



I PLAN DE IGUALDAD

ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA, S.L.

2025

2029



igualdad@arumcee.es

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
□ ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?.....	2
□ LEGISLACIÓN BÁSICA DE IGUALDAD	2
□ GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	7
□ COMPROMISO EMPRESARIAL	9
□ FICHA TÉCNICA	10
□ AMBITOS DE APLICACIÓN	11
□ PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA: historia y contexto.	11
□ PRESENTACIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD	12
□ ORGANIGRAMA DESAGREGADO POR SEXO.....	13
□ PRESENTACIÓN CENTROS DE TRABAJO.....	14
□ PRESENTACIÓN CONVENIO COLECTIVO	14
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	16
3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	18
4. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO	50
5. AUDITORÍA SALARIAL.....	53
6. OBJETIVOS GENERALES DEL I PLAN DE IGUALDAD	83
7. PLAN DE ACCIÓN	84
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	111
9. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	117
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	118
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	120
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	120
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.	121
4. DEFINICIONES.....	123
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	126
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	127

1. INTRODUCCIÓN

▪ ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los planes de Igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Son un instrumento para la incorporación del mainstreaming o transversalidad de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa, en concreto aplicando la perspectiva de género en las políticas y procesos de la empresa, generando una cultura organizativa con un modo de pensar, diseñar y ejecutar acciones relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades con aplicación a todos los departamentos o áreas de la entidad, a todas las fases de los procesos de toma de decisiones y en todos los proyectos.

▪ LEGISLACIÓN BÁSICA DE IGUALDAD

1. INTERNACIONAL



NACIONES UNIDAS

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. El principio de igualdad y los derechos humanos.

Los Estados se comprometen a *“Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (de 10 de diciembre de 1945) establece en su artículo 23.2 de que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966)

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW)

- **El Protocolo Facultativo a la CEDAW (1999)** pretende ser, en definitiva, un apoyo para la promoción, creación y fortalecimiento de un mecanismo de supervisión de un tratado de derechos humanos para las mujeres.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Surge a raíz de la agenda 2030.

Organización Internacional del Trabajo:

- **Convenio N°100 sobre igualdad de las remuneraciones** (1951). Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos.
- **Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación** (1958). Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social.
- **Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares** (1981). Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición.
- **Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad** (2000). Este convenio revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud y la seguridad de la madre y el niño. En el artículo I se estipula que el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.

2. UNIÓN EUROPEA:



El Tratado de Roma (1957), reconoce el derecho a la igualdad salarial, pero de una forma limitada, pues establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo trabajo.

No obstante, posteriormente la normativa comunitaria iniciada con la **Directiva 75/117/CE** y que culmina con la **Directiva 2006/54/CE** (refundición) del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, establece que (artículo 4), para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Posteriormente es modificada por **la Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 23 de septiembre de 2002.

El tratado de funcionamiento de la Unión Europea (Directivas de la UE) (12 de junio de 1985) en su artículo 157 indica:

- * 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- * 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
 - que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
- * 3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
 - * 4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada el 9 de diciembre de 1989, su artículo 16 recoge que *“debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar donde quiera que ello sea necesario las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Conviene asimismo desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”*.

Protocolo sobre Política Social, anexo al Tratado de Maastricht (1992), afirma en el artículo 2.1, como uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados Miembros, la consecución de la *“igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres”*.

El Tratado de Ámsterdam (1997) consagra en su artículo 141. 4 las medidas de acción positiva al declarar: *“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”*.

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

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa a establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva establece un marco general que cubre una diversidad de motivos discriminatorios, aplicables en el ámbito laboral,

prohibiéndose no sólo las discriminaciones raciales sino también las discriminaciones por razón de sexo, religión, convicciones, edad, discapacidad y orientación sexual.

La Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

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

3. ESPAÑA



CONSTITUCIÓN DE 1978: principio de igualdad

- * Artículo 9.2.: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*
- * Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*
- * Artículo 35: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 2/2015)

- * **El artículo 28** del texto refundido denominado Igualdad de remuneración por razón de sexo establece lo siguiente:

1.El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

* **En el Artículo 22.3** se señala que *“la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”*.

LA LEY 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla las siguientes obligaciones generales para las empresas:

- Respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Garantizar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y las trabajadoras.
- Promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla las siguientes obligaciones de carácter más específico:

- La elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.
- El desarrollo de medidas de Responsabilidad Social de las empresas.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración.

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.

REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

LEY 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

LEY ORGÁNICA 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

▪ GLOSARIO DE TÉRMINOS

CONCEPTO	DEFINICIÓN
SEXO	Viene determinada por la naturaleza, es algo biológico.
GÉNERO	Construcción social en función del sexo, la cultura y roles que se atribuyen.
ROLES	Tareas y funciones que se atribuyen según el sexo
ESTEREOTIPOS	Ideas o etiquetas asociadas según el sexo, nacionalidad, edad, raza...
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
ACCIÓN POSITIVA	Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto a los hombres. Son temporales (aplicables mientras subsista la desigualdad), razonables y proporcionadas en relación a su objetivo.
DISCRIMINACIÓN DIRECTA	Cuando las empresas excluyen explícitamente a un trabajador o una trabajadora, por su estado civil, sexo, opinión, religión...
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Cuando se trata a una persona de manera desfavorable respecto a otra en situación comparable, por razón del sexo de esa persona.
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	Cuando se dispensa un trato diferente a categorías particulares, aunque aparentemente los procedimientos sean neutrales.
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Cuando una persona recibe un trato desfavorable en atención a su sexo, aunque se pueda justificar objetivamente como causa legítima.
IGUALDAD SALARIAL	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que: "la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo".
BRECHA SALARIAL	Es la diferencia existente entre los salarios que perciben los hombres y los que perciben las mujeres, entre los salarios de los hombres. Diferencias salariales ente mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor. La brecha salarial implica una discriminación laboral ya que por igual trabajo no se obtiene el mismo sueldo.
PROMEDIO	Es la media aritmética y se calcula sumando los salarios y dividiendo a continuación por el recuento de situaciones contractuales que lo perciben.
MEDIANA	De un conjunto de valores, al ordenarlos de menor a mayor la mediana es el valor que ocupa la posición central.
DIFERENCIAS PORCENTUALES	En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres. El resultado se expresa como un porcentaje, si el valor es positivo, significa que existe brecha a favor de los hombres y si es negativo, significa que hay brecha a favor de las mujeres.
IMPORTE EFECTIVOS	Importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, teniendo en cuenta todas las situaciones contractuales de todas las personas durante el periodo de referencia.
IMPORTE EQUIPARADOS	Importes equiparados, mediante los mecanismos de anualización y normalización de los importes realmente satisfechos, durante el periodo

	de referencia, pero teniendo solo en cuenta la última situación contractual de cada persona.
BRECHA SALARIAL AJUSTADA	Mide la diferencia porcentual en la media o mediana del salario entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de las personas (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector...)
BRECHA SALARIAL SIN AJUSTAR	Mide la diferencia porcentual bruta en la media o mediana del salario entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.
NORMALIZACIÓN	Ajustar la jornada como si hubiese trabajado a jornada completa.
ANUALIZACIÓN.	En el caso de que el periodo de referencia sea de un año. Calcular un importe como si se hubiera producido todo el año de forma recurrente.
SUBEMPLEO	Se contrata a personas para puestos inferiores a los que les corresponde su formación. Especialmente concurre en mujeres.
TECHO DE DIAMANTE	La sociedad patriarcal considera al hombre un «objeto de aprecio» y a la mujer un «objeto de deseo». El 'techo de diamante' impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales y merma su autoestima femenina para aspirar a un puesto de mando.
TECHO DE CEMENTO	Son los límites que tienen las mujeres para crecer política, social o empresarialmente, debido a la falta de referentes de modelos de mujer.
TECHO DE CRISTAL	Es la barrera invisible con la que se encuentran muchas mujeres en el desarrollo de su carrera, impidiéndoles avanzar y alcanzar metas profesionales para las que está cualificada.
SUELO PEGAJOSO	Se refiere a que las mujeres se encuentran atrapadas a la base de la pirámide profesional, que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este «espacio natural» constituye un obstáculo para su desarrollo profesional
GUETO DE TERCIOPELO	Cuando las mujeres llegan a puestos de poder, pueden sufrir una situación de aislamiento y soledad, difícil de asumir.
ESCALERA DE CRISTAL	El bajo nivel de representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de la sociedad y en los puestos responsabilidad en las empresas. Además, los hombres ascienden más rápido en sectores feminizados
DOBLE JORNADA	Asumir la carga del trabajo reproductivo y productivo al mismo tiempo. Las mujeres una vez que acceden al empleo, siguen asumiendo las tareas del hogar.
BRECHA TECNOLÓGICA	Desigualdad entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

▪ COMPROMISO EMPRESARIAL



COMPROMISO DE ARUM INTEGRACION ANDALUCIA, S.L CON LA IGUALDAD

La dirección de Arum Integración Andalucía, S.L., en adelante ARUM, quiere hacer público su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Organización. Se compromete a promover, elaborar, instaurar y aplicar políticas con perspectiva de género como muestra de garantía para el cumplimiento de una igualdad efectiva y real, iniciando con el I Plan de Igualdad, en los términos y bajo los principios contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y regulación posterior (Real Decreto-ley 6/2019, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020).

Es compromiso fundamental de la empresa velar por el cumplimiento íntegro y efectivo para la plena consecución del Principio de Igualdad de trato y oportunidades, y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer, directa o indirectamente, discriminación, especialmente por razón de sexo, en cualquier de sus manifestaciones en el marco de las relaciones laborales. Solo se entiende el éxito organizativo, profesional y humano de una organización como la nuestra, desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

La elaboración, aprobación e implantación del Plan de Igualdad voluntario de ARUM se lleva a cabo por iniciativa de la empresa, no obstante, será objeto de negociación colectiva con los sindicatos mayoritarios, a causa de la falta de representación unitaria en la empresa.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, ARUM asume el Principio de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Por su parte, ARUM informará y sensibilizará a todas las personas trabajadoras para que asuman este compromiso. Adicionalmente, se elaborarán protocolos específicos para prevenir y actuar contra las conductas de acoso, sea éste por razón de sexo, sexual, o por cualquier otra causa discriminatoria.

Es deseo de la dirección poder contar con el apoyo de los distintos agentes presentes dentro de la organización, en la puesta en marcha e implantación de este Plan de Igualdad. Solo así, se logrará que este Plan sea un instrumento efectivo para la mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por tanto, para la mejora en la calidad de vida de las personas.

Firmado en Sevilla, el día 21 de marzo de 2024



JOSÉ JULIO MEDINA GUERRA LIBRERO
DIRECTOR GENERAL

▪ FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA, S.L.					
NIF	B10944551					
Domicilio social	C/ GENÉTICA N°7, 6ª PLANTA, MODULOS 3 Y 4 (41015, SEVILLA)					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA (S.L.)					
Año de constitución	2022					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JOSE JULIO MEDINA GUERRA LIBRERO					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Telf.	983135135					
e-mail	notificaciones@arumcee.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO					
CNAE	8110 (Servicios integrales a edificios e instalaciones) y 5210 (Depósito y almacenamiento)					
Descripción de la actividad	Servicios de inserción sociolaboral de personas con discapacidad en actividades como: limpieza de edificios y locales, limpieza en colegios, y servicios de almacenamiento en fábricas.					
Convenio Colectivo	XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (99000985011981)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	21	Hombres	32	Total	53
Centros de trabajo	6 centros: 4 ubicados en Sevilla y 2 ubicados en Málaga					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
IGUALDAD						
Persona responsable de igualdad	No existe en la entidad esta figura.					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No se han obtenido hasta la fecha.					
Nº Plan de igualdad	Primer Plan de Igualdad					

- **AMBITOS DE APLICACIÓN**

ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD	
ÁMBITO PERSONAL	Todas las personas trabajadoras de Arum Integración Andalucía, S.L.
	Personas con contrato de puesta a disposición en la empresa.
ÁMBITO TERRITORIAL	Comunidad Autónoma de Andalucía
ÁMBITO TEMPORAL	4 años tras la firma del Plan de Igualdad

- **PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA: historia y contexto.**

La empresa cuya denominación es ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA, S.L., en adelante ARUM, se fundó el 28/07/2022 como Centro Especial de Empleo (CEE).

Desde el 30 de marzo de 2023 está calificada e inscrita en el Registro de Centros Especiales de Empleo con número: CEE-772/SE.

Nuestra misión es proporcionar la integración social, personal y laboral de personas con diversidad y especialmente aquellas que presenten dificultad de acceso a un empleo de calidad y estable, generando un impacto positivo en las organizaciones que favorezcan la pluralidad.

Desde ARUM perseguimos principalmente un doble objetivo:

Por una parte: orientar, formar y ayudar a buscar empleos remunerados a las y los profesionales con algún tipo de diversidad, contribuyendo al mismo tiempo a la actividad de responsabilidad social corporativa de las empresas clientes.

Por otra parte, colaborar con las empresas en su deber de cumplir la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, mediante el asesoramiento y la integración de personas en sus organizaciones.

ARUM es el resultado del compromiso, esfuerzo y profesionalidad de todas las personas que conformamos esta organización, en la que el 100% de la plantilla somos personas con un grado de discapacidad reconocido.

En nuestro centro especial de empleo somos conscientes del compromiso que contraemos con nuestros clientes y personas trabajadoras, apostando por la Calidad, el Medio Ambiente, la Seguridad y Salud en el Trabajo como elementos básicos de nuestra cultura empresarial.



Para ello hemos adquirido el compromiso de prestar nuestros servicios en un entorno de mejora continua para garantizar la calidad de nuestras actividades dentro del respeto al medio ambiente y siendo conscientes de la necesidad humana y legal de proteger a las personas trabajadoras de los riesgos inherentes al trabajo. Este compromiso se traduce en la implantación de un Sistema Integrado de Gestión basado en las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.

La empresa tiene desarrollados programas específicos para la inserción y promoción de las personas con una diversidad funcional, buscando fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas trabajadoras.

▪ PRESENTACIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD

La junta de Andalucía define los centros especiales de empleo como entidades cuyo objetivo principal es realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones de mercado, que tiene como finalidad asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario.

En ARUM distinguimos dos sectores principales donde se desarrollan la actividad laboral las personas trabajadoras: limpieza y fábricas.

Igualmente, a través de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, los centros especiales de empleo deberán prestar a las personas con discapacidad que tengan contratadas, los servicios de ajuste personal y social que requieran, según sus circunstancias y conforme a la normativa vigente.

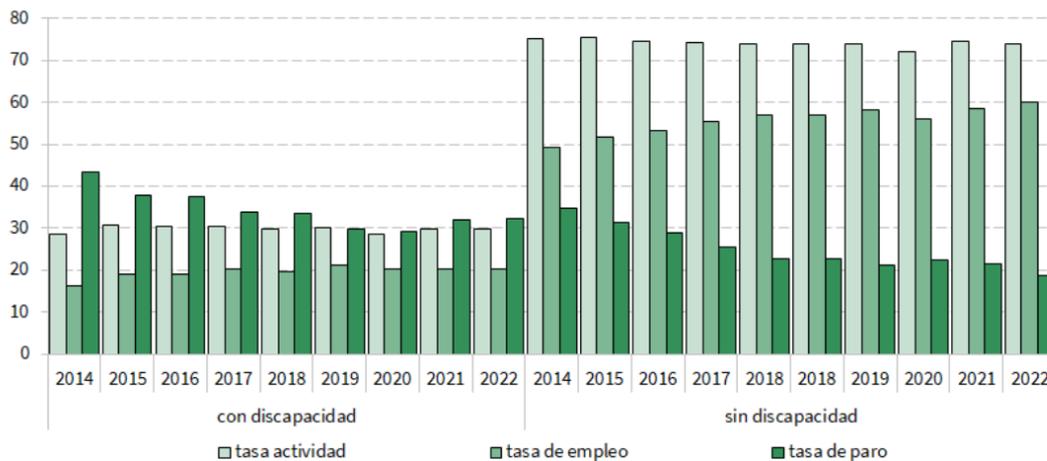
Con fecha 27 de diciembre de 2023 se publica un estudio realizado por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía con las siguientes conclusiones:

Según se desprende de la actividad estadística *“El Empleo de las Personas”* con Discapacidad, el número de personas en edad laboral con discapacidad en 2022 era de 380.700 en Andalucía (un 0,5% más que en 2021). Este colectivo representaba un 6,8% de la población de 16 a 64 años, del cual un 57,8% eran hombres y un 42,2% mujeres.

La tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía ha pasado del 29,9% en 2021 al 29,7% en 2022, disminuyendo la distancia con la tasa de actividad de las no discapacitadas ya que en 2021 era del 74,4% y en 2022, se situaba en el 74,1%. Por sexo, la tasa de actividad de los hombres con discapacidad era del 30,3% y la de las mujeres del 28,8%, tras subir en un año 0,7 puntos porcentuales en las mujeres y bajar 0,9 en los hombres.

El 20,1% de la población con discapacidad en Andalucía era ocupada, frente al 27,8% en España, disminuyendo dicho porcentaje respecto a 2021 en 0,2 puntos porcentuales. Para los hombres la tasa de empleo era del 21,1% y para las mujeres del 18,8%, de manera que en un año en las mujeres ha subido la tasa en 0,2 puntos porcentuales y en los hombres ha bajado 0,4 puntos. El 81,9% de estos ocupados pertenecían al sector servicios, frente al 76,5% de los no discapacitados.

Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro de las personas según tengan discapacidad



La tasa de paro de las personas con discapacidad en Andalucía se mantiene, situándose en el 32,1%, 13,4 puntos porcentuales mayor que la de las personas sin discapacidad. La tasa de paro de las mujeres con discapacidad subió 1,1 puntos alcanzando el 34,9%, y el de los hombres bajó 0,8 puntos alcanzando el 30,2%.

La tasa de salarización de las personas con discapacidad fue del 91,2% (siendo la de España del 90,4%). El porcentaje de asalariados con discapacidad que tenían contrato indefinido fue del 69,7%, inferior a 2021 que era del 70,1%, y el porcentaje de ocupados con discapacidad que trabajaban a jornada completa era del 84,3%.

Del total de ocupados con discapacidad que cotizaban a la Seguridad Social en 2022, el 72,9% lo hacía en centros ordinarios (41.900 personas) y el resto en centros especiales de empleo (15.600 personas).

▪ ORGANIGRAMA DESAGREGADO POR SEXO



▪ PRESENTACIÓN CENTROS DE TRABAJO

ARUM cuenta con 6 centros de trabajo multiprovinciales todos ellos en Andalucía.

La oficina central y domicilio social de la empresa se ubica en la calle Arquitectura, 3, torre 7, planta 6, mod 3-4, en el 41015 de Sevilla.

Así mismo cuenta con una segunda oficina en Málaga sita en la calle Graham Bell, 6, planta 2ª, módulo número 5 (29590).

Adicionalmente existen otros 4 centros de trabajo ubicados en las provincias de Málaga y Sevilla, son de propiedad del cliente final, en los que el personal de ARUM presta sus servicios.

CENTRO DE TRABAJO	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	PROVINCIA
Oficina central	C/ Arquitectura 3 torre 7 planta 6 mod 3-4 (41015)	SEVILLA	SEVILLA
Oficinas Málaga	C/Graham Bell, 6, planta 2ª, módulo número 5 (29590)	CAMPANILLAS	MÁLAGA
Limpieza Ayto Brenes	Colegios públicos de Brenes	SEVILLA	SEVILLA
Redur Málaga	C/ Fernando Sor (29590)	CAMPANILLAS	MÁLAGA
Hiprosol	P.I San Nicolás, C/ San Nicolás 10 Nave 33 (41500)	ALCALÁ DE GUADAIRA	SEVILLA
Coanda	C/ Pino Estrobo 32, (41016)	SEVILLA	SEVILLA

En el caso del Ayuntamiento de Brenes se crea un único centro de trabajo, no obstante, son varios lugares de trabajo dónde se desarrolla la actividad.

▪ PRESENTACIÓN CONVENIO COLECTIVO

ARUM se adhiere al **XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad** (código de Convenio 99000985011981) inscrito en el REGCON con fecha 27 de junio de 2019 y publicado en el BOE el 04 de julio de 2019.

El convenio colectivo fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2019 de una parte, por las asociaciones empresariales AEDIS, CECE, EyG y ANCEE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos FE-CCOO y FeSP-UGT, en representación de los trabajadores.

Siendo de aplicación en todo el territorio del Estado español y con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, aunque se reconoce en el mismo la ultraactividad, prorrogándose por anualidades de forma automática.

Con fecha 14 de diciembre de 2022 se alcanza un acuerdo parcial por el que se aprueba la revisión salarial para los años 2022, 2023 y 2024 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio número 99000985011981), y el 06 de febrero de 2023 quedó correctamente inscrito en el REGCON

Este acuerdo parcial que fue suscrito, de una parte, por la representación mayoritaria de la parte empresarial AEDIS, CECE, EyG, FEACEM y ANCEE y la representación mayoritaria de la parte social FECCOO y UGT Servicios Públicos.

En el XV convenio colectivo determina en su disposición adicional cuarta que las empresas de más de 250 personas trabajadoras deben contar con un plan de igualdad. Aunque sabemos que con posterioridad la legislación ha reducido esta obligatoriedad a las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Es por ello que este diagnóstico va a servir de base para realizar un plan de igualdad que, por las características de ARUM será catalogado como plan de igualdad obligatorio.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Con fecha 04 de junio se convocó a los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT, tras la aceptación de participación se convocó la primera reunión.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Con fecha 25 de junio de 2024 se constituye la comisión negociadora para la negociación del Primer Plan de Igualdad de ARUM.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓN SINDICAL
Rocío Vilchez Rodríguez Responsable Ajustes Personal y Social	Luisa Ávila González Sindicato más representativo (FESMC UGT)
José Manuel Lunar Barrera Supervisor	María Trinidad Montes Martín Sindicato más representativo (FE CCOO)

En el proceso se ha contado con asesoramiento externo por parte de la empresa:

Asesoras: Ha sido fundamental la participación del Equipo de Recursos Humanos de Aralia Servicios, en concreto: Nerea Robles y Verónica Mato.

Consultora: Cristina de Mingo, promotora de igualdad de Ceval Consultora. Actúa como experta externa en la materia por parte de la empresa.

Así mismo junto con la constitución de la comisión se acordó su reglamento del funcionamiento interno. Entre otras:

- La comisión negociadora tendrá competencias en:
 - o Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - o Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - o Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - o Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
 - o Definición de los indicadores de medición y 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.
 - o La remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

- Sensibilizar e informar a la plantilla, sobre la importancia de defender la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la necesidad de su participación en la elaboración e implantación del Plan de igualdad de la compañía.
- Atender y resolver todas aquellas consultas formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación eficaces que lleguen a toda la plantilla.

PERSONAS QUE PARTICIPAN EN LA ELABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y EN LA AUDITORÍA SALARIAL.

En las distintas fases de la elaboración y negociación del plan de igualdad del diagnóstico de situación hay varios agentes implicados.

