.11.	Se aceptará como acreditación de sufrir violencia de género para los derechos legales y mejoras en la empresa los informes de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.	Nº de acreditaciones presentadas para solicitar permisos.	Alta

ÁREA 12	2022	2023				2024				2025				2026	
12.1.															
12.2.															
12.3.															
12.4.															
12.5.															
12.6.															
12.7.															
12.8.															
12.9.															
12.10.															
12.11.															

RECURSOS Y MEDIOS

ARASTI BARCA M.A. S.L. pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del presente proyecto:

- **Medios Humanos:** según lo expuesto en el apartado “Objetivos y Medidas”, podrán darse diferentes personas responsables en cada actuación, sin perjuicio de que se pueda involucrar a otras áreas o departamentos de la empresa.
- **Medios Materiales:** se pondrán a disposición del Plan de Igualdad salas de reunión durante cuantas horas fuese necesario, así como los medios tecnológicos necesarios para desarrollar correctamente tanto reuniones como formaciones.
- **Medios económicos:** el diseño y elaboración del presente Plan de Igualdad ha sido sufragado en su totalidad por medios económicos propios de la empresa. No obstante, se podrá evaluar la opción de contar con ayudas y subvenciones convocadas por las entidades públicas para su posterior implantación.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La creación de la Comisión Negociadora se ha llevado a cabo de acuerdo al R.D. 901/2020 de 13 de Octubre, así como de acuerdo a la Ley Orgánica 03/2007 de 22 de Marzo y Real Decreto-Ley 06/2019 de 1 de Marzo.

Así mismo, su composición está conformada por representantes de la parte directiva y por una representación de las personas trabajadoras.

FUNCIONES:

- La negociación del plan de igualdad, incluyendo tanto el diagnóstico como las medidas que va a contener dicho plan.
- La elaboración del informe con los resultados del diagnóstico.
- La identificación de las medidas prioritarias, en función del diagnóstico, su área de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o entidades responsables de cada medida y el cronograma o calendario de actuaciones.
- La iniciativa o el impulso de realizar el plan de igualdad.
- La definición de los indicadores de evaluación y recogida de datos para el seguimiento de las acciones programadas en el plan.
- Otras funciones que le atribuya la autoridad laboral, el convenio colectivo o la normativa, o que sean acordados en el seno de la comisión.
- La realización de las primeras actividades de comunicación y/o sensibilización de la plantilla respecto al plan o a la igualdad de género dentro de la empresa.

FUNCIONAMIENTO:

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La comisión tendrá al menos una reunión semestral una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La creación de la Comisión de Seguimiento se ha llevado a cabo según lo establecido en el R.D. 901/2020 de 13 de Octubre, con fecha 7 de julio de 2022.

Así mismo, su composición está conformada por representantes de la parte directiva y por representantes legales de las personas trabajadoras y de los sindicatos más representativos del sector al no existir representación legal de las personas trabajadoras en algunos de los centros de trabajo.

De esta manera, la presente Comisión de Seguimiento estará integrada por las siguientes personas:

Por una parte la representación de la empresa:

D^a. María De los Ángeles Arasti Barca. Gerente de Arasti Barca M.A. S.L.

- **D^a. María del Pilar del Monte Sebastián. Apoderada de Arasti Barca M.A. S.L.**
- **D. Miguel Antonio Arasti Barca. Director de Arasti Barca M.A. S.L.**
- **D. Miguel Antonio Arasti del Monte. Apoderado de Arasti Barca M.A. S.L.**
- **D^a Ana María Pérez Rodrigo, Jefa de Recursos Humanos de Arasti Barca.**
- **D^a Marta Peña Escolar, del Departamento de RRHH de Arasti Barca M.A. S.L.**
- **D^a Cristina Martínez Iglesias, abogada de Arasti Barca M.A. S.L.**

Y por otra, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, así como los sindicatos más representativos del sector:

. D^a. Eva Trascasa Pampliega, Representante de los Trabajadores, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras.

. D^a Judith Céspedes Domínguez, Representante de los Trabajadores perteneciente

al Sindicato Comisiones Obreras.

· **D. Francisco Reyes Lechuga, Representantes de los Trabajadores, por el sindicato**

Unión General de Trabajadores,

· **D.^a María Paz Diez Rubio, representante de los Trabajadores, por el Sindicato**

Independiente De Enseñanza

· **D. Yeray Francisco Ramírez representante de los trabajadores por el Sindicato de**

SINTRA.

A su vez, asiste como asesor en la negociación del Plan de Igualdad de la empresa

- D. Antonio González Borrás como asesor de CCOO

Por los Trabajadores en cuyos centros de Trabajo no existe Representación Legal de los

Trabajadores, comparecen los Sindicatos más representativos del Sector de la Empresa:

· **D^a Ruth Durán Pitart, perteneciente al sindicato Comisiones Obreras**

· **D^a Rosario García Ramos, perteneciente al Sindicato Unión General de**

Trabajadores, Servicios Públicos.

