



PLAN DE IGUALDAD

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la
Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

**GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L.
Pol. El Sequero, Avda. del Ebro, 9
26150, Agoncillo La Rioja.**

Fecha: 18/11/2019
Revisión del Plan: Rev 00

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN.....	3
1.1. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
2. COMPROMISO DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	5
3.1 ALCANCE DEL PLAN	5
3.2 VIGENCIA.....	5
4. EL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO	5
4.1 FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD A DETECTAR Y PALIAR.....	5
5. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	6
5.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD.....	6
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
6.1. DECÁLOGO DE OBJETIVOS	7
7. PLANES DE ACCIÓN.	8
7.1. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN.....	8
7.2 PLANIFICACIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN	9
8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
9. PLAN DE COMUNICACIÓN	12
10. FORMACIÓN	12
11. SEGUIMIENTO DE INDICADORES	13
12. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	14
13. ANEXOS.....	14
14. REVISIONES.....	14

1. Introducción y Objetivos del Plan

1.1. Concepto y Contenido del Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad son sino instrumentos que articulan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas, coordinadas y coherentes, tendentes a la consecución de la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. Han de ser, por tanto, para que sean eficaces, documentos estratégicos cuyo objetivo sea el posicionamiento favorable de la empresa en materia de igualdad, pero haciéndolo a través de mejoras de la gestión y de aprovechamiento del talento y el potencial de cada trabajador con independencia de su sexo.

Pero, además, han de ser documentos de trabajo operativos, esto es, han de servir las medidas en ellos incluidas para mejorar la gestión y hacerlo respondiendo a la realidad de la empresa y sus necesidades en materia de igualdad, pero sin suponer merma del potencial de la empresa.

No conviene olvidar, no obstante otras cuestiones. Así, los planes de igualdad han de ser prácticos y realistas, definiendo de forma precisa los procesos y procedimientos de desarrollo de las actuaciones que en él se contemplan, los plazos de ejecución de las mismas, y las personas responsables de su seguimiento.

Pero, como ya hemos dicho más arriba, son documentos operativos y estratégicos vinculados a la mejora continua, lo que los convierte en proyectos de actuación vivos. Y esto exige un proceso de revisión y mejora permanente, dotándolo de los mecanismos necesarios, incluso los relativos a la flexibilidad para la inclusión de cambios en sus objetivos o procesos y medidas. Y, para ello, se ha de contar con todas las áreas de trabajo y con la representación de los trabajadores y se ha de dotar de una completa transparencia, como mejor garantía de detección de incumplimientos o de fallas que exijan modificaciones y mejoras.

Y de aquí se sigue que, necesariamente, los primeros implicados y comprometidos con el desarrollo del plan de igualdad, con su implantación, y, por supuesto, con su éxito, han de ser los integrantes de la dirección de la empresa. Un compromiso que no sólo ha de constar por escrito sino que se ha de traducir en la aplicación de las medidas propuestas y en el seguimiento constante y auditoría habitual del cumplimiento.

Estos planes entroncan claramente con los documentos de cumplimiento normativo ("compliance"), dado que se pretende dar cumplimiento a la normativa laboral como forma de avanzar en la igualdad, pero, además, porque permiten la prevención, detección y corrección de errores o irregularidades en esta específica cuestión. De ahí que tome importancia, también, el establecimiento de mecanismos de comunicación entre todos los implicados que permitan las ya mencionadas prevención, detección y corrección.

Para que estos planes de igualdad sean instrumento válido para la consecución de sus fines han de basarse, necesariamente en un adecuado diagnóstico inicial de la situación de la empresa en materia de igualdad. Un diagnóstico que ha de facilitar la información necesaria, concreta y adecuada sobre la situación de la igualdad real y las lagunas en esta materia. Esta información se instrumenta a través de unos indicadores que, no sólo muestran la situación inicial de la empresa, sino que permiten, a través de su seguimiento y auditoría, detectar las variaciones, las mejoras o empeoramientos y, por tanto, la implementación de medidas adecuadas y su seguimiento.