Empresa

Han participado varias personas cuyo papel ha sido crucial tanto en la aportación de toda la documentación e información para desarrollar el plan de igualdad, así como serán un agente imprescindible tras la firma del plan de igualdad para implantar todos los objetivos, procedimientos y protocolos establecidos para lograr una igualdad real y efectiva. Serán las personas encargadas de la sensibilización, formación, identificación de necesidades, fomentar buenas prácticas entre otras.

- Alta dirección y el equipo de recursos humanos de ARALIA (empresa matriz a la que pertenece ARUM)
- Equipo técnico de ajuste personal y social
- Coordinación de servicios
- Gerencia Comercial
- Equipo de Prevención de Riesgos Laborales

Comisión Sindical

ARUM carece de representación unitaria de la plantilla por eso han participado en el proceso en su nombre una representación de los dos sindicatos mayoritarios y mayoritarios del sector en Andalucía.

- Comisiones de Obreras
- Unión General de Trabajadores y trabajadoras.

En el caso de UGT ha participado la federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC) con delegación de representatividad desde la Federación de Servicios Públicos (UGT SP)

Su principal función ha sido la elaboración, negociación y propuesta de mejora de todos los documentos tratados para alcanzar un plan de acción que se materialice en una igualdad real y efectiva en ARUM.

Consultora

El papel de la consultora es tener el máximo conocimiento sobre el funcionamiento de la empresa y la gestión de sus Recursos Humanos para transformar toda esa información en un diagnóstico de situación riguroso y plantear soluciones concretas a las deficiencias que se puedan encontrar y a plantear una hoja de ruta que logre que ARUM sea pionera en igualdad de trato y oportunidades de su plantilla, valor fundamental que complementa el valor social que cumplen con la integración personal y laboral de las personas trabajadoras.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Previamente a la elaboración de este texto se ha llevado a cabo un informe de diagnóstico para conocer el punto de situación de la empresa en relación con la igualdad de trato y oportunidades, con el fin de detectar posibles deficiencias y poder identificar las áreas de mejora.

El análisis del diagnóstico se ha extendido a todos los centros de trabajo, a todos los puestos y a todos los niveles jerárquicos de la empresa. Y se han llevado a cabo dos tipos de metodologías: cualitativa y cuantitativa

Las principales conclusiones se trasladan a este texto ya que han servido de columna vertebral sobre la que plantear los objetivos del plan de igualdad de ARUM.

I. METODOLOGÍA CUALITATIVA

Se analizan todos los recursos de la empresa para realizar un análisis cualitativo inmersivo, para ello se han puesto a disposición de la comisión negociadora todos los protocolos, formas de trabajar y de organización de la empresa para llevar a cabo un análisis y poder conocer:

- Grado de masculinización o feminización.
- Existencia de segregación horizontal (ocupacional) o vertical (jerárquica)
- Sobrecualificación femenina o masculina.
- Visibilización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista.

Se han analizado la situación actual, la evolución y progresión en los distintos ejes de los que consta el diagnóstico, que a modo de ejemplo son los siguientes:

- Características generales de la empresa
- Características de la plantilla
- Movimiento de personal
- Responsabilidades familiares
- Promoción
- Formación
- Selección
- Política salarial
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- Comunicación
- Política social
- Representatividad
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Riesgos laborales y salud laboral
- Mujeres en situación o riesgo de exclusión
- Convenio colectivo

II. METODOLOGÍA CUANTITATIVA

Los datos extraídos son los correspondientes al ejercicio 2023, tal como se negoció entre la representación de la empresa y la representación sindical.

La toma de datos del año de referencia se ha realizado en el segundo semestre del 2024.

Los datos de la plantilla serán numéricos, se presentarán de forma absoluta y con los siguientes índices para poder analizar en profundidad los mismos:

INDICE CALCULADO	EXPLICACIÓN DE LA SEGREGACIÓN DE SEXO SEGÚN VARIAS CATEGORÍAS	FÓRMULAS
Brecha de Género 	La diferencia entre % de distribución de los Hombres menos el de las mujeres, refleja cuanto % de hombres hay más que mujeres.	Índice de Distribución de Hombres - índice de Distribución de Mujeres
Índice de Feminización 	Indica la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable	Mujeres / Hombres
Índice de distribución (% Horizontal)	Es la cantidad de Mujeres/Hombres que se concentran en una categoría específica (franja) respecto al total de esa categoría (franja). La suma de los % de distribución de cada franja son 100% en cada fila.	Mujeres o Hombres / Total de cada categoría (franja) x 100
Índice de concentración (% Vertical)	Es la cantidad de mujeres/hombres que se concentran en una categoría específica respecto al total de mujeres/hombres. La suma de todos los valores son 100% en cada columna.	Mujeres o Hombres / Total de Mujeres o Hombres x 100
% Total	Es la cantidad de mujeres/hombres que se concentran en una categoría específica respecto al total de Trabajador@s	Mujeres o Hombres / Total de Trabajador@s x 100. Se puede calcular como el índice de concentración entre el total de cada franja/ Total de Trabajador@s x 100

Cuando el índice de feminización indique que la franja está masculinizada al 100%, es decir que solo cuenta con hombres: se mostrará en este color, cuando esté en equidad: se mostrará en este color y cuando refleje que solo existen mujeres en esa franja, es decir que está feminizada al 100%, se mostrará en este color.



III. CARACTERÍSTICAS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico tiene que ser:

Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación, como se recogerá en el Plan de Igualdad

Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.

Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.

Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

IV. INFORME DE CONCLUSIONES

El Real Decreto 901/2020 en su artículo 7 define los ejes obligatorios que deben ser analizados como mínimo, aunque podrán ser analizados otros si se alcanza el acuerdo en la comisión negociadora. En este caso se van a analizar los siguientes ejes:

OBLIGATORIOS:

- * Proceso de selección y contratación.
- * Clasificación profesional.
- * Formación.
- * Promoción profesional.
- * 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.
- * Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- * Infrarrepresentación femenina.
- * Retribuciones.
- * Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

VOLUNTARIOS:

Se ha alcanzado un acuerdo entre la representación de la empresa y la representación sindical para añadir 3 ejes adicionales:

- * Salud laboral con perspectiva de género
- * Comunicación corporativa y lenguaje no sexista.
- * Violencia de género

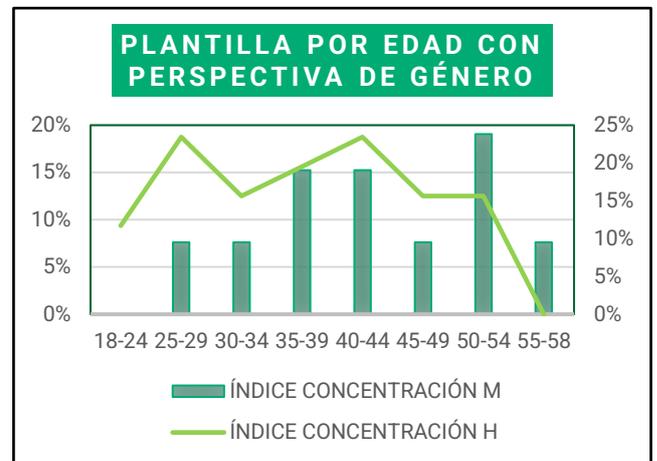
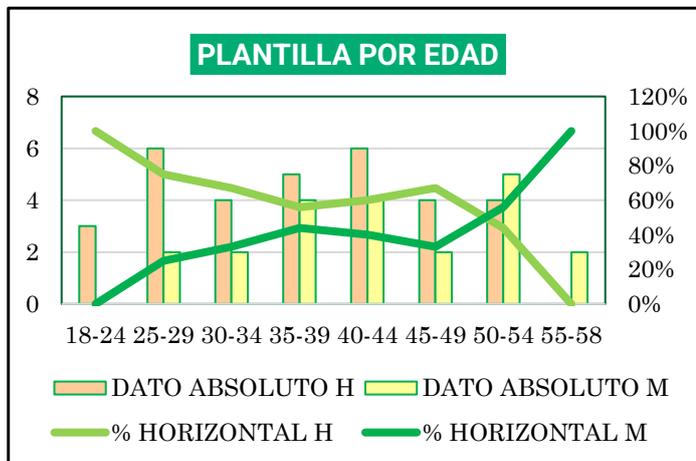
CONDICIONES GENERALES

I. Plantilla desagregada por sexo

PLANTILLA SEGÚN SEXO	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		♀♂
	H	M	T	% H	% M	
	32	21	53	60%	40%	

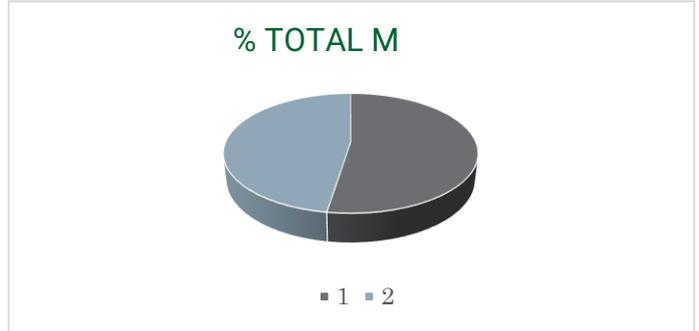
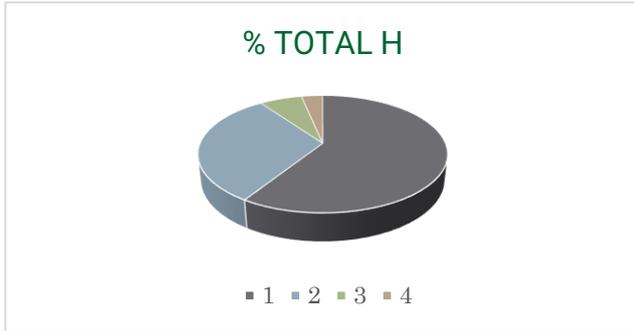
II. Distribución de la plantilla por edad

EDAD	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀♂	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
18-24	3	0	3	100%	0%	9%	0%	6%	0%	100%	0,00
25-29	6	2	8	75%	25%	19%	10%	11%	4%	50%	0,33
30-34	4	2	6	67%	33%	13%	10%	8%	4%	33%	0,50
35-39	5	4	9	56%	44%	16%	19%	9%	8%	11%	0,80
40-44	6	4	10	60%	40%	19%	19%	11%	8%	20%	0,67
45-49	4	2	6	67%	33%	13%	10%	8%	4%	33%	0,50
50-54	4	5	9	44%	56%	13%	24%	8%	9%	-11%	1,25
55-58	0	2	2	0%	100%	0%	10%	0%	4%	-100%	-
TOTAL	32	21	53	60,38%	39,62%	100,00%	100,00%	60,38%	39,62%	20,75%	0,66



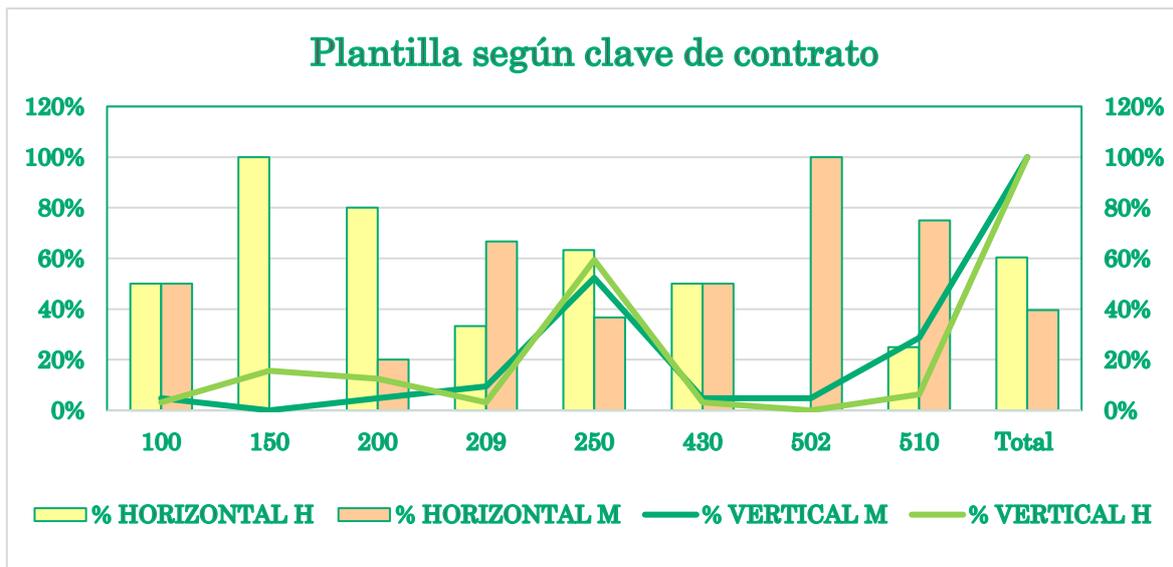
III. Distribución de la plantilla por antigüedad

ANTIGÜEDAD POR SEXO	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀♂	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
0	19	11	30	63%	37%	59%	52%	36%	21%	27%	0,58
1	10	10	20	50%	50%	31%	48%	19%	19%	0%	1,00
2	2	0	2	100%	0%	6%	0%	4%	0%	100%	0,00
4	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
TOTAL	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	66%



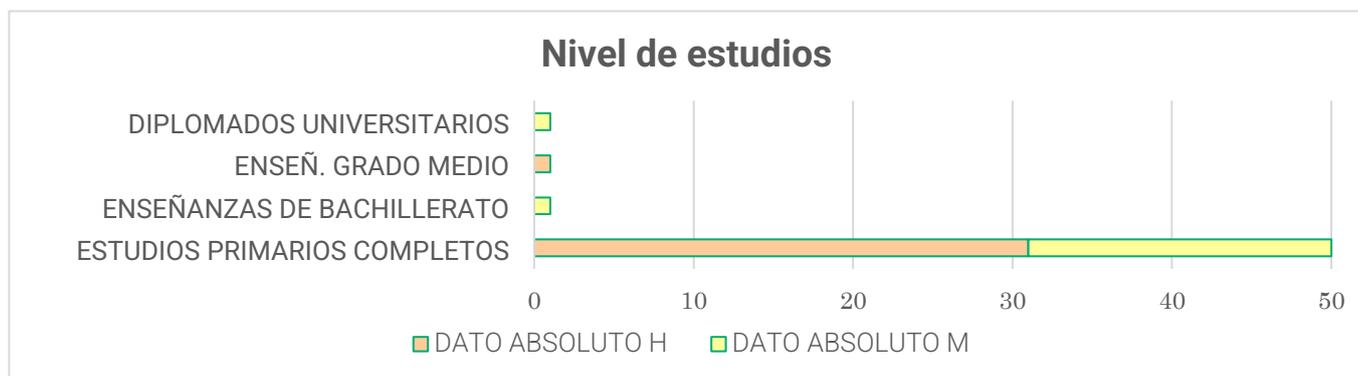
IV. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Contrato	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀♂	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
100	1	1	2	50%	50%	3%	5%	2%	2%	0%	1,00
150	5	0	5	100%	0%	16%	0%	9%	0%	100%	0,00
200	4	1	5	80%	20%	13%	5%	8%	2%	60%	0,25
209	1	2	3	33%	67%	3%	10%	2%	4%	-33%	2,00
250	19	11	30	63%	37%	59%	52%	36%	21%	27%	0,58
430	1	1	2	50%	50%	3%	5%	2%	2%	0%	1,00
502	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
510	2	6	8	25%	75%	6%	29%	4%	11%	-50%	3,00
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66



V. Distribución de la plantilla por nivel de estudios, desagregada por sexo:

NIVEL ESTUDIOS	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀♂	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	31	19	50	62%	38%	97%	90%	58%	36%	24%	0,61
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
ENSEÑ. GRADO MEDIO	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66



VI. RLPT

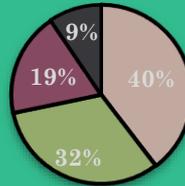
No existe Representación Legal de las personas trabajadoras en ARUM.

VII. Distribución de la plantilla por diversidad funcional, desagregada por sexo:

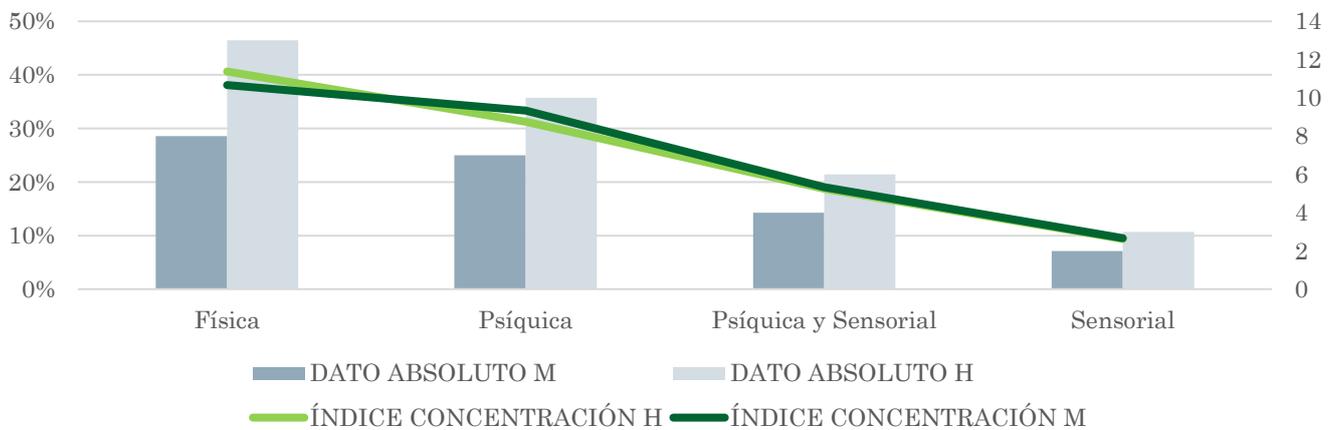
DIVERSIDAD POR SEXO	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀♂	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
Física	8	13	21	38%	62%	38%	41%	15%	25%	-24%	1,63
Psíquica	7	10	17	41%	59%	33%	31%	13%	19%	-18%	1,43
Psíquica y Sensorial	4	6	10	40%	60%	19%	19%	8%	11%	-20%	1,50
Sensorial	2	3	5	40%	60%	10%	9%	4%	6%	-20%	1,50
Total	21	32	53	40%	60%	100%	100%	40%	60%	21%	1,52

PLANTILLA POR TIPO DE DIVERSIDAD FUNCIONAL

- Física
- Psíquica
- Psíquica y Sensorial
- Sensorial



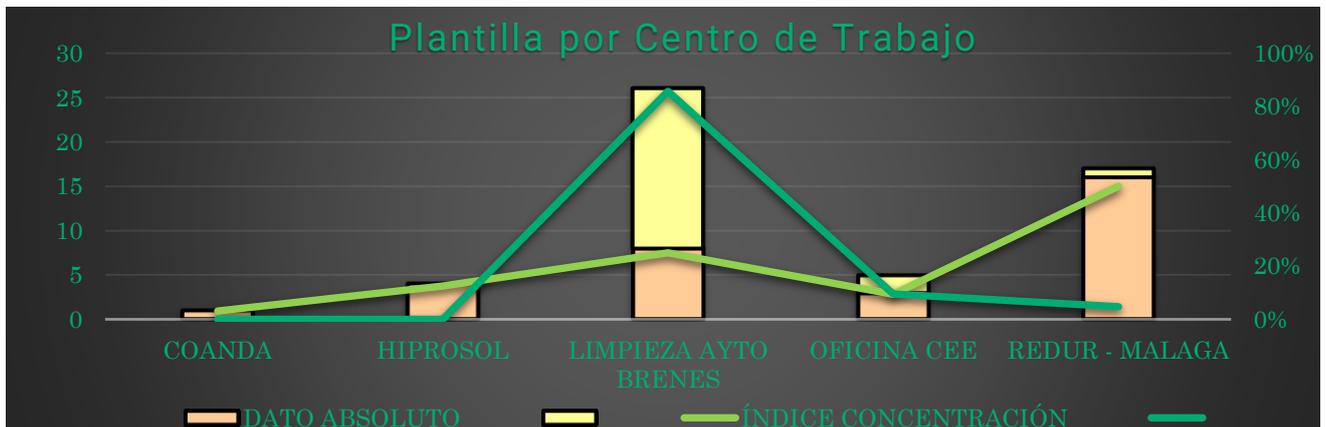
Diversidad con perspectiva de género



VIII. Distribución de la plantilla por Centros de Trabajo , desagregada por sexo:

Centros de trabajo	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀♂	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
COANDA	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
HIPROSOL	4	0	4	100%	0%	13%	0%	8%	0%	100%	0,00
LIMPIEZA AYTO BRENES	8	18	26	31%	69%	25%	86%	15%	34%	-38%	2,25
OFICINA CEE	3	2	5	60%	40%	9%	10%	6%	4%	20%	0,67
REDUR - MALAGA	16	1	17	94%	6%	50%	5%	30%	2%	88%	0,06
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

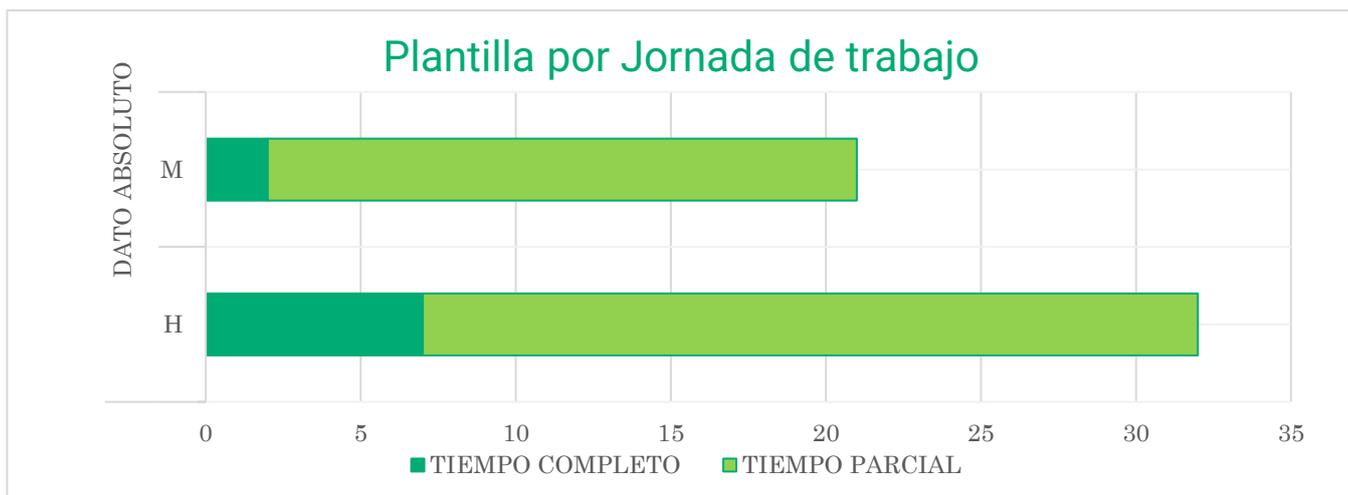
Plantilla por Centro de Trabajo



IX. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada, desagregado por sexo:

Duración	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
DUR. DETERMINADA	2	6	8	25%	75%	6%	29%	4%	11%	-50%	3,00
INDEFINIDO	30	15	45	67%	33%	94%	71%	57%	28%	33%	0,50
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

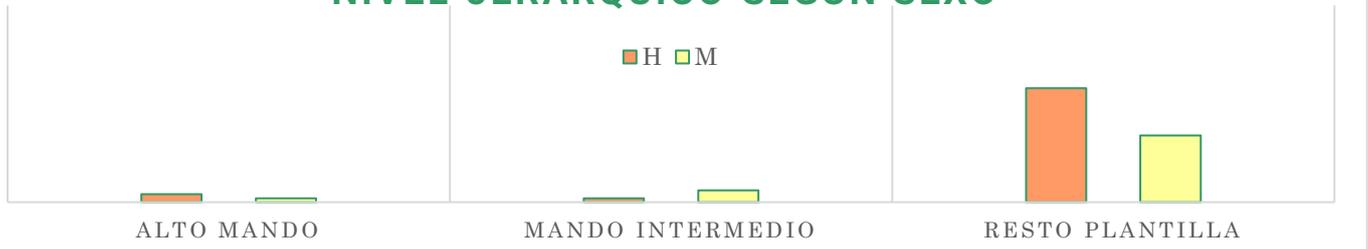
Plantilla por jornada	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
T. COMPLETO	7	2	9	78%	22%	22%	10%	13%	4%	56%	0,29
T. PARCIAL	25	19	44	57%	43%	78%	90%	47%	36%	14%	0,76
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66



X. Distribución de la plantilla por nivel jerárquico, desagregado por sexo:

Nivel de responsabilidad	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
ALTO MANDO	2	1	3	67%	33%	6%	5%	4%	2%	33%	0,50
MANDO INTERMEDIO	1	3	4	25%	75%	3%	14%	2%	6%	-50%	3,00
RESTO PLANTILLA	29	17	46	63%	37%	91%	81%	54%	32%	26%	0,59
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

NIVEL JERÁRQUICO SEGÚN SEXO



EJES OBLIGATORIOS

Se ha realizado un diagnóstico completo de la empresa previo a la realización del plan de igualdad, en el que se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de toda la información cualitativa de la gestión de los recursos de la empresa, y de todos los datos cuantitativos del ejercicio 2023 facilitados por la empresa de cada área de intervención.