FUNCIONES:

- La negociación de las modificaciones que sean precisas durante la implantación del plan de igualdad.
- La elaboración de los informes de seguimiento.
- La identificación de las dificultades observadas en la implantación de las medidas.
- El impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Seguimiento de los indicadores de medición y establecimiento de los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- El impulso de las acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Evaluación final del Plan de Igualdad a la finalización de su vigencia.
- Otras funciones que sean acordados en el seno de la comisión.

FUNCIONAMIENTO:

Las partes negociarán y actuarán de buena fe, con vistas a la implantación efectiva del Plan de Igualdad y a la consecución de acuerdos cuando sea preciso, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de estos, tanto parciales como totales.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

La comisión acuerda reunirse con una periodicidad semestral y el resultado de dichas reuniones se plasmará por escrito y se firmará por las partes.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Debido a que el Plan de igualdad es un documento flexible que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado por decisión de la Comisión en caso de:

- a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c. Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

1. Eficacia: Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.
2. Cobertura: Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.
3. Participación: Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todas las partes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones. Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

- A. Evaluación de medidas: Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la Comisión con carácter anual.
- B. Evaluación integral del Plan: El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. El impulso de éste corresponde a la Comisión de Igualdad, la cual gestionará el Informe Final en el que se analizarán y elaborarán las propuestas a incluir en el próximo Plan. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión a través de los siguientes medios: en caso de personal laboral de la empresa, se realizará a través de comunicación directa a la RLT –representación legal de las personas trabajadoras- y, en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la empresa de la Comisión. En estos casos será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos

y la consecución de los mismos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad y como también, la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla, se aplicará una técnica metodológica mixta que aplique criterios cuantitativos y cualitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas, etc.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto al personal colegiado y la plantilla de la entidad.

También consideramos importante realizar esta metodología basándonos en tres aspectos relevantes: proceso, resultados e impacto. Estas tres áreas nos permitirán identificar cualquier deficiencia que se haya podido dar en el Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.

1. Evaluación de proceso ¿Cómo se ha llevado a cabo?

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultad encontrada. Para ello analizaremos:

a. Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas (Cuantitativo).

Se especificarán todas las acciones, de tal manera, que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

- Se considera que una acción SE HA REALIZADO cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido.
- Se considera que una acción SE HA REALIZADO PARCIALMENTE cuando se dan alguno de los siguientes supuestos:

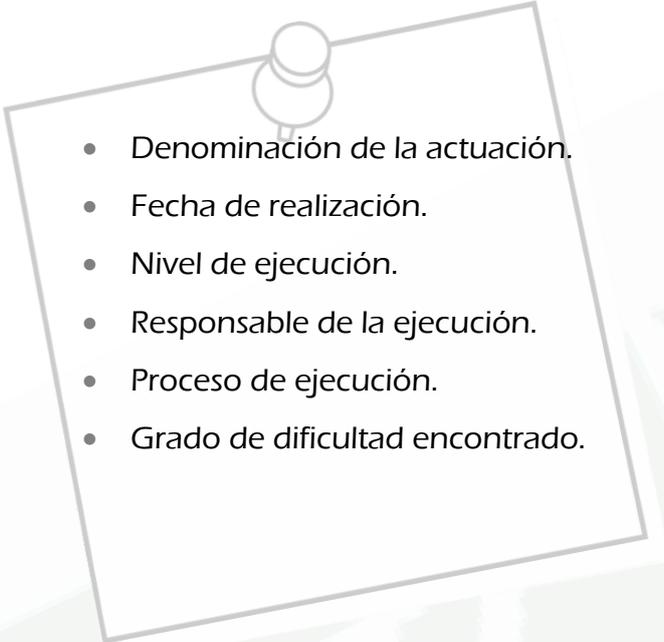
- Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas y no se hayan completado en su totalidad.
- Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.
- Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.
- Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecida en el Plan.

● Se considera que UNA ACCIÓN NO SE HA REALIZADO cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

b. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.

c. Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, en los casos en los que se pudieran dar.

Para conocer estos datos, se proporcionará un documento a rellenar por cada una de las actuaciones. Dicho documento contendrá la siguiente información:

- 
- Denominación de la actuación.
 - Fecha de realización.
 - Nivel de ejecución.
 - Responsable de la ejecución.
 - Proceso de ejecución.
 - Grado de dificultad encontrado.

2. Evaluación de resultados ¿Qué se ha hecho?

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

- a. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- b. Nivel de corrección de las desigualdades.
- c. Grado de consecución de los resultados esperados.

3. Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan. Para ello se analizará:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.
- Cambios en la cultura y de actitudes.
- Reducción de desequilibrios en la plantilla.

4. Evaluación Global del Plan de Igualdad.

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, se hará imprescindible realizar un informe que refleje todas las conclusiones extraídas de dicha evaluación, con la finalidad de corregir, en caso de ser necesario, ciertas medidas o actuaciones que pudieran darse en el Plan de Igualdad original ya que, como mencionamos, un Plan de Igualdad es un documento vivo sometido a las exigencias de las circunstancias de cada momento. Este informe nos permitirá identificar las áreas de mejora para adaptar el Plan de Igualdad a las mencionadas exigencias.