Es por esto que no cabe la posibilidad de serializar la realización de planes de igualdad, porque la propia definición y estructura del instrumento, y su cimentación en el diagnóstico inicial de la empresa, exigen la redacción de documentos "ad hoc", esto es, realizados específicamente para cada empresa.

Y, en la misma línea, no será útil ningún plan que no lleve aparejado su seguimiento, pues se convierte en letra muerta. Es preciso hacer un seguimiento que permita hacer correcciones en la propia aplicación del plan si es que surgen dificultades en este aspecto. Además el seguimiento facilita la obtención de datos e información en tiempo real por parte de los responsables y de los encargados de la evaluación anual o periódica y de final de proceso.

Por su parte, la evaluación periódica permite conocer y valorar la incidencia del plan en la mejora continua, y tomar decisiones para garantizar la igualdad real de oportunidades. Esto permitirá identificar las dificultades encontradas y las soluciones aportadas obteniendo información real de los resultados y el impacto en la igualdad buscada.

Por último, es necesario insistir en algunas cuestiones importantes al respecto, como es la transparencia en el proceso de redacción del plan, su contenido y su implantación. Y también la importancia de la comunicación a fin de que todo el mundo pueda coadyuvar a la consecución de los objetivos perseguidos con la redacción e implantación del plan. No se puede olvidar, por supuesto, la capital importancia de la formación. Ésta debe alcanzar tanto a la plantilla como a la dirección de la empresa, a fin de detectar comportamientos, conductas o decisiones que supongan un ataque a la igualdad entre los sexos a la hora de acceder a un puesto de trabajo y desarrollar las funciones propias del mismo, pero también a la hora de evitar problemas de acoso o abusos dentro de la empresa.

2. Compromiso del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado para su presentación a la **Comisión de Igualdad** una vez quede constituida, con el compromiso principal de garantizar la **igualdad real y efectiva de oportunidades** de toda la plantilla de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L. y evitar cualquier tipo de discriminación.

Hasta la constitución de dicha Comisión, el Plan de Igualdad se presentará al **Comité de Seguridad y Salud de Grupo Logístico Arnedo** para su revisión y aprobación.

3. Ámbito de Aplicación y Vigencia

3.1 Alcance del Plan

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a **todos los empleados de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L.**, desde su aprobación, y Despliegue.

3.2 Vigencia

El Plan tiene un **período de Vigencia de dos años** a contar desde la misma, sin perjuicio de cuantas revisiones resulten procedentes durante su vigencia y por acuerdo de la Comisión de Igualdad.

Llegado el plazo de vencimiento, las partes podrán **acordar su prórroga**, previa auditoría de la consecución de los objetivos planteados.

4. El Plan de Igualdad de Grupo Logístico Arnedo

Empresa y plantilla acuerdan establecer **medidas de intervención** dirigidas a garantizar que el **derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades** y la no discriminación sean reales y efectivos, estableciendo acciones y estrategias que permitan su desarrollo bajo líneas de actuación homogéneas.

Por ello se acuerda **Negociar, Elaborar y Aplicar** un Plan de Igualdad que fijará un conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4.1 Formas de discriminación y desigualdad a detectar y Paliar

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten, entre otras, a:

- La igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación,
- Clasificación profesional, promoción y formación,
- Retribución,
- Ordenación del tiempo de trabajo,
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral,
- Prevención de riesgos y prevención del acoso moral y por razón de sexo,
- Aquellas que puedan ser identificadas en función del desarrollo de los trabajos de la Comisión de Igualdad.

5. Constitución De la Comisión De Igualdad

Se compondrá por un **50% de los miembros de cada sexo**, independientemente o no de que **ocupen cargo o responsabilidad sindical**.