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

- PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS

Incorporaciones del último año por tipo de contratación, desagregadas por sexo

Tipo de contratación	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
CONTRATACIÓN DIRECTA	18	7	25	72%	28%	56%	30%	33%	13%	44%	0,39
RECONTRATACIÓN	0	2	2	0%	100%	0%	9%	0%	4%	-100%	-
SUBROGACIÓN	14	14	28	50%	50%	44%	61%	25%	25%	0%	1,00
Total	32	23	55	58%	42%	100%	100%	58%	42%	21%	1,52

Incorporaciones del último año por edad, desagregadas por sexo:

Edad	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	6	H	M	H	M	H	M		
18-24	3	0	3	100%	0%	9%	0%	5%	0%	100%	0,00
25-29	6	2	8	75%	25%	19%	9%	11%	4%	50%	0,33
30-34	4	2	6	67%	33%	13%	9%	7%	4%	33%	0,50
35-39	5	4	9	56%	44%	16%	17%	9%	7%	11%	0,80
40-44	6	4	10	60%	40%	19%	17%	11%	7%	20%	0,67
45-49	4	2	6	67%	33%	13%	9%	7%	4%	33%	0,50
50-54	4	7	9	44%	78%	13%	30%	7%	13%	-33%	1,75
55-58	0	2	2	0%	100%	0%	9%	0%	4%	-100%	-

TOTAL	32	23	55	58%	42%	100%	100%	58%	42%	16%	0,72
-------	----	----	----	-----	-----	------	------	-----	-----	-----	------

Incorporaciones del último año por tipo de contrato, desagregadas por sexo:

Clave de contrato	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
100	1	1	2	50%	50%	3%	4%	2%	2%	0%	1,00
150	5	0	5	100%	0%	16%	0%	9%	0%	100%	0,00
200	4	1	5	80%	20%	13%	4%	7%	2%	60%	0,25
250	19	11	30	63%	37%	59%	48%	35%	20%	27%	0,58
430	1	1	2	50%	50%	3%	4%	2%	2%	0%	1,00
502	0	1	1	0%	100%	0%	4%	0%	2%	-100%	-
510	2	8	10	20%	80%	6%	35%	4%	15%	-60%	4,00
TOTAL	32	23	55	58%	42%	100%	100%	58%	42%	16%	0,72

Incorporaciones del último año por categorías profesionales, desagregada por sexo:

Categoría profesional	% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	H	M	H	M		
OPERARIO/A	54%	46%	78%	91%	45%	38%	9%	0,84
PERSONAL TÉCNICO	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	100%	0%	13%	0%	7%	0%	100%	0,00
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	33%	67%	3%	9%	2%	4%	-33%	2,00
PERSONAL TITULADO NIVEL 2	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
TOTAL	58%	42%	100%	100%	58%	42%	16%	0,72

Incorporaciones del último año por nivel jerárquico:

Nivel jerárquico, duración contrato	TIPO DE CONTRATACIÓN				% TOTAL		
	C. DIRECTA	RECONT.	SUBRG	T	C. DIRECTA	RECONT.	SUBRG
ALTO MANDO	1	0	2	3	2%	0%	4%
INDEFINIDO							
MANDO INTERMEDIO	2	0	1	3	4%	0%	2%
DUR. DETERMINADA	2	0	0	2	67%	0%	0%
INDEFINIDO	0	0	1	1	0%	0%	33%
RESTO PLANTILLA	22	2	25	49	40%	4%	45%
DUR. DETERMINADA	4	2	5	11	8%	4%	10%
INDEFINIDO	18	0	20	38	37%	0%	41%
Total	25	2	28	55	45%	4%	51%

Bajas definitivas del último año por tipo de contratación, desagregada por sexo:

Tipo de contratación	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
CONTRATACIÓN DIRECTA	14	5	19	74%	26%	78%	56%	52%	19%	47%	0,36
RECONTRATACIÓN	0	2	2	0%	100%	0%	22%	0%	7%	-100%	-
SUBROGACIÓN	3	2	5	60%	40%	17%	22%	11%	7%	20%	0,67
SUBROGACIÓN INTRAEMPRESA	1	0	1	100%	0%	6%	0%	4%	0%	100%	0,00
Total	18	9	27	67%	33%	100%	100%	67%	33%	21%	1,52

Bajas definitivas del último año por edad, desagregada por sexo:

Edad	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
18-24	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
25-29	2	2	4	50%	50%	6%	9%	4%	4%	0%	1,00
30-34	3	0	3	100%	0%	9%	0%	5%	0%	100%	0,00
35-39	5	0	5	100%	0%	16%	0%	9%	0%	100%	0,00
40-44	2	1	3	67%	33%	6%	4%	4%	2%	33%	0,50
45-49	3	0	3	100%	0%	9%	0%	5%	0%	100%	0,00
50-54	2	6	8	25%	75%	6%	26%	4%	11%	-50%	3,00
TOTAL	32	23	55	58%	42%	100%	100%	58%	42%	16%	0,72

Bajas definitivas del último año por tipo de contrato, desagregada por sexo:

Clave de contrato	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
100	2	0	2	100%	0%	11%	0%	7%	0%	100%	0,00
150	3	0	3	100%	0%	17%	0%	11%	0%	100%	0,00
200	2	0	2	100%	0%	11%	0%	7%	0%	100%	0,00
250	9	2	11	82%	18%	50%	22%	33%	7%	64%	0,22
430	1	0	1	100%	0%	6%	0%	4%	0%	100%	0,00
510	1	7	8	13%	88%	6%	78%	4%	26%	-75%	7,00
TOTAL	18	9	27	67%	33%	100%	100%	67%	33%	33%	0,50

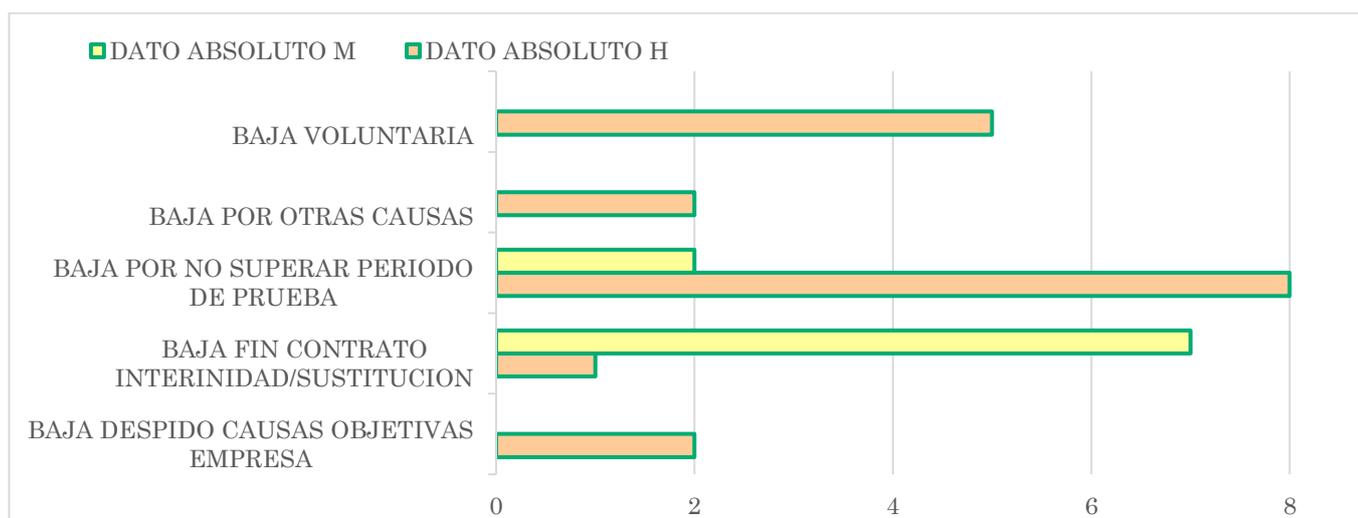
Bajas definitivas del último año por categorías profesionales, desagregada por sexo:

Categoría profesional	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
OPERARIO/A	14	9	23	61%	39%	78%	100%	52%	33%	22%	0,64
PERSONAL TÉCNICO	1	0	1	100%	0%	6%	0%	4%	0%	100%	0,00

PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	1	0	1	100%	0%	6%	0%	4%	0%	100%	0,00
PERSONAL TITULADO NIVEL 2	2	0	2	100%	0%	11%	0%	7%	0%	100%	0,00
TOTAL	18	9	27	67%	33%	100%	100%	67%	33%	33%	0,50

Bajas definitivas del último año nivel jerárquico:

Nivel jerárquico	TIPO DE CONTRATACIÓN				% TOTAL		
	C. DIRECTA	RECONT	SUBRG	T	C. DIRECTA	RECONT.	SUBRG
ALTO MANDO	1	0	2	3	4%	0%	7%
MANDO INTERMEDIO	1	0	0	1	4%	0%	0%
RESTO PLANTILLA	17	2	4	23	63%	7%	15%
Total	19	2	6	27	70%	7%	22%



CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:

Existe un proceso definido y con total acceso de todas las personas que participan en el proceso, y con un correcto uso del lenguaje inclusivo.

No se observan barreras internas, externas, ni sectoriales para la incorporación de las mujeres a la compañía, no obstante, se podría mejorar el procedimiento añadiendo la perspectiva de género, es decir, tener en cuenta aquellos puestos o departamentos que puedan generar una segregación horizontal con el objetivo de conseguir un equilibrio; incluso marcando acciones positivas para la entrada de mujeres cuando se trate de una empresa masculinizada.

Publicación a nivel interno de las vacantes disponibles en la empresa como forma de retención del talento.

Añadir al manual de bienvenida existente el compromiso de la dirección con la igualdad y tolerancia cero con la discriminación, el acoso, y que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

La forma de incorporarse en ARUM está equilibrada, han sido 28 incorporaciones mediante el mecanismo de subrogación y 25 incorporaciones de forma de contratación directa, aunque en clave de género el 61% de las mujeres se han incorporado subrogadas y el 56% de los hombres han sido contratados.

Hemos analizado en profundidad esta casuística por si había sido discriminatoria para las mujeres los procesos de selección y contratación, y la realidad es que corresponden a personal que ocupan puestos de operario de fábrica para los que se reciben más currículum de hombres respecto a mujeres.

La distribución de las incorporaciones en subrogación es equitativa, con un 50% de cada sexo, la contratación directa está masculinizada con un 72% de hombres y un 28% de mujeres, pero la recontractación, es decir personas que después de haber finalizado su contrato inicial con ARUM, han sido recontractadas para cubrir una suplencia, han sido solo 2 mujeres.

De las 27 bajas 7 corresponden a contratos indefinidos respecto a las 20 que son de contratos de duración determinada.

El 58% de las bajas han sido de contratos indefinidos de hombres y el 7% de mujeres. En lectura de género el 78% de las mujeres que han causado baja se concentran en el tipo de contrato 510 que es un contrato de duración determinada a tiempo parcial por sustitución o interinidad.

La gran mayoría de los ceses se producen en el área de operaciones, y principalmente en puestos de operaciones (operarios y operarias).

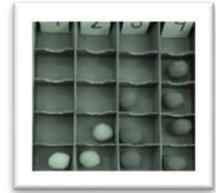
El 37% de la plantilla que ha causado baja ha sido por el principal motivo de los ceses: la no superación del periodo de prueba.

El 30% han sufrido una baja por finalización del contrato de sustitución o interinidad, en esta franja encontramos una brecha de género del 75% a favor de las mujeres, esto es debido a que la mayoría de las personas venían subrogadas por los servicios de limpieza que están feminizados.

Las bajas por otras causas son: una por cierre de patronal (operario de limpieza) y otra por subrogación intraempresa al cambiar la cuenta de cotización (alto mando).

La única persona que ha causado baja con situación familiar 1 es mujer, que es la única persona que tenía esta condición entre el personal. En la situación familiar 3 encontramos la mayoría de las personas, y por tanto a esta franja corresponden la mayoría de las bajas definitivas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.



La clasificación de ARUM se define en el convenio colectivo en su artículo 88.

GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL TITULADO	PERSONAL TÉCNICO	OPERARIO/AUXILIAR
Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.	Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster.	Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior	Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre. También se incluirán todos aquellos trabajadores con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional
	Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado.	Personal Técnico: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico/a	
		Personal Técnico Auxiliar: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.	

La clasificación de Arum a 31 de diciembre de 2023 es la siguiente:

GRUPO	CATEFORÍA PROFESIONAL	TÍTULO DEL PUESTO	DEPARTAMENT O
2	PERSONAL TITULADO NIVEL 2	TITULADO MEDIO	GERENCIA
3	PERSONAL TÉCNICO	GERENTE - COMERCIAL	GERENCIA
3	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	TÉCNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	EQUIPO TÉCNICO
3	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	SUPERVISOR/A - COORDINADOR/A DE SERVICIOS	SUPERVISIÓN
4	OPERARIO/A	ENCARGADA/O DE APOYO	SUPERVISIÓN
4	OPERARIO/A	OPERARIA/O FABRICA	OPERACIONES
4	OPERARIO/A	OPERARIA/O LIMPIEZA	OPERACIONES

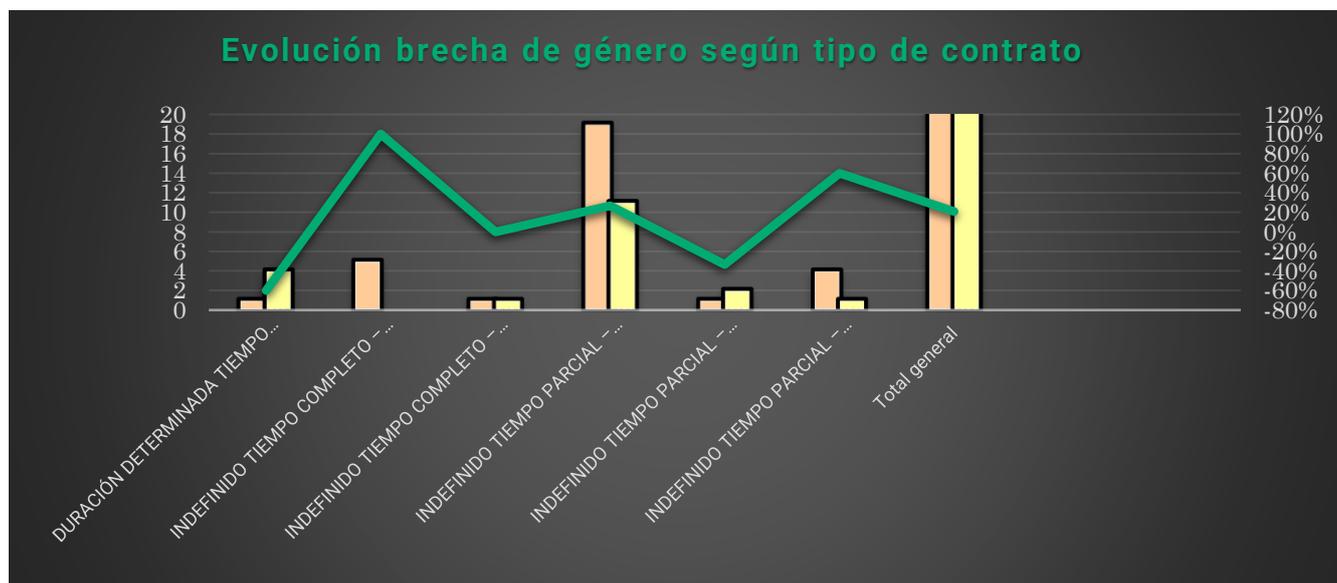
• PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS

Distribución de la plantilla por tipo de contratación

Contratación	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
CONTRATACIÓN DIRECTA	18	7	25	72%	28%	56%	33%	34%	13%	44%	0,39
NOVACIÓN	6	4	10	60%	40%	19%	19%	11%	8%	20%	0,67
RECONTRATACIÓN	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
SUBROGACIÓN	7	9	16	44%	56%	22%	43%	13%	17%	-13%	1,29
SUBROGACIÓN INTRAEMPRESA	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
TOTAL	32	21	53	60,38%	39,62%	100%	100%	60,38%	39,62%	20,75%	0,66

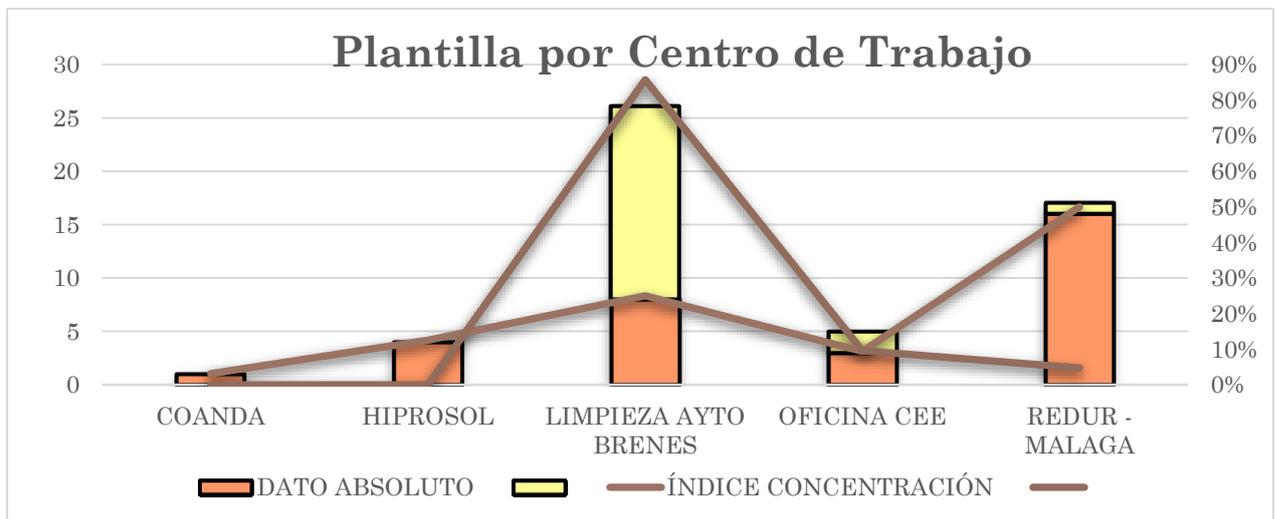
Distribución de la plantilla por tipo de contrato de trabajo desagregada por sexo.

Clave de contrato	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
430	1	1	2	50%	50%	3%	5%	2%	2%	0%	1,00
502	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
510	1	4	5	20%	80%	3%	19%	2%	8%	-60%	4,00
150	5	0	5	100%	0%	16%	0%	9%	0%	100%	0,00
100	1	1	2	50%	50%	3%	5%	2%	2%	0%	1,00
250	19	11	30	63%	37%	59%	52%	36%	21%	27%	0,58
209	1	2	3	33%	67%	3%	10%	2%	4%	-33%	2,00
200	4	1	5	80%	20%	13%	5%	8%	2%	60%	0,25
Total	21	32	53	40%	60%	100%	100%	66%	100%	21%	1,52



Distribución de la plantilla por centros de trabajo, desagregada por sexo:

Centros de trabajo	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
COANDA	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
HIPROSOL	4	0	4	100%	0%	13%	0%	8%	0%	100%	0,00
LIMPIEZA AYTO BRENES	8	18	26	31%	69%	25%	86%	15%	34%	-38%	2,25
OFICINA CEE	3	2	5	60%	40%	9%	10%	6%	4%	20%	0,67
REDUR - MALAGA	16	1	17	94%	6%	50%	5%	30%	2%	88%	0,06
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66


Distribución de la plantilla por área organizativa, desagregada por sexo:

Plantilla por área	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
ESTRUCTURA	10	1	11	91%	9%	31%	5%	18%	2%	82%	0,10
OPERACIONES	22	20	42	52%	48%	69%	95%	42%	38%	5%	0,91
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

El 80% de la plantilla se agrupa en el área de operaciones, dónde se concentra un 95% de las mujeres y un 69% de los hombres, por lo que podemos identificar que, aunque la plantilla está equilibrada, el área de estructura está claramente masculinizada, es decir existe una segregación horizontal, aunque no vertical.