Constituida la Comisión de Igualdad se elaborará el **reglamento de funcionamiento** de la misma en el que debe incluirse los nombres de las personas que la constituyen inicialmente y a quién representan, la definición de las competencias, la periodicidad de las reuniones, la toma de decisiones etc.

5.1. Composición de la Comisión Permanente de Igualdad.

Bajo las premisas de que se un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras se ha constituido una Comisión Permanente de Igualdad en Grupo Logístico Arnedo.

El objetivo con esta comisión es crear un **espacio de diálogo y comunicación fluida**, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del Plan se despliegue eficazmente en la organización, se revisa, se mejora y se actualiza se realiza la siguiente designación:

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

- Cargo: Responsable del Dpto. RRHH y Responsable del Sistema Integrado.
- Departamento: RRHH y Calidad y Ambiental.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se establecen los objetivos a alcanzar, sobre la base de los datos obtenidos en materia de Igualdad.

Se establecen los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato. El **despliegue de cada objetivo** se realiza a través de un **Plan de Acción** para determinar las acciones necesarias para conseguir los objetivos, determinar el calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

Los **objetivos** son aprobados y ratificados por la dirección de la empresa como máximos líderes en el correcto despliegue y ejecución del Plan en la primera reunión de la **Comisión permanente**.

Para la Definición y Despliegue de los Objetivos se cumplirá la sistemática definida en el proceso **P-04 Objetivos del sistema de Grupo Arnedo**.

6.1. Decálogo de Objetivos

Se articulan los siguientes objetivos generales del Plan de Igualdad:

1. Garantizar la igualdad efectiva entre **candidaturas en el acceso** al empleo en GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO y tipo de contrato.
2. Potenciar la presencia **equilibrada de ambos sexos** en todos los **grupos y categorías profesionales**.
3. Velar por la equidad en **retribución y salarios** desde la igualdad de oportunidades y trato en la plantilla.
4. Prevenir el **acoso sexual, moral y por razón de sexo**.
5. Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa, con independencia de su sexo.
6. Asegurar que la **comunicación interna y externa** promueva una imagen igualitaria, sin marcar estereotipos en sus roles, así como el uso de lenguaje y las imágenes no sexistas.
7. Poner a disposición de la **plantilla un canal** para que pregunten y resuelvan todas las dudas que en materia de igualdad les puedan surgir.
8. Promover la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales.
9. Promover y garantizar la igualdad directa e indirecta entre sexos en el proceso de **desarrollo de competencias**.

- 10.** Promover la **igualdad de oportunidades** de cada persona trabajadora en todos los procesos de decisión desde la contratación hasta su baja en la empresa, favoreciendo medidas de conciliación de su vida personal y profesional. Incorporar criterios de que tengan en cuenta la diferencia de sexo en la gestión de la **prevención de riesgos** y comprobar si hay mayor número de accidentes de mujeres u hombres y a qué se deben.

7. Planes de Acción.

Los **Planes de Acción** son elaborados a partir de las conclusiones del Diagnóstico y son el **soporte para el despliegue de los objetivos.**

La **Comisión de Igualdad** determinará los recursos necesarios para desarrollar los Planes de acción recogidos en el presente Plan.

7.1. Seguimiento y Revisión de los Planes de Acción.

El **seguimiento y control** de los Planes garantiza que las acciones previstas se llevan a cabo dentro de los plazos y costes fijados y que sirven para conseguir las metas y objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Esta tarea recae sobre el Responsable/s de cada Plan de acción, quien debe informar periódicamente a la Comisión de Igualdad de la marcha del programa en las **reuniones de Seguimiento.**

El Rble del Plan de Igualdad junto con el resto de miembros de la Comisión evaluará la información presentada y, de concluir que los Planes de Acción no se está desarrollando de forma que proporcione confianza en la consecución de dicho objetivo, requerirá del responsable de su consecución una propuesta de acción correctora en el plazo aconsejable de quince días. Dicha propuesta será revisada y, opcionalmente, aprobada para proceder con su implantación

Revisión de los Planes: Problemas repetidos, ya sea con los objetivos o con el desarrollo de los planes, o la información procedente de las auditorías internas, pueden llevar a una revisión de los mismos estableciendo un objetivo menos ambicioso o reformulándolo para facilitar su consecución Este tipo de revisión es efectuada el marco de las reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad. Se reescriben los objetivos y se reformula el Plan de Acción Asignado.