ÁREAS

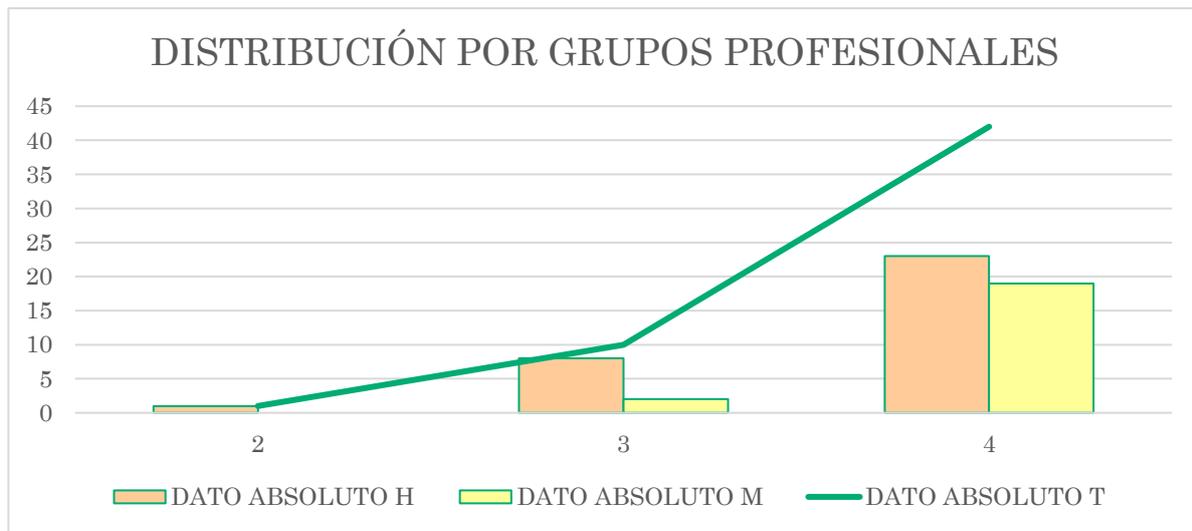
■ ESTRUCTURA ■ OPERACIONES

Distribución de la plantilla por puestos de trabajo en función del área organizativa, desagregada por sexo:

Contratación	% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	H	M	H	M		
ESTRUCTURA	91%	9%	31%	5%	18%	2%	82%	0,10
GERENTE - COMERCIAL	100%	0%	10%	0%	9%	0%	100%	0,00
OPERARIO/A FÁBRICA	100%	0%	30%	0%	27%	0%	100%	0,00
PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	100%	0%	50%	0%	45%	0%	100%	0,00
TECNICO DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	0%	100%	0%	100%	0%	9%	-100%	-
TITULADO MEDIO	100%	0%	10%	0%	9%	0%	100%	0,00
OPERACIONES	52%	48%	69%	95%	42%	38%	5%	0,91
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	100%	0%	5%	0%	2%	0%	100%	0,00
COORDINADOR/A DE SERVICIOS / ENCARGADA DE APOYO	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
OPERARIA/O LIMPIEZA	37%	63%	45%	85%	24%	40%	-26%	1,70
OPERARIA/O LIMPIEZA - ENCARGADA DE APOYO	0%	100%	0%	10%	0%	5%	-100%	-
OPERARIO/A FÁBRICA	100%	0%	41%	0%	21%	0%	100%	0,00
PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	100%	0%	9%	0%	5%	0%	100%	0,00
TOTAL	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

Distribución de la plantilla por categorías profesionales, desagregada por sexo:

Categoría	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
OPERARIO/A	25	19	44	57%	43%	78%	90%	47%	36%	14%	0,76
P. TÉCNICO	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
P. TÉCNICO AUXILIAR	4	0	4	100%	0%	13%	0%	8%	0%	100%	0,00
P. TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	1	2	3	33%	67%	3%	10%	2%	4%	-33%	2,00
P. TITULADO NIVEL 2	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
TOTAL	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66



Distribución de la plantilla por Grupo Profesional, según convenio colectivo y desagregada por sexo:

Grupo Profesional	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
2	1	0	1	100%	0%	3%	0%	2%	0%	100%	0,00
3	8	2	10	80%	20%	25%	10%	15%	4%	60%	0,25
4	23	19	42	55%	45%	72%	90%	43%	36%	10%	0,83
TOTAL	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

- **CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:**

:

A nivel global el 57% de la plantilla tiene un tipo de contrato indefinido a tiempo parcial por fomento de la contratación (clave 250), y en perspectiva de género corresponde a este tipo de contrato el 59% de los hombres y el 52% de las mujeres.

El 49% de la plantilla se localiza en el Centro de trabajo de la limpieza del Ayto de Brenes. Este centro de trabajo está claramente feminizado como se puede ver en este gráfico, siendo las mujeres 18 personas y los hombres 8; Además, en lectura de género las mujeres se concentran en un 86% en este centro de trabajo.

Teniendo en cuenta la última situación contractual de cada persona trabajadora, tenemos situaciones de personal que se incorporó en ARUM como parte de una subrogación y posteriormente ha cambiado entre cuentas de cotización (subrogación intraempresa), otras personas se incorporaron mediante contratación directa o por el mecanismo de subrogación, en algunos caso ha sufrido una novación contractual, por un aumento de la jornada principalmente, u otra que ha finalizado su contrato por ejemplo por una sustitución y que posteriormente ha sido contratada directamente desde ARUM, esta persona está catalogada como Reconstratación.

La amplia mayoría de las personas que han sido contratadas por ARUM corresponden a trabajos de logística, y esta franja está masculinizada. Esto es debido a que las personas trabajadoras de limpieza suelen ser mujeres y subrogadas y las personas trabajadoras de fábrica, hombres y contratados.

A nivel organizativo podemos distinguir dos áreas estructurales en la empresa, por un lado, el personal que ocupan puestos de gestión que sería la estructura, y el personal que ocupa puestos operativos que son operaciones.

FORMACIÓN



- **PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS**

En el 2023 solo ha habido dos formaciones de las cuales una ha sido voluntaria y otra ha sido obligatoria, las dos se han realizado telemáticamente y dentro de la jornada laboral computando como tiempo efectivo de trabajo.

Una mujer que ocupaba el puesto de Gerente Comercial ha recibido formación de: “Técnica en unidades de apoyo” pasando a ser técnica de Ajuste personal y social. Se trata de una formación online de 150 horas, impartida por el Instituto Superior de Estudios Sociales y sociosanitarios.

Un hombre recibió una formación básica de 2 horas en Prevención de Riesgos Laborales de forma online. Al resto no ha sido necesario impartir la formación porque ya disponían de la misma.

- **CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:**

Se ofrecen en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres formación.

Si bien es cierto que la formación no se difunde a todas las trabajadoras, si se dan traslado a las personas responsables para difundan a quien consideren más oportuno. No obstante, una vez el plan de formación toda la plantilla lo conocerá.



la

personas que ellas lo se instaure

Es necesario crear un procedimiento que desarrolle específicamente la forma de trabajar en materia de formación junto con el plan de formación y que tenga una perspectiva de género.

Se valorará hacer una difusión a toda la plantilla de la formación y el permiso de utilización de los PIF.

PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS

GERENTE COMERCIAL



TÉCNICA DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL

PROMOCIÓN POR SEXO	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		
	H	M	T	H	M	H	M	H	M	
2023	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%
2022	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	32	21	53	60,38%	39,62%	100%	100%	60%	40%	21%

TIPO PROMOCIÓN POR SEXO	DATO ABSOLUTO			ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		
	H	M	T	H	M	
Promoción ligada a la formación	0	1	1	0%	100%	-100%
Total	0	1	1	0%	100%	21%

Promoción indicando puesto de origen y puesto de destino.

- CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:

La empresa no tiene desarrollado un proceso de promoción laboral.

Respecto a ésta materia, el convenio colectivo no determina un proceso específico para la promoción profesional pero sí que describe que cuando una persona trabajadora correspondiente al grupo 4 (Operario/a o Auxiliar) adquiera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional será promocionada al puesto de Técnico/a Auxiliar, de acuerdo a lo establecido tanto por el Convenio Colectivo como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.

Las personas que participen en procesos de promoción deberían formarse en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, además de recibir formación en sesgos inconscientes de género.

Desarrollar un procedimiento para las promociones que incluya: medios para la difusión de las vacantes, plazos de presentación, requisitos de cada vacante, criterios neutros con perspectiva de género, personas que participan, modelo de solicitud para las personas candidatas...

Una posible mejora en esta materia sería difundir las vacantes a toda la plantilla con un doble objetivo:

- Una mayor retención de talento.
- Evitar posibles sesgos de género en las personas que decidan las promociones.

Seguir impulsando planes de carrera para un desarrollo profesional de las personas trabajadoras de ARUM.



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.

En Real Decreto 901/2020 especifica que las condiciones de trabajo sean analizadas junto con la auditoría salarial entre mujeres y hombres que se regula en el Real Decreto 902/2020, no obstante, tras un acuerdo alcanzado entre la representación empresarial y la representación sindical, se va a realizar una auditoría salarial específica en un documento diferente.

El convenio colectivo establece en su artículo 95 una jornada de trabajo máxima anual de 1.720 horas para el año 2021 y al encontrarse en ultraactividad el convenio, se mantiene la misma jornada de trabajo para el ejercicio 2023.

Los horarios de los distintos centros de trabajo son los siguientes:

	LUNES- JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
OFICINA CENTRAL	08:30-14:00	08:00-14:00		
	15:00-18:00			
OFICINA MÁLAGA	08:30-14:00	08:00-14:00		
	15:00-18:00			
	LUNES- VIERNES		SÁBADO	DOMINGO
HIPROSOL	07:00 – 14:30			
COANDA	14:45-17:45			
REDUR MÁLAGA	22:00-02:00			
AYTO BRENES	08:00-14:00 (turno 1)			
	15:00-20:00 (turno 2)			

En verano se establece una jornada intensiva desde el primer lunes de julio hasta el último viernes de agosto para las oficinas. En el caso del centro de trabajo de Coanda, se modifica el horario a por la mañana por decisión del cliente.

	LUNES- VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
OFICINA CENTRAL	08:00-15:00		
OFICINA MÁLAGA	08:00-15:00		
COANDA	12:00-15:00		

Durante el año 2023 no se ha producido ningún caso de:

- Inaplicación del convenio colectivo. (Artículo 41.4 ET).
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Artículo 82 ET).
- Movilidad geográfica y/o funcional (Artículo 39 del ET).

- **PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS**

Distribución de la plantilla por jornada y puesto de trabajo, desagregada por sexo:

Plantilla por tipo de jornada y puesto de trabajo	% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	H	M	H	M		
T. COMPLETO	78%	22%	100%	100%	13%	4%	56%	0,29
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	100%	0%	14%	0%	11%	0%	100%	0,00
COORDINADOR/A DE SERVICIOS / ENCARGADA DE APOYO	0%	100%	0%	50%	0%	11%	-100%	-
GERENTE - COMERCIAL	100%	0%	14%	0%	11%	0%	100%	0,00
OPERARIO/A FÁBRICA	100%	0%	57%	0%	44%	0%	100%	0,00
TECNICO DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	0%	100%	0%	50%	0%	11%	-100%	-
TITULADO MEDIO	100%	0%	14%	0%	11%	0%	100%	0,00
T. PARCIAL	57%	43%	100%	100%	47%	36%	14%	0,76
OPERARIA/O LIMPIEZA	37%	63%	40%	89%	23%	39%	-26%	1,70
OPERARIA/O LIMPIEZA - ENCARGADA DE APOYO	0%	100%	0%	11%	0%	5%	-100%	-
OPERARIO/A FÁBRICA	100%	0%	32%	0%	18%	0%	100%	0,00
PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	100%	0%	28%	0%	16%	0%	100%	0,00
Total	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

Distribución de la plantilla por duración del contrato y jornada, desagregada por sexo:

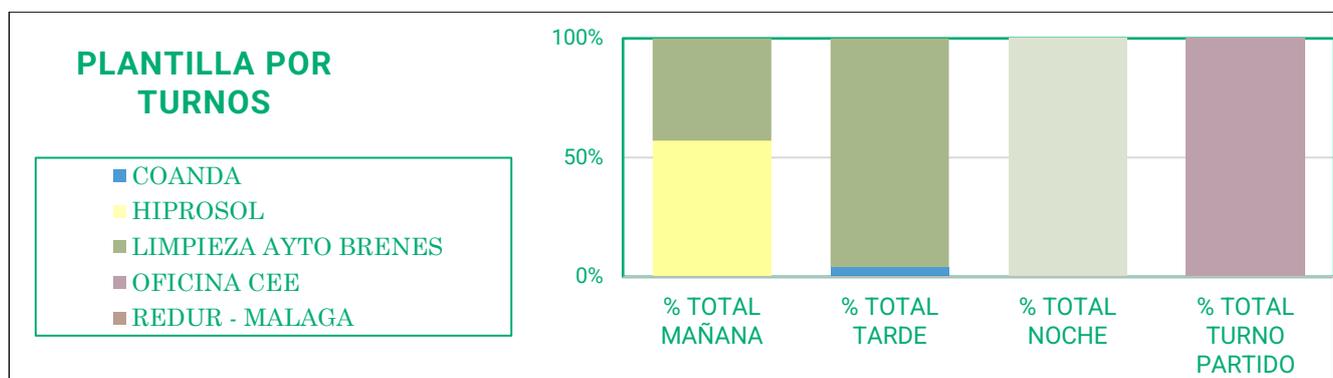
Plantilla por tipo de contrato y jornada	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	Total	H	M	H	M	H	M		
DUR.DETERMINADA	2	6	8	25%	75%	6%	29%	4%	11%	-50%	3,00
T. Completo	1	1	2	50%	50%	50%	17%	13%	13%	0%	1,00
T. Parcial	1	5	6	17%	83%	50%	83%	13%	63%	-67%	5,00
INDEFINIDO	30	15	45	67%	33%	94%	71%	57%	28%	33%	0,50
T. Completo	6	1	7	86%	14%	20%	7%	13%	2%	71%	0,17
T. Parcial	24	14	38	63%	37%	80%	93%	53%	31%	26%	0,58
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

Distribución de la plantilla por centros de trabajo y % jornada (contratos parciales), desagregada por sexo.

Plantilla por centro de trabajo y % jornada	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL			
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
COANDA	1	0	1	100%	0%	4%	0%	2%	0%	100%	0,00
47											
LIMPIEZA AYO BRENES	8	18	26	31%	69%	32%	95%	18%	41%	-38%	2,25
65	3	6	9	33%	67%	38%	33%	12%	23%	-33%	2,00
65	0	2	2	0%	100%	0%	11%	0%	8%	-100%	-
65	4	9	13	31%	69%	50%	50%	15%	35%	-38%	2,25
78	1	1	2	50%	50%	13%	6%	4%	4%	0%	1,00
REDUR - MALAGA	16	1	17	94%	6%	64%	5%	36%	2%	88%	0,06
52	1	0	1	100%	0%	6%	0%	6%	0%	100%	0,00
75	0	1	1	0%	100%	0%	100%	0%	6%	-100%	-
78	14	0	14	100%	0%	88%	0%	82%	0%	100%	0,00
91	1	0	1	100%	0%	6%	0%	6%	0%	100%	0,00
Total	25	19	44	57%	43%	100%	100%	57%	43%	14%	0,76

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo desagregado por sexo.

Plantilla por Centro de Trabajo y turno	TURNO CONTINUADO			TURNO PARTIDO	% TOTAL MAÑANA	% TOTAL TARDE	% TOTAL NOCHE	% TOTAL TURNO PARTIDO
	MAÑANA	TARDE	NOCHE					
COANDA	0	1	0	0	0%	2%	0%	0%
HIPROSOL	4	0	0	0	8%	0%	0%	0%
LIMPIEZA AYO BRENES	3	23	0	0	6%	43%	0%	0%
OFICINA CEE	0	0	0	5	0%	0%	0%	9%
REDUR - MALAGA	0	0	17	0	0%	0%	32%	0%
Total	7	24	17	5	13%	45%	32%	9%



- **CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:**

No se da régimen de trabajo a turnos y siempre se cumple con el descanso semanal y diario establecido por convenio colectivo en el artículo 47, que establece un descanso como mínimo de 12 horas diario consecutivo e ininterrumpido.

Arum a nivel de prevención de riesgos laborales realiza un estudio de las limitaciones de la persona según el tipo de diversidad funcional y emite un informe de aptitud que incluye cuando la persona necesita un descanso adicional al marcado por el convenio colectivo.

Siempre que una persona trabajadora no se encuentra cómoda en un centro de trabajo se le ofrece la posibilidad de cambiar a otro centro de trabajo, suponiendo una movilidad geográfica que puede conllevar modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La empresa tiene instaurada una política de desconexión digital a efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las convocatorias de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración, y preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

En esta política establece unas medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital de todo el personal que compone ARUM, especialmente durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

A su vez ARUM implementará medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital.

La empresa no cuenta con un protocolo que regule las condiciones del trabajo a distancia, ya que no es una forma de trabajo que se aplique en la empresa por sus características.

La plantilla se acoge a los horarios establecidos por sus turnos de trabajo, sin que se produzcan situaciones de turnicidades, rotaciones, ni festividades. Existe solo un centro de trabajo que cubre su jornada laboral en horario nocturno (de 22:00 a 02:00).

Según aumenta la parcialidad aumenta el nivel de feminización de la empresa, pero si bien es cierto que al ser clientes que tienen una plantilla subrogada poco poder de cambio tenemos desde ARUM a nivel de jornada, no obstante, quizás se debería intentar equiparar más las personas que entran con un contrato de duración determinada, para intentar paliar un poco la brecha de género que nos encontramos en función del tipo de contrato.

En lectura de género, en los contratos de duración determinada hay una brecha de género del 50% a favor de las mujeres, y cuando vamos al dato de contratos indefinidos tenemos una brecha de género del 33% a favor de los hombres.

En ARUM los contratos a tiempo completo representan el 17% del total con una brecha de género del 56%, y los contratos parciales representan un 83% del total con una reducción de la brecha de género hasta el 14%. Esto indica que la parcialidad es alta en ARUM por el tipo de servicios que prestan, sin embargo, en términos de género es mucho mayor en mujeres que en hombres.

Todos los contratos de personal de estructura y supervisión coinciden con jornadas completas, y es el personal del área de operaciones los que presentan una mayor parcialidad.

Siempre que es posible aumentar la jornada, se hace con el personal actual en lugar de cubrir con nueva plantilla, por eso se producen tantas novaciones.

Es importante poner el foco de atención a la parcialidad que es mayor en las mujeres. En lectura de género la plantilla presenta un índice de feminización del 0,66 pero cuando analizamos los centros de trabajo que cuentan con contratos parciales el índice de feminización aumenta hasta el 0,76 global. Si ponemos el foco en los sectores de trabajo, aumenta hasta el 2,25 en el Ayuntamiento de Brenes, que al ser limpieza está feminizado.

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



- PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS

Distribución de la plantilla según lo declarado en el modelo 345, desagregada por sexo.

Plantilla por situación familiar (mod 345)	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
1	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
2	0	4	4	0%	100%	0%	19%	0%	8%	-100%	-
3	32	16	48	67%	33%	100%	76%	60%	30%	33%	0,50
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

Distribución de la plantilla según sus responsabilidades familiares de hijas e hijos, desagregada por sexo.

Plantilla por nº hijos/as	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
0	31	19	50	62%	38%	97%	90%	58%	36%	24%	0,61
1	1	1	2	50%	50%	3%	5%	2%	2%	0%	1,00
3	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

Plantilla desglosada por duración del contrato y número de hijos, desagregada por sexo.

Plantilla por duración del contrato y número de hijos	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
T. COMPLETO	7	2	9	78%	22%	22%	10%	13%	4%	56%	0,29
0 hijos/as											
T. PARCIAL	25	19	44	57%	43%	78%	90%	47%	36%	14%	0,76

0 hijos/as	24	17	41	59%	41%	96%	89%	55%	39%	17%	0,71
1 hijo/a	1	1	2	50%	50%	4%	5%	2%	2%	0%	1,00
3 hijos/as	0	1	1	0%	100%	0%	5%	0%	2%	-100%	-
Total	32	21	53	60%	40%	100%	100%	60%	40%	21%	0,66

Permisos solicitados y disfrutados en relación con la conciliación familiar.

	H
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR	1

- **CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:**

Desde ARUM se pone a disposición de todas las personas trabajadoras una flexibilidad horaria en la entrada y la salida. En el caso de puestos operativos, siempre que sea posible según las exigencias del cliente final.

El trabajo a distancia no es una forma de trabajo que se pueda aplicar en la empresa por sus características, no obstante, cuando en alguna ocasión una persona trabajadora lo ha necesitado, especialmente en los casos que eran motivados por compaginar el trabajo ordinario con la conciliación familiar y personal, siempre que el trabajo pudiera realizarse a distancia se ha concedido.

No se han llevado a cabo campañas específicas de corresponsabilidad o difusión de derechos de conciliación, pero está previsto dentro del plan de formación un curso de igualdad y diversidad incluye sensibilización sobre corresponsabilidad.

Es necesario tener elaborada una guía que recoja todos los derechos relacionados con la conciliación para que todas las personas trabajadoras los conozcan.

Realización de campañas específicas para difundir las medidas e incentivar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres ya que, si bien forma parte de la esfera privada de cada persona, somos conscientes que tenemos un papel de agente socializador.

Sería positivo para la empresa implantar en este plan de igualdad medidas que pudieran mejorar la ley.

No hay personas con contrato a tiempo completo con hijos e hijas, pero no es debido a una cuestión discriminatoria, sino al tipo de plantilla.

Atendiendo al cuadro de distribución de la plantilla según la situación familiar y responsabilidades familiares de hijas e hijos: quizás sería bueno realizar algún tipo de acción positiva específica para la mujer que tiene 3 hijos al encontrarse en una situación familiar 2, será la que más necesite unas medidas concretas de conciliación y/o de promoción.

EL 90% de la plantilla ha declarado situación tipo 3, que engloba también a aquellas personas que no quieren declarar su situación.

De los registros que tenemos desprendemos que el 94% de la plantilla no tiene hijos ni hijas.

Solo 3 personas (6%) tienen: dos personas, un hombre y una mujer cuentan con un hijo/a y una mujer tiene 3 hijos y/o hijas.

No se tiene un registro de si la mujer que ha declarado una situación familiar 1 sea porque tiene hijos e hijas con discapacidad.

Al ser un dato voluntario, no tenemos un registro de las edades ni del sexo de los hijos y de las hijas de las personas trabajadoras, ni de otros familiares dependientes.

No se han producido bajas temporales en el 2023 por motivos relacionados con la conciliación y tampoco se han solicitado excedencias en el último año.

Solo un hombre ha disfrutado de parte del permiso de nacimiento y cuidado del menor (62 días), y al finalizar el periodo de referencia no ha hecho todavía uso del permiso por cuidado del lactante.



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

- PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS

Plantilla por área	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		Área
	H	M	T	H	M	
ESTRUCTURA	10	1	11	91%	9%	MASCULINIZADA
OPERACIONES	22	20	42	52%	48%	EQUILIBRADA
Total	32	21	53	60%	40%	EQUILIBRADA

Plantilla por departamento	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		Departamento
	H	M	T	H	M	
EQUIPO TÉCNICO	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
GERENCIA	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
OPERACIONES	29	17	46	63%	37%	MASCULINIZADO
SUPERVISIÓN	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO
Total	32	21	53	60%	40%	EQUILIBRADO

- CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:

ARUM tiene una plantilla equilibrada en cuestión de género. A los efectos de la LO 3/2007 "se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento"

Dentro del grupo de las personas que asumen un cierto grado de responsabilidad en la empresa son mayoría de mujeres.

Por las características de ARUM casi la totalidad de puestos de trabajo son operacionales, teniendo muy pocos puestos administrativos, técnicos, mandos intermedios o directivos.

A nivel de estudios no existe una sobrecualificación; La única persona que tiene estudios universitarios además de una titulación específica como técnica en unidades de apoyo, coincide con el único puesto de trabajo que requiere una titulación específica (Técnico/a de ajuste personal y social).

La persona que tiene enseñanza de grado medio es un hombre que ha ejercido como titulado medio y la persona que tiene bachillerato también es una mujer que asume un rol de responsabilidad (coordinadora de servicios y encargada de apoyo). El resto de las personas cuentan con estudios primarios completos.

En ARUM no se cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras por lo que no podemos analizar en esta materia la representación de cada uno de los sexos.

A cierre de ejercicio 2023 contamos con 53 personas trabajadoras en ARUM de las cuales 21 son mujeres y 32 son hombres, es decir, las mujeres representan un 40% de la plantilla y los hombres un 60%.

La mayor infrarrepresentación femenina la encontramos en el departamento de operaciones y en la figura del alto mando. En sendas lecturas está muy cercana a la equidad (un 63% y 67% respectivamente).

En el caso de operaciones, al darse subrogaciones es muy complicado poder cambiarlo, no obstante, si es tarea de la empresa, mejorar los datos de la representación de las mujeres en los puestos más altos, es decir que haya más mujeres asumiendo puestos de responsabilidad.

Si atendemos al cuadro por áreas vemos que el área de operaciones está equilibrada y si lo comparamos con este último cuadro, vemos que el departamento de operaciones está masculinizado. La diferencia la hacen las 4 personas que forman el departamento de operaciones porque son personal de estructura. Como se ha podido analizar previamente en el eje de clasificación profesional.

Los mandos intermedios asumen un nivel de responsabilidad a nivel de centro de trabajo en tareas como supervisión, y los altos mandos son los que lo asumen a nivel de empresa como la técnica de ajuste personal y social, y también el gerente comercial, que se le asume la máxima responsabilidad en ese centro de trabajo, aunque no es dirección de ARUM, por eso no se le exige cierta formación, al ser su principal función la parte comercial del cliente.

RETRIBUCIONES.

- **PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS**



Se ha realizado con la herramienta del ministerio el registro retributivo, y junto con este diagnóstico de situación una auditoría salarial con perspectiva de género dónde se analizan en profundidad las condiciones salariales de la plantilla.

- **CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:**

Elaborar una política salarial donde se recojan todos los conceptos retributivos, con perspectiva de género dónde el criterio de los salarios quede plasmado de forma transparente y sin producir ninguna discriminación salarial en su aplicación.

Seguimiento anual y revisión salarial para confirmar que no se producen discriminaciones y reducir la brecha no justificada, en caso de existir.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.



- PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS

No se han dado caso en el ejercicio 2023, ni desde que inició ARUM su andadura empresarial se ha conocido ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:

Es objeto de esta negociación colectiva, instaurar un protocolo específico que cumpla con el objetivo de: prevención, actuación y seguimiento en posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La sensibilización y formación en esta materia es una cuestión fundamental para ARUM, quien establecerá con el plan de igualdad acciones concretas destinadas a la protección de las personas trabajadoras contra cualquier caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, ni ningún otro tipo de acto discriminatorio.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



- PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS

Tipo de baja	DATO ABSOLUTO			% HORIZONTAL		% VERTICAL		% TOTAL		♀♂	📊
	H	M	T	H	M	H	M	H	M		
ACCIDENTE TRABAJO	0	1	1	0%	100%	0%	14%	0%	7%	-100%	-
ENFERMEDAD COMÚN	8	6	14	57%	43%	100%	86%	53%	40%	14%	0,75
TOTAL	8	7	15	53%	47%	100%	100%	53%	47%	7%	0,88

- CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:

Los uniformes atienden a la fisonomía de la persona y no distinguen entre sexos dentro de la misma categoría. Por ejemplo, una mujer que trabaja en limpieza en una fábrica lleva el mismo uniforme que los operarios y las operarias que trabajan en la fábrica, para que las condiciones de trabajo sean óptimas.



EL 85% de los contratos tienen una duración indefinida, mientras que el 15% restante son contratos de duración determinada. En muchos casos son contratos para sustituir bajas temporales, permisos, vacaciones...

A la luz de los datos se han registrado 14 casos de enfermedad común, lo que significa un 23% de la plantilla,

Distinguimos 4 casos diferentes de enfermedad común:

- Primera baja del año
- Segunda y siguientes bajas del año
- Recaída de una baja anterior
- Baja subrogada

La primera baja y la segunda baja de la persona trabajadora en el año, se separan porque por convenio colectivo se compensa la primera baja con un complemento IT (incapacidad temporal) y en la segunda no.

Hay 5 personas que se han incorporado a ARUM con baja, es decir se han subrogado en situación de incapacidad temporal.

Por último, una persona ha sufrido una recaída de una baja de cuando estaba en la anterior empresa. Solo una persona ha sufrido un accidente de trabajo, lo que ha supuesto una baja profesional durante 41 días.

Se cumplen las condiciones de trabajo, seguridad y salud. No obstante, se han planificado estudios específicos, para añadir la perspectiva de la diversidad y del género en la gestión de la prevención de riesgos laborales y salud de las personas trabajadoras.

COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA.

- PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS

En el 2023 se han realizado una totalidad de 4 campañas. Algunas son estas:



- **CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:**

En ARUM existen varios canales formales de comunicación que la empresa utiliza con las personas trabajadoras para informar de: reuniones informativas, difundir comunicados de la dirección, entre otros.

En alguna ocasión se utiliza el masculino genérico para englobar a todas las personas como “trabaja con nosotros” o “portal del empleado” pero siempre se busca transmitir los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que son parte de nuestra idiosincrasia como empresa.

Todo el personal de estructura tiene habilitado un correo electrónico corporativo.

No hay teléfonos de empresa, por tanto, solo se utilizan listas de difusión en WhatsApp.

Todas las personas trabajadoras de ARUM tiene acceso a la intranet o “portal del empleado”, donde tienen acceso a documentación personal, además de tener un tablón digital en el que se cuelgan todos los protocolos, notas de prensa, documentación adicional.

Para ARUM es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional y que fluya en todas las direcciones, es decir, habilitar medios para que también la plantilla pueda participar y dar su opinión. En algunos centros de trabajo existen tablón de anuncios físicos para avisos y documentación importante, y en las oficinas e intranet existe un buzón de sugerencias.

Se revisarán todos los documentos, manuales, procedimientos, formaciones, comunicaciones y campañas para que todas sean con lenguaje inclusivo.

ARUM se compromete a seguir realizando campañas para terceros, además de difundir esas campañas entre su plantilla, y realizar más campañas y eventos para la sensibilización de las personas trabajadoras, sobre los distintos tipos de diversidad, igualdad e inclusión social.

VIOLENCIA DE GÉNERO.



- **PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS**

No hay registros de víctimas de violencia de género, porque no hay constancia de que ninguna trabajadora tenga reconocida esta condición

No se realizan campañas específicas de sensibilización para la plantilla, lo que podría servir para detectar víctimas de violencia de género dentro de las personas trabajadoras de ARUM.

Pero si se realizan campañas para reivindicar el día 25 de noviembre.



arum_cee Hoy 25 de noviembre, hemos querido celebrar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género, porque sigue siendo una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas y generalizadas del mundo.

"No podemos avanzar todos, si a la mitad se nos deja atrás" "MALALA YOUSAFZAI"

- **CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA:**

Aunque no existan casos de víctimas de violencia de género sería recomendable elaborar la guía para tener previstos todos los instrumentos y poder actuar de forma ágil ante un caso.

Sería recomendable establecer convenios de colaboración con instituciones y asociaciones para favorecer la inserción de estas mujeres que están en doble situación de exclusión social, lo que complementaría la gran labor social que hace ARUM.

La empresa actúa como un agente socializador de género, por eso es importante la sensibilización mediante píldoras formativas y campañas.

En la empresa no se ha elaborado una guía que recoja todos los derechos laborales y de seguridad social, reconocidos por la legislación vigente para las víctimas de violencia de género. Tampoco se han establecido medidas que mejoren la legislación, aunque la empresa está dispuesta a mejorar en todo lo posible la calidad de vida de las víctimas de violencia de género en el momento que exista alguna.

Hasta la fecha no se han establecido convenios de colaboración para la inclusión o inserción de víctimas de violencia de género.

4. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

A la luz de las conclusiones generales que vamos a exponer a continuación, las cuales han sido acordadas por la comisión negociadora en su conjunto, se van a proponer un paquete de medidas para lograr una igualdad efectiva y real en ARUM.

Mediante la negociación colectiva también se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido legalmente en el artículo 43 de la L.O. 3/2007

RADIOGRAFÍA DE LA PLANTILLA

Por lo general somos una plantilla joven, con un nivel de estudios primarios en nuestra amplia mayoría, y sin apenas responsabilidades familiares, y el 100% tenemos un grado de discapacidad reconocido.

El promedio de edad de la plantilla es de 40 años, en el caso de las mujeres asciende hasta los 44 y en el caso de los hombres su promedio se sitúa en los 37.

El 94% no tienen hijos ni hijas, y el 6% restante si tienen descendencia.

Somos un centro especial de empleo en el que el 90% de nuestra plantilla tiene reconocida una discapacidad en más de un 33%.

El 40% de las personas con diversidad tienen una discapacidad física, si desagregamos por sexo ese 40%, un 38% son mujeres respecto al 62% que son hombres. En lectura de género las mujeres representan igualmente un 38%, sin embargo, en los hombres la tasa se reduce hasta el 41%.

El 20 % de la plantilla se concentra en el área estructural de la empresa y el 80% en el área de operaciones.

El 57% de la plantilla tiene un contrato 250 es decir, indefinido tiempo parcial para el fomento de la contratación indefinida o el empleo estable inicial. En este tipo de contrato se concentran el 52% de las mujeres y el 59% de los hombres con una brecha de género del 27% a favor de los hombres.

En lectura de género, el 9% de los hombres tienen un contrato de duración determinada respecto al 38% de las mujeres, aunque en términos globales representen el 16% de la plantilla.

Dentro de los puestos de trabajo el 83% de la plantilla ocupa el puesto de operario/a.

A nivel de grupo profesional, el 79% corresponden al grupo 4, el 19% al grupo 3 y solo el 2% al grupo 2.

A nivel jerárquico el 86% de las personas trabajadoras no asumen responsabilidad, el 8% tiene un nivel intermedio de mando y solo el 6% son alto mando.

La mayoría del personal se concentra en dos de los seis centros de trabajo, en concreto el 49% en el Ayuntamiento de Brenes y el 32% en Redur Málaga.

Atendiendo a las diferentes modalidades de contratación podemos señalar que la empresa apuesta por una contratación indefinida con un 85% de los contratos y un 15% de duración determinada.

El 57% tiene una antigüedad inferior a un año y el 38% tiene una antigüedad de un año, es decir, solo el 4% de la plantilla tiene una antigüedad superior a un año, y además coincide que estas tres personas son hombres, no es debido a que se haya apostado por hombres desde el inicio de la empresa, sino a causa de ser personal subrogado.

28 personas se han incorporado subrogadas, 25 con contratación directa y 2 han sido contratadas en una segunda ocasión.

La gran mayoría de las extinciones se producen en el área de operaciones, y principalmente en puestos de operaciones (operarios y operarias).

En cuanto a la distribución de la jornada el 17% tienen contrato a tiempo completo y el 83% a tiempo parcial. Con carácter general, no se realizan horas extraordinarias ni horas complementarias, ya que cuando se gestiona un aumento de horas se procede con una novación del contrato para el aumento de horas mientras dure la situación.

Solo 14 personas han registrado contingencias comunes y 1 persona ha sufrido un accidente de trabajo.

PROPUESTAS DE MEJORA

Publicación a nivel interno de las vacantes disponibles en la empresa como forma de retención del talento.

Añadir al manual de bienvenida existente el compromiso de la dirección con la igualdad y tolerancia cero con la discriminación, el acoso, y que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

Es necesario crear un procedimiento que desarrolle específicamente la forma de trabajar en materia de formación junto con el plan de formación y que tenga una perspectiva de género.

Se valorará hacer una difusión a toda la plantilla de la formación y el permiso de utilización de los PIF.

Una posible mejora en materia de promociones sería difundir las vacantes a toda la plantilla.

Las personas que participen en procesos de promoción deberían formarse en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, además de recibir formación en sesgos inconscientes de género.

Desarrollar un procedimiento para las promociones que incluya: medios para la difusión de las vacantes, plazos de presentación, requisitos de cada vacante, criterios neutros con perspectiva de género, personas que participen, modelo de solicitud para las personas candidatas...

Seguir impulsando planes de carrera para un desarrollo profesional de las personas trabajadoras de ARUM.

La plantilla se acoge a los horarios establecidos por sus turnos de trabajo, sin que se produzcan situaciones de turnicidades, rotaciones, ni festividades. Existe solo un centro de trabajo que cubre su jornada laboral en horario nocturno (de 22:00 a 02:00).

Según aumenta la parcialidad aumenta el nivel de feminización de la empresa, se debería intentar equiparar más las personas que entran con un contrato de duración determinada, para intentar paliar un poco la brecha de género que nos encontramos en función del tipo de contrato.

Todos los contratos de personal de estructura y supervisión coinciden con jornadas completas, y es el personal del área de operaciones los que presentan una mayor parcialidad.

Es necesario tener elaborada una guía que recoja todos los derechos relacionados con la conciliación para que todas las personas trabajadoras los conozcan.

Realización de campañas específicas para difundir las medidas e incentivar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres ya que, si bien forma parte de la esfera privada de cada persona, somos conscientes que tenemos un papel de agente socializador.

No se han producido bajas temporales en el 2023 por motivos relacionados con la conciliación y tampoco se han solicitado excedencias en el último año.

Elaborar una política salarial donde se recojan todos los conceptos retributivos, con perspectiva de género dónde el criterio de los salarios quede plasmado de forma transparente y sin producir ninguna discriminación salarial en su aplicación.

Seguimiento anual y revisión salarial para confirmar que no se producen discriminaciones y reducir la brecha no justificada, en caso de existir.

Es objeto de esta negociación colectiva, instaurar un protocolo específico que cumpla con el objetivo de: prevención, actuación y seguimiento en posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La sensibilización y formación en esta materia es una cuestión fundamental para ARUM, quien establecerá con el plan de igualdad acciones concretas destinadas a la protección de las personas trabajadoras contra cualquier caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, ni ningún otro tipo de acto discriminatorio.

Aunque no existan casos de víctimas de violencia de género resulta necesario elaborar la guía para tener previstos todos los instrumentos y poder actuar de forma ágil ante un caso.

Sería recomendable establecer convenios de colaboración con instituciones y asociaciones para favorecer la inserción de estas mujeres que están en doble situación de exclusión social, lo que complementaría la gran labor social que hace ARUM.

Se revisarán todos los documentos, manuales, procedimientos, formaciones, comunicaciones y campañas para que todas sean con lenguaje inclusivo.

Se cumplen las condiciones de trabajo, seguridad y salud. No obstante, se han planificado estudios específicos, para añadir la perspectiva de la diversidad y del género en la gestión de la prevención de riesgos laborales y salud de las personas trabajadoras.

5. AUDITORÍA SALARIAL

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ÁMBITO DE LA AUDITORÍA SALARIAL	
ÁMBITO PERSONAL	Se ha tenido en cuenta todas las personas trabajadoras de Arum Integración Andalucía, S.L.
	Personas con contrato de puesta a disposición en la empresa.
ÁMBITO TERRITORIAL	Comunidad Autónoma de Andalucía
ÁMBITO TEMPORAL	La auditoría retributiva tendrá una vigencia bienal. La empresa será la responsable de la realización de la auditoría.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

El diagnóstico se ha extendido a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo de la empresa.

I. METODOLOGÍA CUALITATIVA

Se ha realizado un análisis con perspectiva de género de la situación de la empresa en relación con una igualdad o desigualdad salarial.

Para llevar a cabo ese análisis, además de apoyarnos en el diagnóstico de situación que fue aprobado previamente por la comisión negociadora, se pone a disposición de la misma: la siguiente documentación:

- Convenio colectivo de aplicación.
- Organigrama.
- La política salarial de la empresa.
- Registro Retributivo.
- Descripción de los conceptos retributivos y su aplican en la política salarial de la empresa.
- Valoración de los puestos de trabajo.

Con el objetivo de analizar en profundidad los siguientes ítems:

- Si se cumple o se mejora las condiciones salariales reguladas por convenio colectivo.
- Grado de masculinización o feminización de los factores.
- Existencia de segregación horizontal (ocupacional) o vertical (jerárquica) como justificación de una posible brecha salarial.
- Sobrecualificación femenina o masculina y como afecta al rango salarial.
- Visibilización de diferencias de complementos no salariales entre mujeres y hombres difíciles de percibir a simple vista, evitando que se produzcan discriminaciones indirectas.

II. METODOLOGÍA CUANTITATIVA

Los datos extraídos son los correspondientes al ejercicio 2023, tal como se negoció entre la representación de la empresa y la representación sindical.

Se presenta en este diagnóstico tanto el registro retributivo correspondiente al periodo de referencia desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023 como los resultados de la herramienta de valoración de puestos reflejando la situación ocupacional de la empresa a cierre 31/12/2023 que servirán de base para la realización de la auditoría salarial de ARUM.

INDICE CALCULADO	DESCRIPCIÓN	FÓRMULAS
Brecha Salarial de Género	El porcentaje resultante de dividir la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, entre el salario de los hombres	$\frac{\text{Salario Hombres} - \text{Salario Mujeres}}{\text{Salario Hombres}}$
Grado de Equidad 	Indica si las distintas franjas están masculinizadas, feminizadas o equilibradas.	Si uno de los sexos es superior al 60% y el otro menor del 40% se cataloga como masculinizado (mayoría hombres) o feminizado (mayoría mujeres)

La brecha salarial de género puede dar como resultado un valor:



- **Positivo:** Implica una brecha a favor de los hombres.
- **Neutro:** Cuando es igual a 0, implica que no existe brecha porque hay una equidad salarial.
- **Negativo:** Implica una brecha a favor de las mujeres.

Cuando el índice de feminización indique que la franja está masculinizada al 100%, es decir que solo cuenta con hombres: se mostrará en este **color**, cuando esté en equidad: se mostrará en este **color** y cuando refleje que solo existen mujeres en esa franja, es decir que está feminizada al 100%, se mostrará en este **color**.



III. CARACTERÍSTICAS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico tiene que ser:

Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación, como se recogerá en el Plan de Igualdad

Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.

Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.

Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Transparente: el principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas.

IV. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Metodología:

Se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos elaborada y publicada en abril de 2022, por el Ministerio de Trabajo y Economía Social junto con el Instituto de las mujeres y las principales organizaciones empresariales y sindicales.

La herramienta se basa en un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.

Usa una metodología analítica que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática siguiendo los criterios:

- **Adecuación:** los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
- **Totalidad:** permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
- **Objetividad:** los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.

Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)

La herramienta define y ayuda a implantar un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género en la empresa.

I. CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA VPT

Adaptación: Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.

Normalizada: es de carácter global, pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.

Integral: el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.

Con perspectiva de género: pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al sexo y al género.

Transparente: el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

II. OBJETIVOS DE LA HERRAMIENTA

- Identificar las diferencias retributivas que analizándolas con perspectiva de género puedan resultar discriminatorias para uno de los sexos, al analizar trabajos de igual valor y sus diferencias retributivas.
- Prevenir los sesgos de género que pudieran implicar otros sistemas de valoración de puestos o clasificación profesional.
- Servir como guía para corregir la política salarial de la entidad.

III. PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN

La valoración de puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta integra la necesaria perspectiva de género, pues la extensa lista de factores y subfactores que la componen busca dar visibilidad a aquellas cualidades que son consideradas femeninas y que suelen ser obviadas en la evaluación de los puestos de trabajo.

La determinación de los factores y subfactores empleados en la herramienta se ha realizado atendiendo tanto a los principios de adecuación, totalidad y objetividad como a las recomendaciones internacionales sobre su aplicación. Además, las ponderaciones asignadas a cada factor buscan equilibrar la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de estereotipos sexistas.

Existen varios elementos que conforman el procedimiento de la herramienta.

1) Categorías de Factores de valoración.

Existen 4 categorías:

- NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- CONDICIONES EDUCATIVAS
- CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

2) Factores y subfactores de valoración.

Para poder analizar con perspectiva de género los diferentes factores, algunos se desglosan en otros subfactores.

3) Niveles

La herramienta presenta 3 tipos de niveles.

3.1 Asignando una puntuación de 1 a 7. Cada uno de los niveles vienen descritos en la herramienta para cada factor o subfactor.

3.2 La herramienta asigna una puntuación en función de la intensidad del esfuerzo, así como su frecuencia respecto de la jornada semana en los factores y subfactores relacionados con el esfuerzo físico, mental y emocional

Niveles de esfuerzo físico, mental y emocional		FRECUENCIA		
		DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
INTENSIDAD	DÉBIL	Muy bajo nivel de esfuerzo (nivel 1)	Bajo nivel de esfuerzo (nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)
	MODERADO	Bajo nivel de esfuerzo (nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (nivel 4)
	FUERTE	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (nivel 4)	Muy alto nivel de esfuerzo (nivel 5)

3.3 La herramienta asigna una puntuación en función de la probabilidad, así como la severidad en caso de producirse ese riesgo físico o psicosocial en los factores y subfactores de las condiciones físicas y condiciones psicosociales. Este factor es muy importante, porque en su máxima intensidad pueden estar relacionadas con la penosidad.