7.2 Planificación de los Planes de Acción

Se establece un marco **temporal de 2 años** acorde a la duración del presente Plan. Se ha acordado distribuir los siete Planes de acción en dos grupos para su consecución a lo largo de los próximos años. La priorización se ha llevado a cabo teniendo en cuenta el impacto de los planes en el avance de la organización en materia de Igualdad.

Así se ha acordado la siguiente Planificación:

Año: 2020-2021.

PLAN N° 1: LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN.

Objetivos Asociados:

- **N° 1:** Garantizar la igualdad efectiva en el acceso al empleo en GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L. y tipo de contrato.
- **N°2:** Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.

PLAN N° 2: LA IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN.

Objetivos Asociados:

- **N° 3:** Velar por la equidad en **retribución y salarios** desde la igualdad de oportunidades y trato en la plantilla.

PLAN N° 3: PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO. LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivos Asociados:

- **N°4:** Prevenir el acoso sexual, moral y por razón de sexo.
- **N°5:** Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.

PLAN N° 4: PROMOVER LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓN

Objetivos Asociados:

- **N°6:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria entre sexos, sin marcar estereotipos en sus roles, así como el uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.
- **N° 7:** Poner a disposición de la **plantilla un canal** para que pregunten y resuelvan todas las dudas que en materia de igualdad les puedan surgir.

Año: 2021-2022.

PLAN N° 5: IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivos Asociados:

- **N°8:** Promover la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales.
- **N° 9:** Promover y garantizar la igualdad directa e indirecta entre hombres y mujeres en el proceso de desarrollo de competencias.

PLAN N° 6: MEDIDAS DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO / CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos Asociados:

- **N°10:** Promover la **igualdad de oportunidades** de cada persona trabajadora en todos los procesos de decisión desde la contratación hasta su baja en la empresa, favoreciendo medidas de conciliación de su vida personal y profesional. Incorporar criterios de que tengan en cuenta la diferencia de sexo en la gestión de la **prevención de riesgos** y comprobar si hay mayor número de accidentes de mujeres u hombres y a qué se deben.

8. Seguimiento del Plan de Igualdad

La responsabilidad de la implementación del presente Plan de Igualdad se asigna al **Director de Recursos Humanos en colaboración con el Rble del Plan de Igualdad** de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L., que a fecha de redacción del presente Plan lo representan la misma personal.

El seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan se llevará a cabo por la **Comisión de Igualdad** con **carácter mínimo anual**, y una vez constituida realizará las siguientes funciones:

1. **Celebrar reuniones de seguimiento. sesiones de trabajo** para realizar ajustes o correcciones del Plan cuando sea necesario.
2. **Vigilar el cumplimiento** de lo pactado en dicho Plan.
3. Seguimiento de **indicadores cuantitativos de igualdad**.
4. Seguimiento de las **medidas de conciliación**.
5. Propuestas de **nuevas medidas**.
6. Resolución de **dudas e interpretaciones del plan**.
7. De manera extraordinaria se realizará revisiones adicionales cuando se produzcan cambios significativos:
 - Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

Con el fin de realizar una supervisión de la implantación del Plan de Igualdad, el Director de Recursos Humanos de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L. informará del grado de cumplimiento del plan al **menos semestralmente a la Comisión Paritaria de Igualdad**.

Esta información versará sobre el estado de los **indicadores, acciones puestas en marcha y acciones previstas a realizar y serán documentadas en el Acta del Plan de Igualdad**.