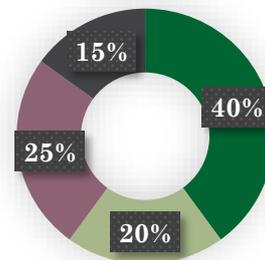
Niveles		PROBABILIDAD		
		POCO PROBABLE	PROBABLE	MUY PROBABLE
SEVERIDAD	POCO GRAVE	Muy baja exposición (nivel 1)	Baja exposición (nivel 2)	Exposición moderada (nivel 3)
	GRAVE	Baja exposición (nivel 2)	Exposición moderada (nivel 3)	Alto exposición (nivel 4)
	MUY GRAVE	Exposición moderada (nivel 3)	Alto exposición (nivel 4)	Muy alta exposición (nivel 5)

4) Ponderación

La herramienta realiza automáticamente una ponderación de los niveles asociados a los factores y subfactores de valoración:

- A NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B CONDICIONES EDUCATIVAS
- C CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

CATEGORÍAS



Para no incurrir un análisis sesgado de los puestos de trabajo algunos factores se desagregan en subfactores:

CATEGORÍA		GRUPO		FACTOR		SUBFACTOR	
NOMBRE	(%)	GRUPO	(%)	FACTOR	(%)	SUBFACTOR	(%)
NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30	A.1. Polivalencia o definición extensa de obligaciones	100		
		ESFUERZOS	24	A.2. Esfuerzo físico	30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.	20
						A.2.2) Movimientos repetitivos.	20
						A.2.3) Esfuerzo visual.	20
						A.2.4) Esfuerzo auditivo.	20
						A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.	20
		RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	41	A.5. Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión	30	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.	50
						A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.	50
		RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	41	A.6. Responsabilidad de funcionales	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.	40
						A.6.2) Responsabilidad económica.	25

					A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.	35			
				A.7. Autonomía	35				
		OTROS	5	A.8. Otros	100				
CONDICIONES EDUCATIVAS	20	ENSEÑANZA REGLADA	100	B.1. Enseñanza reglada	100				
CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45	C.1. Conocimientos y comprensión	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.	15		
						C.1.2) Competencias digitales.	15		
						C.1.3) Gestión de la diversidad.	10		
						C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.	17,5		
						C.1.5) Formación no reglada.	17,5		
						C.1.6) Experiencia.	10		
						C.1.7) Actualización de conocimientos.	15		
		APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50	C.2. Aptitudes	50	C.2.1) Destreza.	25		
						C.2.2) Minuciosidad.	25		
						C.2.3) Aptitudes sensoriales.	25		
						C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.	25		
						C.3. Habilidades sociales	50	C.3.1) Capacidad comunicativa.	35
								C.3.2) Capacidad emocional.	30
		C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.	35						
OTROS	5	C.4) Otros	100						
CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	15	ENTORNO	60	D.1) Entorno	100	D.1.1) Condiciones físicas.	50		
						D.1.2) Condiciones psicosociales.	50		
		CONDICIONES ORGANIZATIVAS	35	D.2) Condiciones organizativas	100	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.	50		
						D.2.2) Desplazamientos y viajes.	50		
		OTROS	5	D.3) Otros	100				

En este caso concreto no se ha utilizado la opción de añadir factores de valoración específicos, denominado "otros".

1) Puntuación de los puestos de trabajo.

La valoración de puestos de trabajo de ARUM se ha realizado puesto por puesto, analizando todos ellos y en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos.

Nº	Título del Puesto	CC	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	GERENTE - COMERCIAL	CEE	ESTRUCTURA	GERENCIA	OFICINAS CENTRALES	DIRECCIÓN ARUM
2	TECNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	CEE	ESTRUCTURA	EQUIPO TÉCNICO	OFICINAS CENTRALES	DIRECCIÓN ARUM
3	ENCARGADA/O DE APOYO	CEE	OPERACIONES	SUPERVISIÓN	VARIOS CENTROS	TECNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL
4	SUPERVISOR/A - COORDINADOR/A DE SERVICIOS	CEE	ESTRUCTURA	SUPERVISIÓN	VARIOS CENTROS	GERENTE - COMERCIAL
5	OPERARIA/O FABRICA	CEE	OPERACIONES	OPERACIONES	CENTRO DE TRABAJO ESPECÍFICO	COORDINADOR/A DE SERVICIOS
6	OPERARIA/O LIMPIEZA	CEE	OPERACIONES	LIMPIEZA	CENTRO DE TRABAJO ESPECÍFICO	COORDINADOR/A DE SERVICIOS

La información cuantitativa de la plantilla desagregada por sexo y puestos de trabajo, a fecha de corte (31/12/2023) es la que sigue a continuación:

Título del Puesto	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Categorización
GERENTE - COMERCIAL	0	1	Masculinizada
TECNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	1	0	Feminizada
ENCARGADA/O DE APOYO	2	0	Feminizada
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	1	Equilibrada
OPERARIA/O FABRICA	0	19	Masculinizada
OPERARIO/A LIMPIEZA	17	10	Feminizada
Total	21	31	Equilibrada

Se produce una diferencia respecto a los datos aportados en el diagnóstico de situación. En este listado existe un hombre menos (31 en lugar de 32), esto tiene causa en que se produce una subrogación intraempresa, con cambio de número identificativo de la persona trabajadora, y por tanto se contabiliza dos veces.

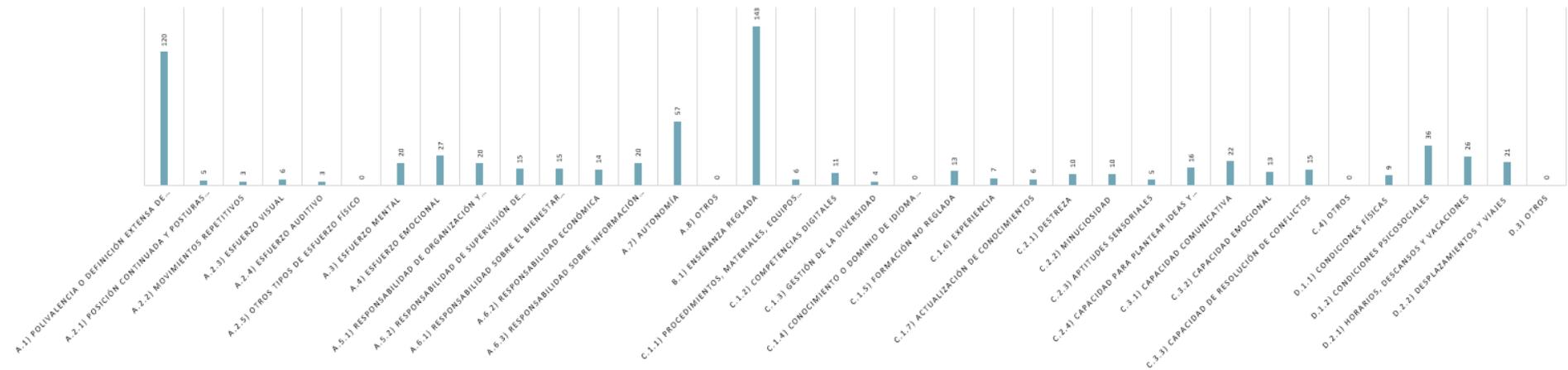
Los puntos totales desagregados por las 4 categorías de factores:

PUESTO	% MUJERES EN EL PUESTO DE TRABAJO	A) NATURAL EZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	PUNTOS TOTAL
GERENTE - COMERCIAL	0%	326	143	137	92	698
TECNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	100%	324	143	138	47	651
ENCARGADA/O DE APOYO	100%	149	57	105	79	389
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	50%	265	57	136	91	549
OPERARIA/O FABRICA	0%	97	29	82	79	286
OPERARIO/A LIMPIEZA	63%	141	29	82	54	306

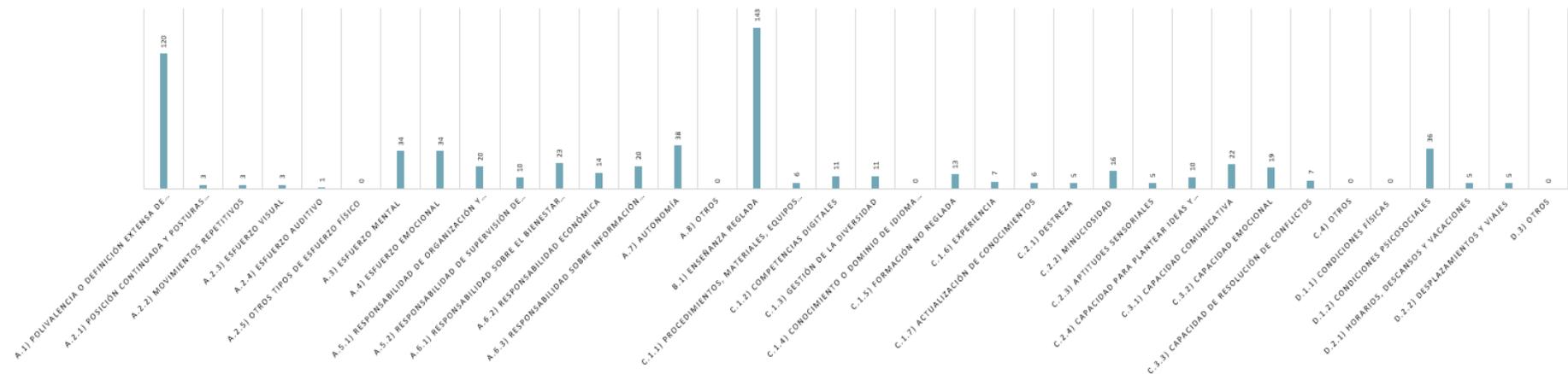
Puntos de valoración por cada factor

En las siguientes imágenes se da traslado del valor resultante tras la ponderación de los niveles otorgados a cada factor y subfactor en cada puesto de trabajo analizado.

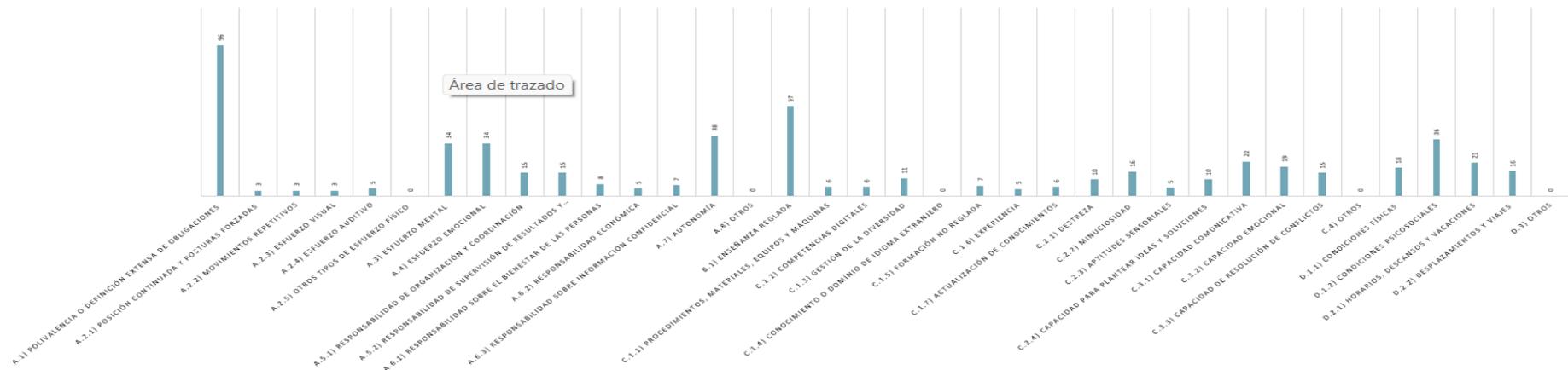
GERENTE - COMERCIAL



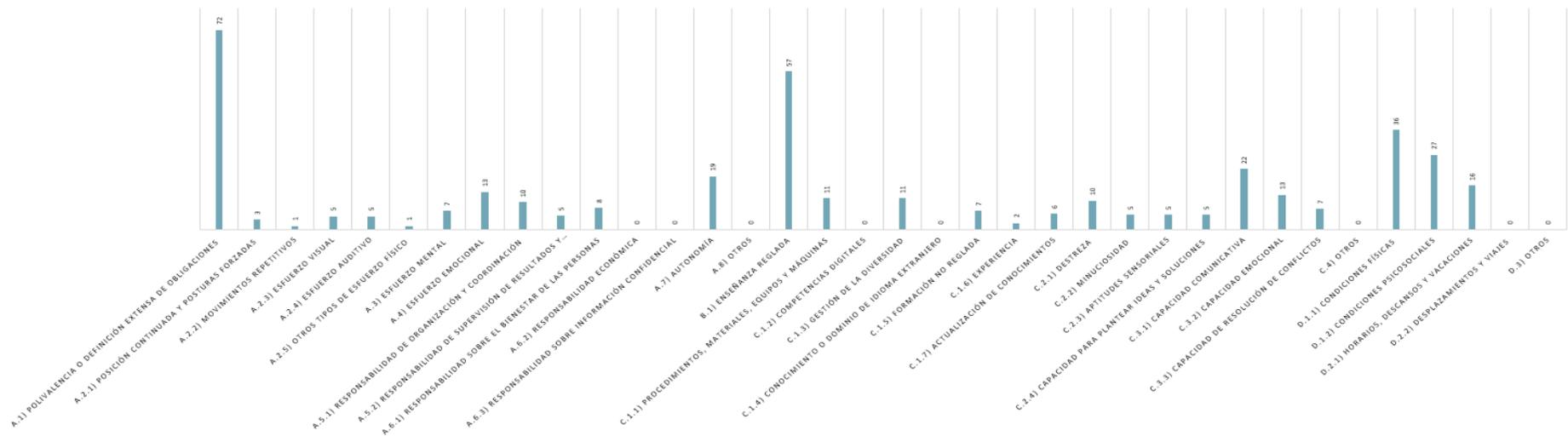
TECNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL



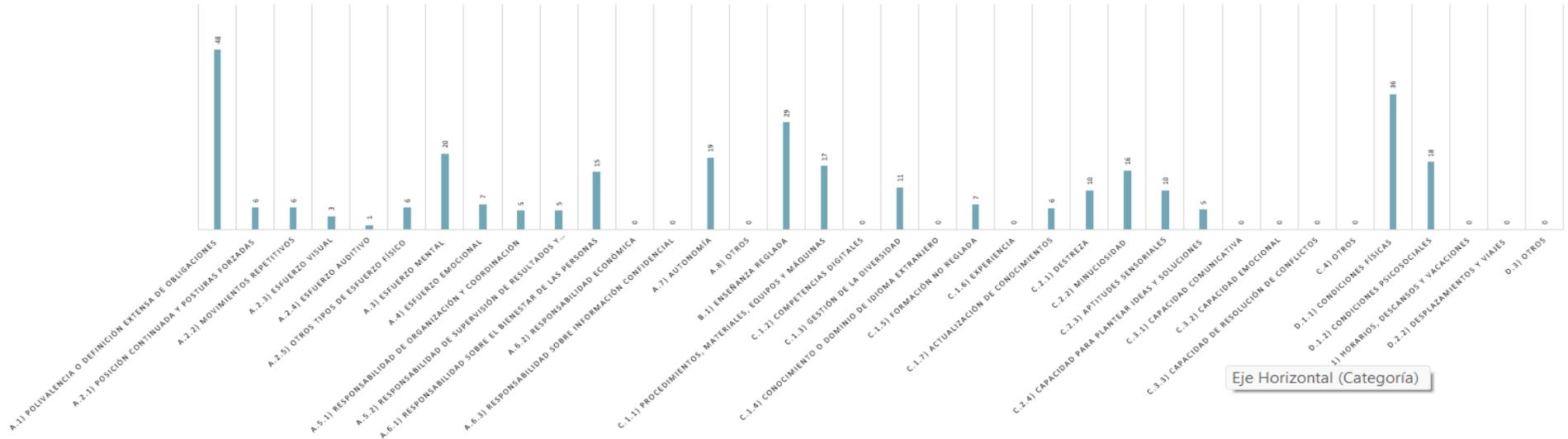
COORDINADOR/A DE SERVICIOS



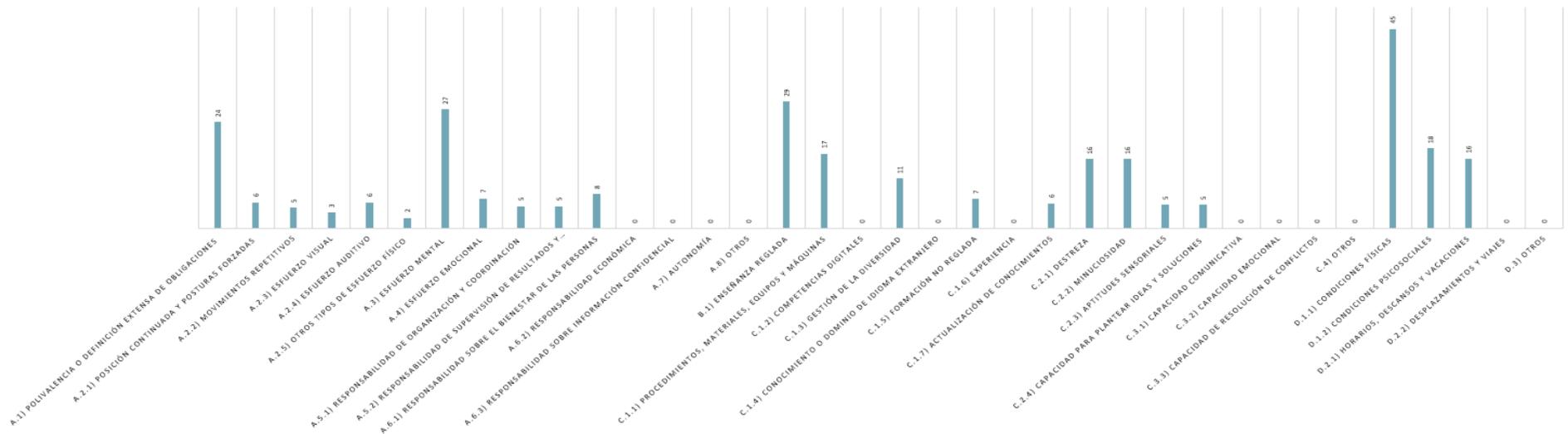
ENCARGADA/O DE APOYO



OPERARIO/A LIMPIEZA



OPERARIA/O FABRICA



Por todo lo anteriormente indicado, la herramienta ha determinado que existan 4 grupos de puestos de trabajo de igual valor.

Agrupaciones	Puesto	Puntos
Agrupación 8	GERENTE – COMERCIAL	698
	TECNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	651
Agrupación 6	COORDINADOR/A DE SERVICIOS	549
Agrupación 4	ENCARGADA/O DE APOYO	389
	OPERARIO/A LIMPIEZA	306
Agrupación 3	OPERARIA/O FABRICA	286

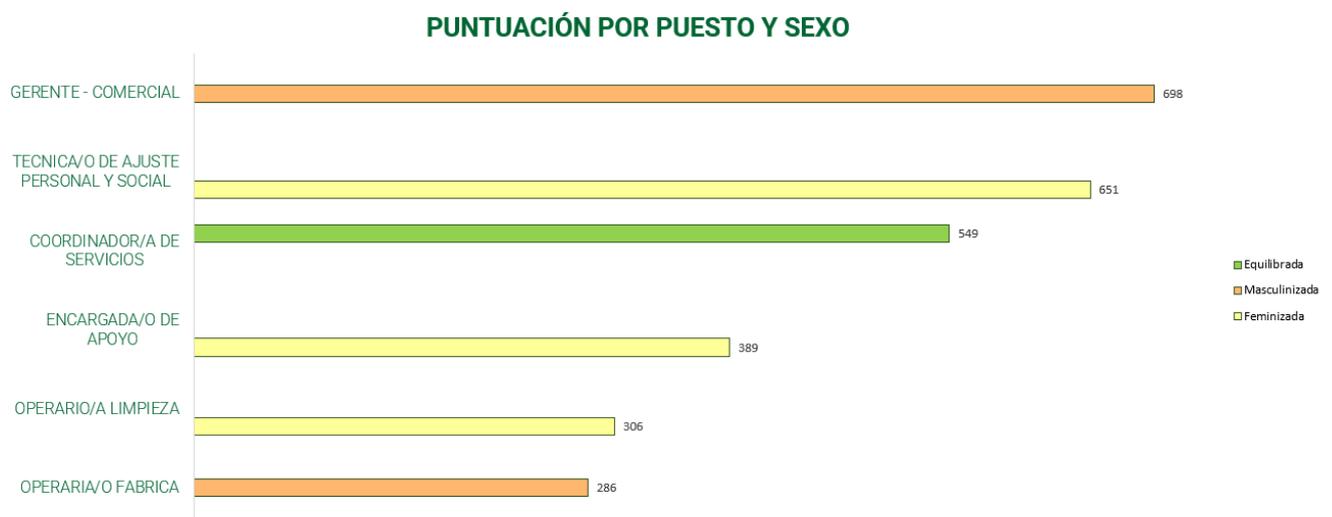
En dos de las 4 agrupaciones confluyen dos puestos de trabajo que tendrían el mismo valor para la empresa, independiente de que lo regule el convenio colectivo.

- En la agrupación 4 encontramos el puesto operario/a de limpieza, y encargada/o de apoyo.
- En la agrupación 8 hallamos el puesto de Técnica de ajuste personal y social junto con el puesto de gerente - comercial.

Análisis con perspectiva de género

Una vez terminada la fase de valoración y agrupación de los puestos de trabajo, iniciamos el proceso de análisis de las categorías, factores y subfactores desagregados por sexo, para revisar el impacto de género en ARUM, y corroborar si es necesario implantar un plan de acción para corregir sesgos inconscientes.

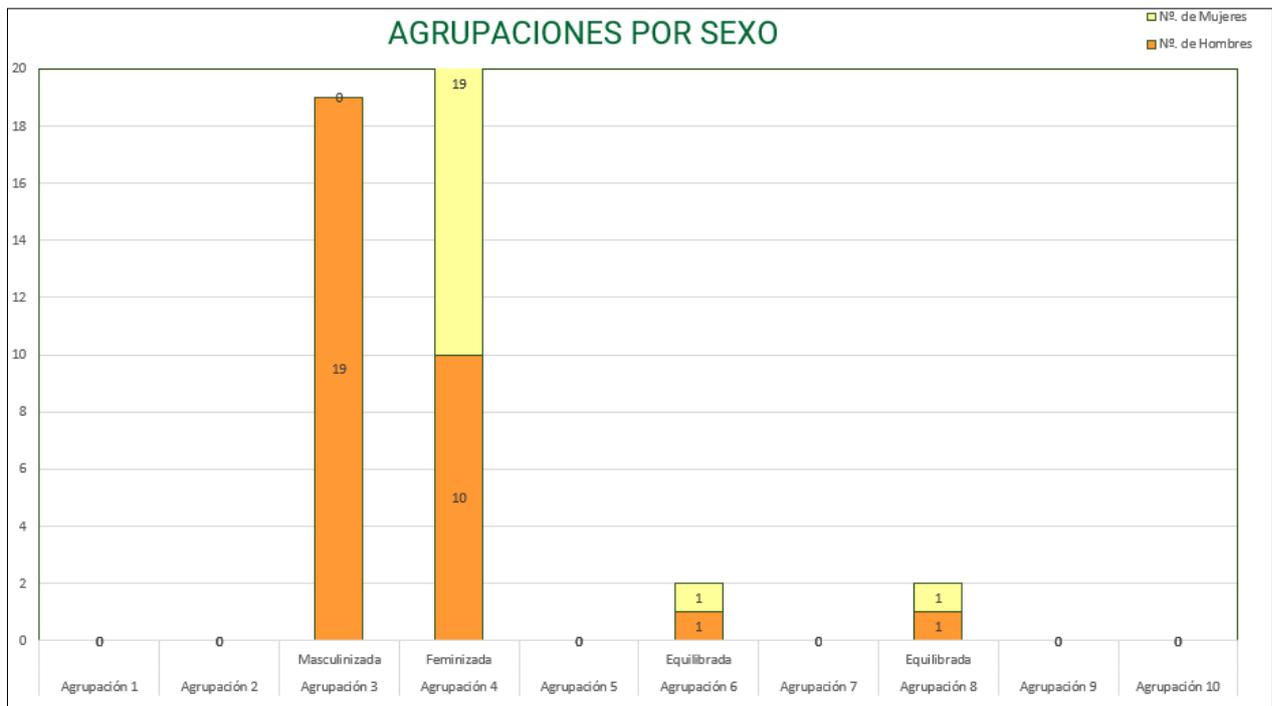
En primer lugar, los puntos asignados a cada de los puestos de trabajo atendiendo a la categorización con perspectiva de género:



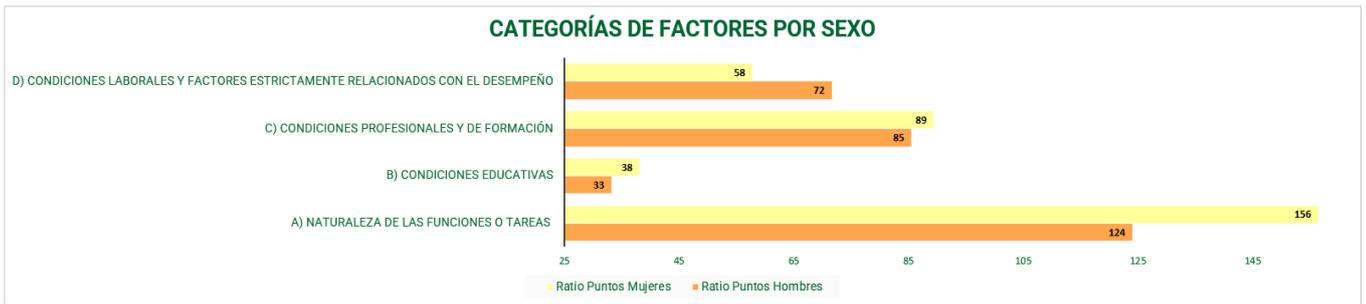
La mayor concurrencia se da en puestos feminizados pese a que la plantilla sea equilibrada. La feminización y masculinización de los puestos operativos responde a la segregación horizontal que encontramos en los sectores de logística y limpieza. No obstante, en el sector de limpieza hay presencia de los dos sexos, mientras que en los puestos de fábrica están masculinizados con una brecha de género del 100% a favor de los hombres. Aunque la situación de la empresa se corresponde con la segregación horizontal del sector, pero comprobamos que la incidencia en ARUM es ligeramente superior respecto a los datos que tenemos del sector.