Al ser un documento vivo y en permanente actualización, variará en función de los cambios en la plantilla u otros indicadores analizados en el diagnóstico. Se revisará cuando así se acuerde en la Comisión Paritaria de Igualdad.

En el punto N° 11 se definen los indicadores que se calcularán para el seguimiento y evolución del Plan y se incluirán en el Cuadro Mando Integral de la Organización.

9. Plan de Comunicación

Una de las principales herramientas para el Plan de Igualdad es una Comunicación Efectiva a toda plantilla así como a todas nuestras partes interesadas: Proveedores, Clientes y sociedad en general.

Las acciones del Plan de Comunicación serán incluidas dentro del P-5 Comunicación del Sistema de Gestión.

Se llevarán a cabo las siguientes acciones en materia de comunicación:

1. Firmar el **Plan de Igualdad**.
2. **Comunicar a todo el personal** de la empresa la firma del Plan de Igualdad y difundirlo para que sea conocido por todo el personal de la empresa.
3. **Cuadro de mando**: informar del estado de los indicadores del Plan de Igualdad a la Comisión de Igualdad o en su defecto al Comité de Seguridad y Salud, cuando así sea requerido.
4. **Comunicar la existencia y composición de la Comisión de Igualdad**, una vez esté constituida, puesto que va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental que trabajadoras y trabajadores conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.
5. **Difusión del Compromiso de La Dirección a través de la web de la empresa y/o el Tablón de comunicación de la organización**.

10. Formación

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

- ▪Equipo directivo
- ▪Mandos intermedios
- ▪Comité de empresa

Las acciones formativas serán incluidas en el Plan de formación de la empresa P-07-3 y cumplirá la sistemática definida en el proceso P-07 Gestión de Recursos Humanos. La dirección se compromete a la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para el Despliegue eficaz del citado Plan de Formación.

Mediante las acciones formativas se pretenden conseguir los siguientes objetivos:

- Formación y Sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla.
- Formación en Género y relaciones laborales para comités de empresa.
- Formación en Género dirigida a personal de Recursos Humanos y Calidad.
- Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad.
- Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional.

11. Seguimiento de Indicadores

Se calcularán periódicamente los siguientes indicadores, todos ellos desagregados por sexo:

1. Distribución de la plantilla.
2. Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido.
3. Distribución de la plantilla por tipo de contratos.
4. Distribución de la plantilla por edades.
5. Distribución de la plantilla por antigüedad.
6. Distribución de la plantilla por departamentos.
7. Distribución de la plantilla por Niveles 1, 2 y 3.
8. Distribución de la plantilla por categorías profesionales / puestos de trabajo.
9. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.
10. Movimientos de personal. Incorporaciones y bajas.
11. Causa de las bajas.

- 12. Bajas temporales, permisos y excedencias último año.
- 13. N° de días de baja por enfermedad común, accidente de trabajo y maternidad / paternidad.
- 14. Responsabilidades familiares: n° hijos/as.
- 15. Promociones. N° de personas que han ascendido de nivel y categorías profesionales a las que se ha promocionado.
- 16. Horas de formación.
- 17. Características de representación legal de los trabajadores

Los indicadores serán incluidos dentro del Cuadro de Mando Integral de la organización para su seguimiento y medición.

12. Protocolo para la prevención del acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.

En virtud de los Derechos Fundamentales reconocidos en el capítulo II, Título I del texto Constitucional, dentro de los cuales se encuentran derechos tan sustanciales como el de no discriminación (art. 14), el de la intimidad (art. 35), así como la prohibición de todo tipo de discriminación moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, la Empresa y sus representantes de los trabajadores se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

13. Anexos.

Nº 1	Documento
PI-01	Acta del Plan de Igualdad
PI-02	Acta designación del Rble del Plan de Igualdad
PI-03	Compromiso De La Dirección
PI-04	Cuadro de Mando Integral

14. Revisiones