Ésta sería la mayor incidencia que deberíamos corregir en el plan de acción, no obstante, no corresponde con un sesgo inconsciente identificativo en ARUM, ya que es situación heredada al ser personal subrogado.

Analizando las agrupaciones resultantes en función del número de personas de cada uno de los sexos:



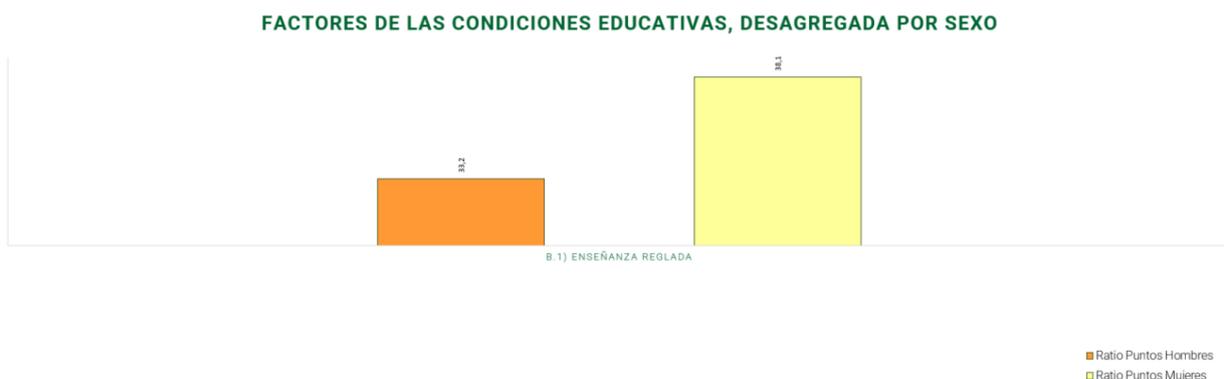
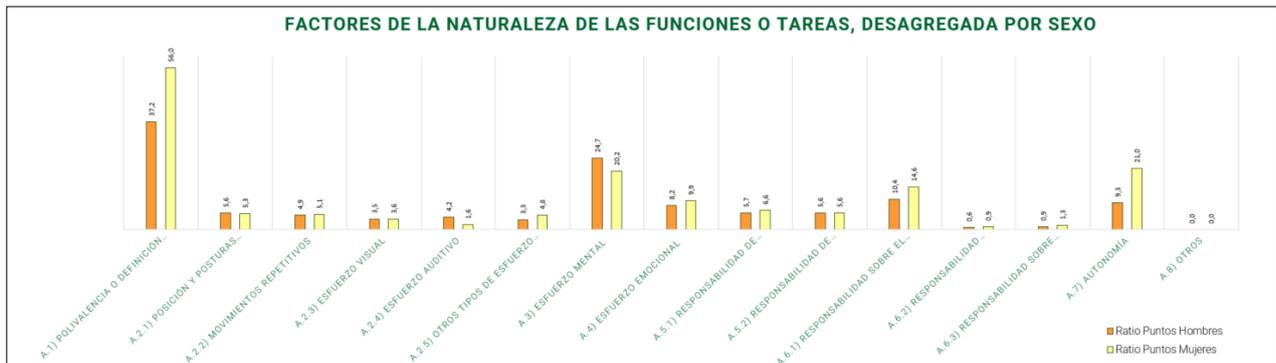
La agrupación 3 está masculinizada al 100% porque no existen mujeres en esta agrupación. En el resto de agrupaciones hay presencia de los dos sexos, no obstante, en la agrupación 6 y 8 están equilibrados los dos sexos, pero en la agrupación 4 existe una mayor presencia de mujeres, por eso está feminizada la agrupación.



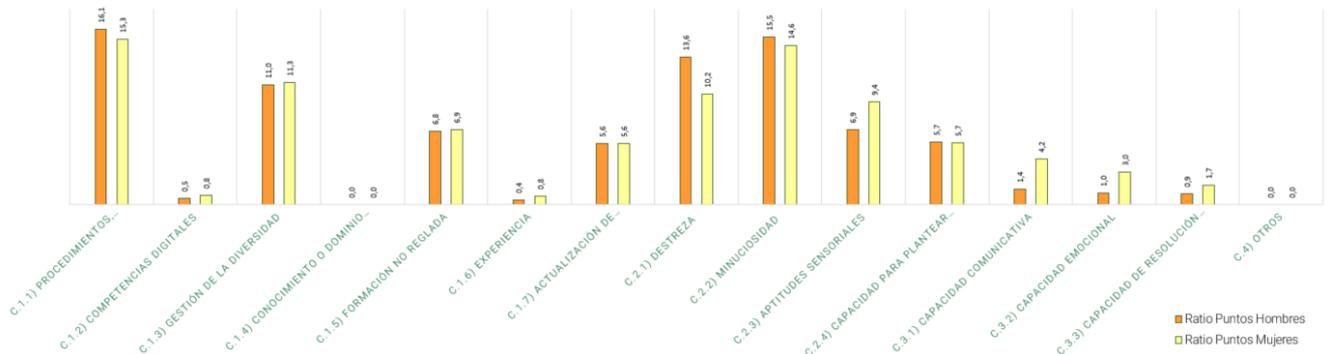
La ratio de puntos de mujeres es superior en 3 de las 4 categorías de factores y subfactores:

- Los hombres tienen una mayor presencia a nivel de ratio por puntos por sexo, en las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño, la justificación la encontramos porque la mayoría de los hombres que trabajan en ARUM corresponden al puesto de trabajo de operario de fábrica que tienen horario nocturno.
- El resto de categorías tienen mayor presencia de ratio por puntos las mujeres, aunque se encuentran bastante equilibradas.
- Hacemos hincapié en la categoría donde mayor desviación encontramos (156 puntos de mujeres respecto a 124 de los hombres), lo encontramos en la naturaleza de las funciones o tareas. En esta categoría se valora el esfuerzo además de la responsabilidad, y en esos puestos hay mayoría de mujeres.

Se puede comprobar de forma detallada en los siguientes gráficos que muestran la ratio de puntos por sexo, en función de cada factor y subfactor.



FACTORES DE LAS CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN, DESAGREGADA POR SEXO



FACTORES DE LAS CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO, DESAGREGADA POR SEXO



Teniendo en cuenta la afectación de la variable sexo, comprobamos que los siguientes factores presentan una mayor ratio de:

- Mujeres:

- A.1. Polivalencia o definición extensa de obligaciones
- A.7. Autonomía
- B.1. Enseñanza reglada

- Hombres:

- D.1.1) Condiciones físicas.
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

A nivel de ponderación tanto la polivalencia o definición extensa de obligaciones con un 12% de puntuación como la enseñanza reglada con un 20% de puntuación son de las que más peso tienen en la herramienta, como en conjunto corresponde a las categorías con una mayor presencia de mujeres, hace que estos factores estén feminizados.

En cuanto a la enseñanza reglada a nivel general para los puestos de trabajo de ARUM, y concretamente en los puestos operativos podemos comprobar que no existe una sobrecualificación, sin embargo, para el único puesto de la empresa que se pide estudios universitarios es el puesto de "técnico/a de ajuste personal y social" que actualmente esté ocupado por una mujer.

V. REGISTRO RETRIBUTIVO (RR)

Metodología:

Se ha utilizado la herramienta de registro retributivo elaborada y publicada en noviembre de 2021 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social junto con el Instituto de las mujeres del Ministerio de Igualdad y las principales organizaciones sindicales y patronales.

Esta Herramienta incorpora, por tanto, un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Equiparación de los salarios

La Herramienta del registro retributivo, además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales desagregadas por sexo (importes efectivos) agrupadas de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la empresa y clasificación resultante de la valoración de los puestos de trabajo, incluye la denominada "equiparación" (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

Importes efectivos: para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

Importes equiparados: para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales.

La equiparación se realiza mediante dos mecanismos:

- ❖ La **normalización** consiste en transformar las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. Las cantidades a considerar serán para el caso de jornada completa.

Cuando se incluyen situaciones contractuales que tienen una jornada a tiempo parcial (por contrato, y/o por reducción de jornada), las retribuciones deberán aumentarse proporcionalmente hasta alcanzar la jornada completa.

- ❖ La **anualización** consiste en transformar las cantidades de forma que resulten comparables atendiendo al criterio de duración del contrato. Las cantidades a considerar serán para el año completo.

Se anualiza aquellas situaciones contractuales con un contrato de duración determinada o aquellas situaciones contractuales que no hayan estado trabajando durante todo el año por haber sido contratadas una vez iniciado el mismo o haber extinguido sus contratos antes de finalizar el año, o bien en aquellos casos en los que las personas que se encuentran en

situación de suspensión del contrato por cualquier causa del art. 45 ET o excedencia en algún momento del año.

Herramienta Registro Retributivo (RR)

La herramienta proporciona una metodología analítica que incorpora en un fichero Excel la información desagregada por sexo de cada una de las personas trabajadoras de la empresa, con el objetivo de conocer las diferencias retributivas y por consiguiente las posibles discriminaciones salariales.

I. PERIODO DE REFERENCIA

El periodo de referencia del presente registro retributivo va desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023.

II. PERSONAL QUE SE INCLUYE

Se ha incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de ARUM, independientemente de su modalidad contractual, siempre que hayan tenido un contrato en vigor y hayan percibido alguna retribución, durante el periodo de referencia.

Se reflejará en el registro cada una de las situaciones contractuales de las personas trabajadoras: bien sea por novación de contrato, algún tipo de baja o suspensión contractual u otras circunstancias, incluidas aquellas con contrato de duración determinada que hayan causado baja antes del cierre del periodo.

III. CONTENIDO DEL REGISTRO

Se ha elaborado el registro retributivo de la empresa aportando todos los datos desagregados en atención a la naturaleza de cada retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción independientemente de su fecha de devengo.

Todo ello desagregado por sexo y teniendo en cuenta a toda la plantilla de ARUM, incluyendo personal directivo y altos cargos.

Se calcula la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional y categoría profesional.

IV. REGISTRO RETRIBUTIVO PARA EMPRESAS QUE TIENEN QUE REALIZAR AUDITORÍA SALARIAL.

Para las empresas que tengan obligación de realizar un plan de igualdad, además de elaborar el registro retributivo teniendo en cuenta todas las percepciones realmente satisfechas se tendrá que calcular y analizar las medias y las medianas del registro en base a las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo realizada previamente.

Además, se podrá incluir una equiparación salarial a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

Metodología cualitativa

Se ha analizado la política salarial de ARUM teniendo en cuenta lo siguiente:

- Aquellas directrices en materia salarial que regula el convenio colectivo de aplicación.
- Todos los conceptos retributivos según su origen y naturaleza.
- Clasificación profesional de la empresa.

GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL TITULADO	PERSONAL TÉCNICO	OPERARIO/AUXILIAR
Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.	Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster.	Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior	Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre. También se incluirán todos aquellos trabajadores con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional
	Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado.	Personal Técnico: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico/a	
		Personal Técnico Auxiliar: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.	

Dando traslado a la situación de ARUM a fecha de corte (31/12/2023) encontramos la siguiente clasificación profesional:

GRUPO CC	GRUPO PROFESIONAL CC	PUESTO PROFESIONAL ARUM	DEPARTAMENT O
2	PERSONAL TITULADO NIVEL 2	TITULADO MEDIO	GERENCIA
3	PERSONAL TÉCNICO	GERENTE - COMERCIAL	GERENCIA
3	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	TÉCNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	EQUIPO TÉCNICO
3	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	SUPERVISOR/A - COORDINADOR/A DE SERVICIOS	SUPERVISIÓN

3	PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	OPERACIONES
4	OPERARIO/A	ENCARGADA/O DE APOYO	SUPERVISIÓN
4	OPERARIO/A	OPERARIA/O FABRICA	OPERACIONES
4	OPERARIO/A	OPERARIA/O LIMPIEZA	OPERACIONES

No hay personal cedido por empresas de trabajo temporal (ETT), por lo que toda la plantilla que forma parte de ARUM ha seguido un proceso de subrogación entre empresas o bien han sido contratadas directamente desde ARUM.

Además, en muchas ocasiones, la clasificación profesional viene suscrita por las condiciones de trabajo que tuviera en la anterior empresa en el momento de la subrogación de personal en un servicio o cliente.

La agrupación profesional propia de ARUM de cara a la realización del Registro Retributivo es:

GRUPO CC	GRUPO ARUM	Escala-Empresa	GRUPO PROFESIONAL CC	PUESTO PROFESIONAL ARUM
2	GRUPO 01	A	PERSONAL TITULADO NIVEL 2	TITULADO MEDIO
3	GRUPO 02	B	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	TÉCNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL
3	GRUPO 03	C	PERSONAL TÉCNICO	GERENTE - COMERCIAL
3	GRUPO 04	D	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	SUPERVISOR/A - COORDINADOR/A DE SERVICIOS
4	GRUPO 06	F	OPERARIO/A	OPERARIA/O FABRICA
3	GRUPO 05	F	PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	OPERARIA/O FABRICA
4	GRUPO 07	F	OPERARIO/A	OPERARIA/O LIMPIEZA
4	GRUPO 07	E	OPERARIO/A	ENCARGADA/O DE APOYO

En esta agrupación se ha reflejado: el grupo del convenio colectivo, el grupo profesional a nivel organizativo en la empresa, la escala a nivel de responsabilidad y el puesto funcional y categoría profesional del convenio colectivo y el resultado el siguiente mapa de puestos en función de la clasificación profesional (grupos) y por agrupación de puestos de igual valor (escalas):

Agrupación según clasificación profesional de la empresa								
Escala-empresa	Puesto-empresa	GRUPO						
		01	02	03	04	05	06	07
A	TITULADO MEDIO	2						
B	TECNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL		1					
C	GERENTE - COMERCIAL			1				
D	COORDINADOR/A DE SERVICIOS				1			
D	COORDINADOR/A DE SERVICIOS / ENCARGADA DE APOYO				1			
E	OPERARIA/O LIMPIEZA - ENCARGADA DE APOYO							4
F	OPERARIA/O LIMPIEZA							38
F	OPERARIO/A FÁBRICA					10	13	

I. METODOLOGÍA DE LA HERRAMIENTA

La herramienta del Registro Retributivo incluye dos tipos de registro:

- a) El registro retributivo que tienen que cumplimentar todas las empresas: tiene que incluir los promedios y las medianas de los importes efectivos de forma obligatoria y de forma voluntaria las de los importes equiparados, según la clasificación profesional.

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.a. IMPORTES
EFFECTIVOS
Promedios

1.2.a. IMPORTES
EFFECTIVOS
Medianas

2.1.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Promedios

2.2.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Medianas

Agrupación según valoración de puestos de trabajo					
Escala-empres	Puesto-empresa	ESCALA	ESCALA	ESCALA	ESCALA
		03	04	06	08
A	TITULADO MEDIO				2
B	TECNICA/O DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL				1
C	GERENTE - COMERCIAL				1
D	COORDINADOR/A DE SERVICIOS / ENCARGADA DE APOYO			1	
D	COORDINADOR/A DE SERVICIOS			1	
E	OPERARIA/O LIMPIEZA - ENCARGADA DE APOYO		4		
F	OPERARIO/A FÁBRICA	23			
F	OPERARIA/O LIMPIEZA		38		

1.1) PROMEDIOS DE IMPORTES EFECTIVOS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-7%	40%	14%	17%	15%
Hombre	33	42	1.750	1.480	3.230	312	3.542
Mujer	21	29	1.872	895	2.767	258	3.025

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 04			-21%	-45%	-25%	100%	-16%
Hombre	1	1	3.262	730	3.992	309	4.301
Mujer	1	1	3.940	1.060	5.000	0	5.000
GRUPO 07			-12%	-19%	-14%	34%	-4%
Hombre	10	15	1.196	470	1.666	418	2.083
Mujer	19	27	1.339	558	1.897	277	2.175

2.1) PROMEDIOS DE IMPORTES EQUIPARADOS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-6%	26%	7%	78%	11%
Hombre	33	42	0	10	32	42	9.579	6.270	15.849	931	16.780
Mujer	21	29	0	1	27	28	10.174	4.633	14.808	206	15.014

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 04							4%	-15%	1%	100%	2%
Hombre	1	1	0	1	0	1	14.699	3.289	17.988	309	18.297
Mujer	1	1	0	1	0	1	14.098	3.794	17.892	0	17.892
GRUPO 07							-29%	2%	-17%	88%	-3%
Hombre	10	15	0	2	13	15	7.539	4.514	12.053	1.877	13.930
Mujer	19	27	0	0	27	27	9.756	4.405	14.162	228	14.390

1.2) MEDIANAS DE IMPORTES EFECTIVOS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-52%	-28%	-44%		-32%
Hombre	33	42	647	340	982	0	2.050
Mujer	21	29	982	437	1.419	0	2.702

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 04			-21%	-45%	-25%	100%	-16%
Hombre	1	1	3.262	730	3.992	309	4.301
Mujer	1	1	3.940	1.060	5.000	0	5.000
GRUPO 07			-20%	-35%	-20%		29%
Hombre	10	15	626	311	818	0	2.663
Mujer	19	27	752	418	982	0	1.881

2.2) MEDIANAS DE IMPORTES EQUIPARADOS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-1%	-2%	1%	100%	1%
Hombre	33	42	0	10	32	42	10.693	4.245	15.330	5	15.347
Mujer	21	29	0	1	27	28	10.801	4.326	15.248	0	15.127

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 04							4%	-15%	1%	100%	2%
Hombre	1	1	0	1	0	1	14.699	3.289	17.988	309	18.297
Mujer	1	1	0	1	0	1	14.098	3.794	17.892	0	17.892
GRUPO 07							-11%	-10%	-3%		-3%
Hombre	10	15	0	2	13	15	9.704	3.919	14.698	0	14.698
Mujer	19	27	0	0	27	27	10.801	4.326	15.127	16	15.127

- b) El registro retributivo de las empresas que están obligadas a contar con un plan de igualdad, y por tanto deben realizar una auditoría salarial: para ello se tendrá en cuenta el registro retributivo en base a la clasificación resultante de la valoración de puestos de trabajo.

TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

1.1) PROMEDIOS DE IMPORTES EFECTIVOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-7%	40%	14%	17%	15%
Hombre	33	42	1.750	1.480	3.230	312	3.542
Mujer	21	29	1.872	895	2.767	258	3.025

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 04			-12%	-19%	-14%	34%	-4%
Hombre	10	15	1.196	470	1.666	418	2.083
Mujer	19	27	1.339	558	1.897	277	2.175
ESCALA 06			-21%	-45%	-25%	100%	-16%
Hombre	1	1	3.262	730	3.992	309	4.301
Mujer	1	1	3.940	1.060	5.000	0	5.000
ESCALA 08			-124%	-171%	-141%	100%	-135%
Hombre	1	1	6.334	3.616	9.950	264	10.214
Mujer	1	1	14.192	9.808	24.000	0	24.000

2.1) PROMEDIOS DE IMPORTES EQUIPARADOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-6%	26%	7%	78%	11%
Hombre	33	42	0	10	32	42	9.579	6.270	15.849	931	16.780
Mujer	21	29	0	1	27	28	10.174	4.633	14.808	206	15.014

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 04							-29%	2%	-17%	88%	-3%
Hombre	10	15	0	2	13	15	7.539	4.514	12.053	1.877	13.930
Mujer	19	27	0	0	27	27	9.756	4.405	14.162	228	14.390
ESCALA 06							4%	-15%	1%	100%	2%
Hombre	1	1	0	1	0	1	14.699	3.289	17.988	309	18.297
Mujer	1	1	0	1	0	1	14.098	3.794	17.892	0	17.892
ESCALA 08							-25%	-51%	-34%	100%	-32%
Hombre	1	1	0	1	0	1	11.389	6.501	17.890	264	18.154
Mujer	1	1	0	0	0	0	14.192	9.808	24.000	0	24.000

1.2) MEDIANAS DE IMPORTES EFECTIVOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-52%	-28%	-44%		-32%
Hombre	33	42	647	340	982	0	2.050
Mujer	21	29	982	437	1.419	0	2.702

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 04			-20%	-35%	-20%		29%
Hombre	10	15	626	311	818	0	2.663
Mujer	19	27	752	418	982	0	1.881
ESCALA 06			-21%	-45%	-25%	100%	-16%
Hombre	1	1	3.262	730	3.992	309	4.301
Mujer	1	1	3.940	1.060	5.000	0	5.000
ESCALA 08			-124%	-171%	-141%	100%	-135%
Hombre	1	1	6.334	3.616	9.950	264	10.214
Mujer	1	1	14.192	9.808	24.000	0	24.000

2.2) MEDIANAS DE IMPORTES EFECTIVOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-1%	-2%	1%	100%	1%
Hombre	33	42	0	10	32	42	10.693	4.245	15.330	5	15.347
Mujer	21	29	0	1	27	28	10.801	4.326	15.248	0	15.127

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 04							-11%	-10%	-3%		-3%
Hombre	10	15	0	2	13	15	9.704	3.919	14.698	0	14.698
Mujer	19	27	0	0	27	27	10.801	4.326	15.127	16	15.127
ESCALA 06							4%	-15%	1%	100%	2%
Hombre	1	1	0	1	0	1	14.699	3.289	17.988	309	18.297
Mujer	1	1	0	1	0	1	14.098	3.794	17.892	0	17.892
ESCALA 08							-25%	-51%	-34%	100%	-32%
Hombre	1	1	0	1	0	1	11.389	6.501	17.890	264	18.154
Mujer	1	1	0	0	0	0	14.192	9.808	24.000	0	24.000

VI. ANALISIS SALARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

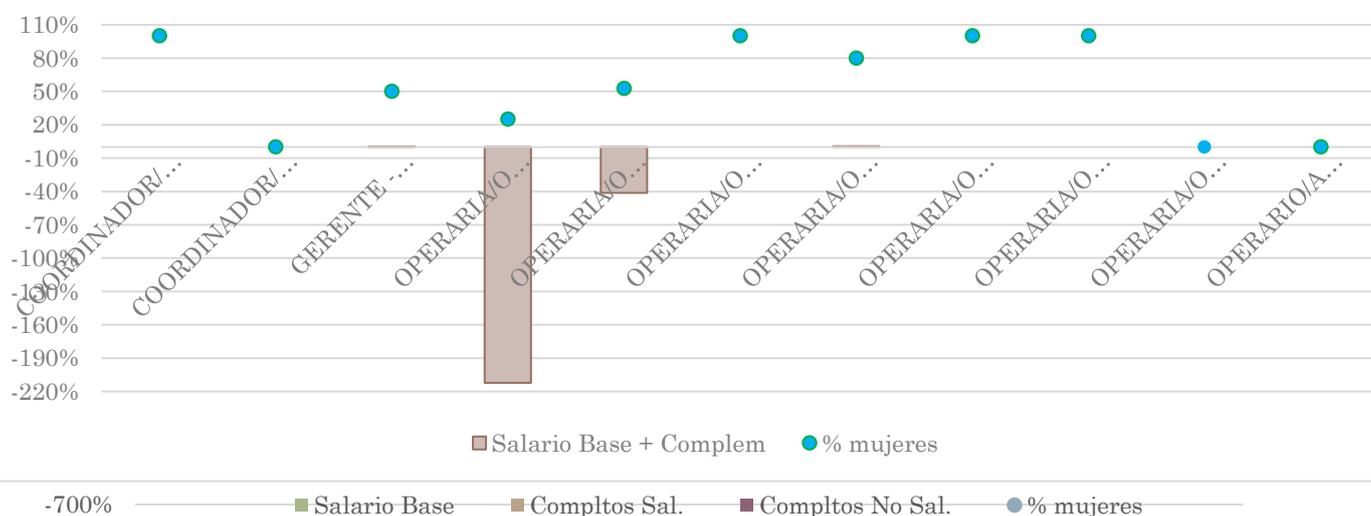
Una vez hemos presentado los resultados del sistema de valoración de puestos y del Registro Retributivo tenemos que realizar un análisis de la situación retributiva en base a los siguientes criterios específicos:

- Tipo de contrato
- Antigüedad
- Nº de Hijos/as
- Nivel Jerárquico

Diferencia salarial según tipo de contrato

Diferencia Salarial					
Puestos // Tipo de Contrato	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Compltos Sal.	Compltos No Sal.
COORDINADOR/A DE SERVICIOS - 430	0%				
COORDINADOR/A DE SERVICIOS / ENCARGADA DE APOYO - 430	100%				
GERENTE - COMERCIAL - 150	0%				
OPERARIA/O LIMPIEZA - 200	50%	0%	5%	3%	
OPERARIA/O LIMPIEZA - 209	25%	-212%	-654%	-35%	
OPERARIA/O LIMPIEZA - 250	53%	-41%	-94%	-34%	86%
OPERARIA/O LIMPIEZA - 502	100%				
OPERARIA/O LIMPIEZA - 510	80%	1%	2%	-4%	1%
OPERARIA/O LIMPIEZA - ENCARGADA DE APOYO - 209	100%				
OPERARIA/O LIMPIEZA - ENCARGADA DE APOYO - 250	100%				
OPERARIO/A FÁBRICA - 150	0%				
OPERARIO/A FÁBRICA - 200	0%				

Diferencia Salarial y % mujeres, por Puestos y Tipo de Contrato Total Retribuciones equiparadas

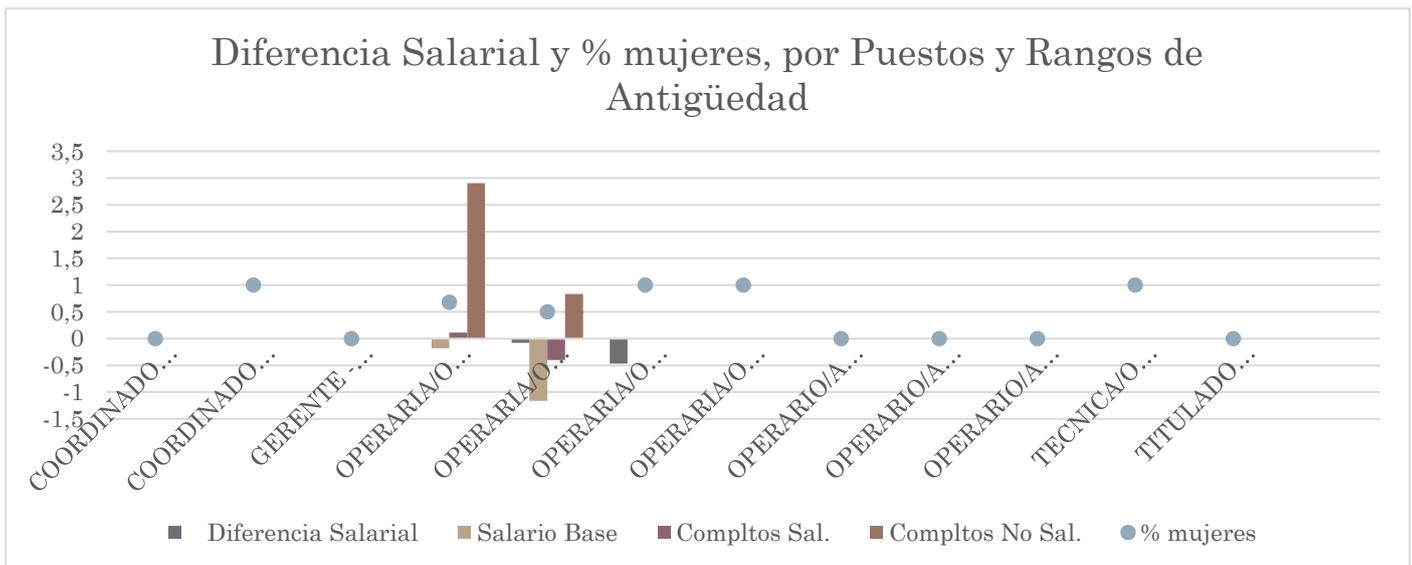


Las diferencias salariales por Puestos y Tipos de Contrato, por un lado, en el primer gráfico se encuentran las retribuciones totales equiparadas y por otro lado las retribuciones diferenciadas por conceptos retributivos.

Podemos identificar diferencias asociadas a la tipología de contrato a favor de las mujeres porque son las que más presencia tienen en contratos a tiempo parcial.

Diferencia salarial según antigüedad

Este gráfico recoge las diferencias salariales por Puestos y Rangos de Antigüedad.

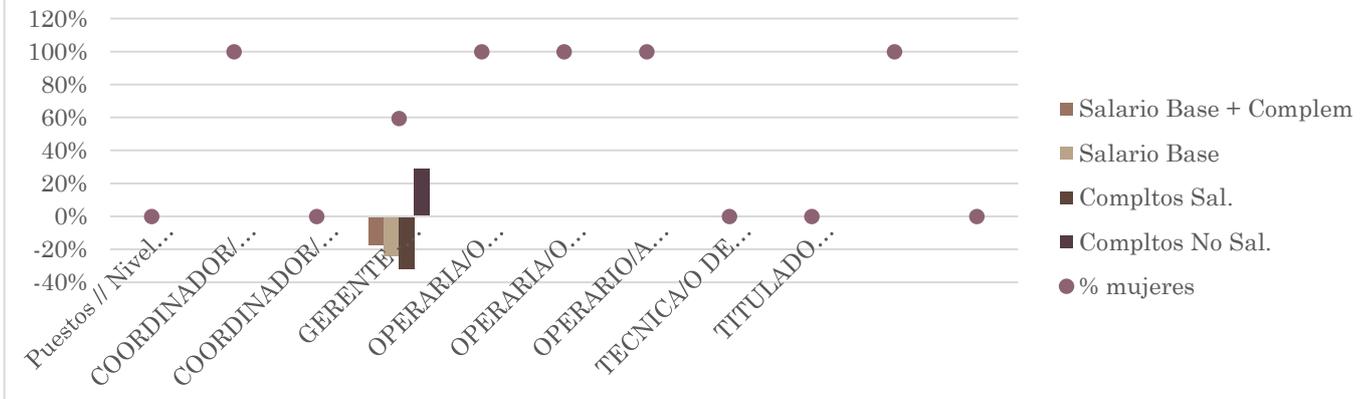


En el caso de ARUM no existe una correlación positiva entre diferencia salarial y antigüedad, porque no se abona este tipo de complemento salarial.

Además, es necesario recordar que el 2023 fue el primer año de ARUM por lo que las diferencias salariales en relación la antigüedad corresponde a las condiciones contractuales con las que cada persona ha sido subrogada.

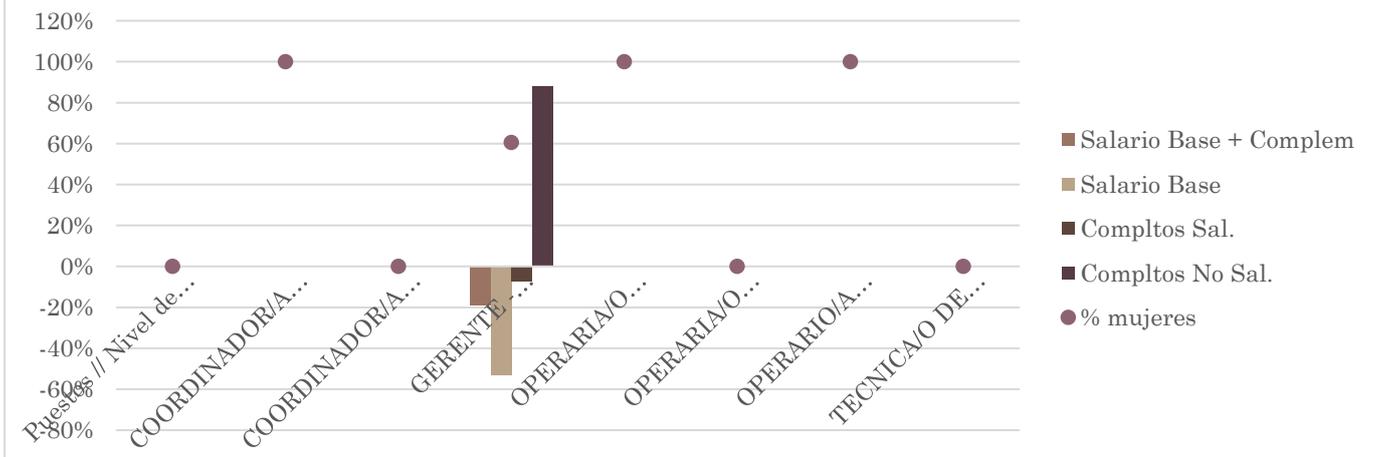
Diferencia salarial según las responsabilidades familiares

Diferencia Salarial y % mujeres, por nº de Hijos e Hijas



Diferencia salarial según nivel de responsabilidad y exigencia

Diferencia Salarial y % mujeres, por Niveles de Responsabilidad y de Exigencia



VII. PLAN DE ACCIÓN

A la luz de los 3 documentos que en su totalidad conforman la auditoría salarial realizada se establece el siguiente plan de acción.

OBJETIVOS:

- ❖ Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.
- ❖ Uso de herramientas y mecanismos de control con perspectiva de género, que contribuyan a alcanzar una igualdad salarial real y efectiva entre hombres y mujeres en ARUM.

- ❖ Buscar una equidad salarial de los puestos de igual valor.
- ❖ Ajustar la brecha salarial de género, evitando situaciones discriminatorias por razón de sexo.

MEDIDAS:

MEDIDA	INDICADORES	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
Revisión de categorías profesionales	Mapeo de puestos con equivalencias	ALTA	2025	ANUAL
Homogeneizar conceptos retributivos	Descripción de los conceptos y propuesta de unificación.	MEDIA	2026	2027
Elaborar una política salarial con perspectiva de género.	Política salarial realizada.	ALTA	2025	BIENAL
Mantener actualizada la SVPT, siempre que haya puestos nuevos.	Actualización de la herramienta.	ALTA	TODA LA VIGENCIA	ANUAL
Realizar el Registro Retributivo anualmente.	Resultados del RR	ALTA	2025	ANUAL
ARUM, se compromete a aprobar un presupuesto anual durante toda la vigencia del plan de igualdad para reducir las brechas detectadas.	Presupuesto destinado y reducción de las brechas conseguida.	ALTA	2025	TODA LA VIGENCIA

PERSONA RESPONSABLE

El departamento responsable de la realización e implantación de las medidas será la persona responsable de igualdad junto con la dirección de ARUM en colaboración con el departamento de RRHH de ARALIA (empresa matriz).

RECURSOS:

La empresa pondrá todos los recursos humanos, materiales y económicos para mantener una transparencia retributiva, reducir posibles brechas salariales y evitar que no se produzca ninguna discriminación salarial.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se negocia en el seno de la comisión negociadora que el órgano que será responsable del seguimiento y evaluación de las medidas que contiene el plan de acción sea la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La vigencia de la auditoría se aprueba que sea de 2 años. Ya que en el 2024 cambia la estructura salarial de la empresa, no obstante, se establece un seguimiento anual para la revisión salarial y confirmar que no se producen discriminaciones, así como reducir la brecha no justificada en caso de existir.

El sistema de seguimiento revisará la implementación de las medidas y posibles mejoras a partir de los resultados obtenidos.

6. OBJETIVOS GENERALES DEL I PLAN DE IGUALDAD

El proceso de toma y recogida de datos para la elaboración de los diagnósticos de situación y salarial, como primera fase de elaboración y posterior análisis con perspectiva de género ha dado como resultado la definición de una serie de objetivos cualitativos y cuantitativos generales

Estos objetivos han permitido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El I Plan de Igualdad de ARUM tiene entre sus objetivos principales:

- ✓ Conseguir procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos de cada puesto, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidad individuales. Para ello, las políticas de recursos humanos deberán garantizar el respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo.
- ✓ Garantizar que las contrataciones no se basen en estereotipos acerca de aptitudes o características de las personas de determinados sexos, raza, edad, condición social, convicciones o ideales.
- ✓ Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- ✓ Conseguir el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptación a los requisitos de los puestos.
- ✓ Concienciar a la plantilla sobre la importancia de la formación para el desarrollo profesional.
- ✓ Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- ✓ Conseguir una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres realizando campañas de sensibilización para promover esta cultura y difusión de las medidas existentes.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.
- ✓ Promover unas condiciones de trabajo y una política de empresa que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Considerar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
- ✓ Garantizar, difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las personas víctimas de violencia de género, facilitando su continuidad laboral.

7. PLAN DE ACCIÓN

En esta sección se detallan las medidas negociadas y acordadas por la comisión negociadora estableciendo así la hoja de ruta para los próximos 4 años.

PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas destinatarias de las medidas de acción programadas serán todas aquellas personas trabajadoras de la entidad, independientemente de su relación contractual, salvo en aquellas en las que se determine alguna especificidad en la medida. Esto sucede en aquellas medidas específicas relacionadas con determinados puestos o áreas de la empresa.

RECURSOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística diferenciada por sexo y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Asimismo, esta Comisión de Seguimiento, podrá recabar información de cuantas comisiones de trabajo existan o puedan constituirse, así como de los distintos departamentos implicados.

La empresa pondrá a disposición todos los medios y recursos humanos, materiales y económicos para la correcta implantación de cada una de las medidas acordadas y la correspondiente consecución de los objetivos del plan de igualdad, contando con un presupuesto anual económico acorde al plan de acción del plan de igualdad, también pondrá a disposición de la plantilla y en especial de la comisión de seguimiento: las salas, material físico, medios telemáticos, contratará personal especialista cuando así lo requiera el plan de igualdad, y destinará el 30% del tiempo de trabajo efectivo de la persona responsable de igualdad a la implantación y seguimiento constante del plan de igualdad.

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Se ha creado la figura de **responsable de igualdad** junto con la firma de este plan de igualdad.

Del mismo modo, se habilita un correo electrónico para que cualquier persona trabajadora pueda realizar consultas sobre el plan de igualdad: igualdad@arumcee.es

NOMBRAMIENTO RESPONSABLE DE IGUALDAD

Se ha designado a una persona responsable y una suplente, dentro del organigrama de la empresa, cuyas funciones serán:

- Velar por la igualdad de trato y oportunidades.
- Gestionar las medidas del Plan de Igualdad y participar en su implementación, realizando el seguimiento de forma constante en el seno de la empresa.
- Desarrollar y supervisar los contenidos de los protocolos y procesos de los recursos humanos de la empresa, unificando los criterios con perspectiva de género.
- Interlocutora designada entre Empresa y Comisión de Seguimiento.

RESPONSABLE DE IGUALDAD	SUPLENTE
ROCIO VILCHEZ RODRIGUEZ QUIROGA	JOSE MANUEL LUNAR BARRERA

La persona responsable de igualdad y su suplente, estarán dotadas por la empresa de capacidad suficiente de decisión sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades, especialmente en la interpretación y aplicación de las medidas del Plan de Igualdad.

PRESUPUESTO PLAN

Para la correcta aplicación del mainstreaming en las políticas de la empresa se recomienda crear un área de igualdad, de la que la persona responsable de igualdad y su suplente formen parte, dotando a la misma por parte de la empresa de un presupuesto anual que permita dar cumplimiento a las acciones previstas en este Plan de Igualdad.

MEDIDAS DE ACCIÓN

Estas medidas están diferenciadas en 3 bloques distintos. Por cada bloque se definen los objetivos específicos de cada eje seguido de un cuadro con las medidas concretas para alcanzar esos objetivos.

En el cuadro se describe cada medida, la priorización de ejecución (A alta, M media y B baja), el plazo de ejecución, los plazos de seguimiento y evaluación, los indicadores cuantitativos y cualitativos que van a permitir determinar la evolución de cada medida y el grado de cumplimiento de la misma y la persona o personas responsables de llevar a cabo.

❖ BLOQUE UNO: MEDIDAS ESPECÍFICAS DE EJES DE ANÁLISIS OBLIGATORIOS SEGÚN R.D. 901/2020:

Eje 1) selección y contratación
Eje 2) clasificación profesional
Eje 3) formación
Eje 4) promoción profesional
Eje 5) condiciones de trabajo
Eje 6) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Eje 7) infrarrepresentación femenina
Eje 8) retribuciones y auditoría salarial con perspectiva de género
Eje 9) prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por identidad de género y por orientación sexual.

❖ BLOQUE DOS: MEDIDAS ESPECÍFICAS DE EJES DE ANÁLISIS VOLUNTARIOS SEGÚN R.D. 901/2020:

Eje 10) violencia de género y violencia sexual
Eje 11) lenguaje y comunicación no sexista
Eje 12) salud laboral con perspectiva de género.

MEDIDAS ESPECÍFICAS SEGÚN EJE DE ANÁLISIS OBLIGATORIOS SEGÚN R.D. 901/2020:

EJE 01: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Revisar desde la perspectiva de género, los procedimientos establecidos en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.						
Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Mantener en las ofertas de empleo tanto la denominación, descripción y los requisitos de acceso a la oferta, y éstas contengan términos inclusivos e imágenes no sexistas (utilizando la denominación en neutro, o haciendo uso de desdoblamientos en femenino y masculino).	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de ofertas de empleo publicadas	Departamento de selección y Responsable de Igualdad
2	Añadir en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad.	A	mar-25	Anual	Evidencia de ofertas de empleo publicadas	Departamento de selección y Responsable de Igualdad
3	Se realizarán encuestas de salida para aquellas bajas voluntarias o excedencias voluntarias, para conocer el grado de satisfacción con la igualdad de trato y oportunidades, así como de la implantación de medidas de conciliación en la empresa.	M	mar-25	Anual	Modelo de encuesta. Resultados analizados anualmente	Dirección y Responsable de Igualdad
4	Sistemas de seguimiento y control de las candidaturas inscritas y desagregados por sexo.	M	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en informe de seguimiento	Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Lograr una representación equilibrada en la empresa, en concreto en las nuevas incorporaciones

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
5	Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a las mujeres/ hombres a presentar su candidatura para puestos históricamente masculinizados/feminizados (Ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	A	Inmediato a la firma del Plan	Anual	Evidencia de inclusión	Departamento de selección y Responsable de Igualdad
6	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se contratará para el puesto vacante al sexo menos representado en ese puesto o área de actividad de la empresa.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en informe de seguimiento de candidaturas vs personal contratado	Departamento de selección y Responsable de Igualdad
7	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes y que la selección y contratación se hará priorizando al personal interno frente a la contratación externa y al sexo menos representado.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de difusión interna de las vacantes	Dirección y Responsable de Igualdad
8	Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos específicos, según el puesto y área de actividad, tanto a nivel interno como a nivel externo.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Análisis con perspectiva de género de un muestreo de datos estadísticos en informe de seguimiento de candidaturas vs personal contratado	Departamento de selección y Responsable de Igualdad

EJE 02: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa, con perspectiva de género, para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Crear un protocolo dónde se recojan la totalidad de los puestos de trabajo de la entidad, delimitando el nivel de responsabilidad y haciendo referencia a las categorías profesionales que pueden asociarse a los mismos, indicando si éstas atienden al convenio colectivo de aplicación o una organización interna de la entidad.	A	mar-25	2025	Evidencia del protocolo creado.	Responsable de Igualdad
2	Desarrollar una descripción de los puestos de trabajo, definiendo las funciones de cada puesto para evitar o, por lo menos, limitar la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación al cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	B	dic-25	2026	Evidencia de la descripción de los Puestos de Trabajo realizada.	Dirección y Responsable de Igualdad
3	Elaborar un organigrama de la empresa diferenciando los dos sectores, que recoja todos los puestos de trabajo y la cuantía de personas que se concentran en cada uno, desagregado por sexo.	B	may-25	2025	Organigrama elaborado	Dirección y Responsable de Igualdad
4	Acciones positivas para promover la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinizados en el sector	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Acciones realizadas	Dirección y Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2 Garantizar una igualdad de trato y oportunidades en los puestos de trabajo de la empresa.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
5	Cada puesto de nueva creación en la empresa deberá ser valorado en el proceso de clasificación profesional interno y con la herramienta de valoración de puestos, en base a los factores establecidos por la herramienta del Ministerio, para cumplir con este objetivo.	M	Permanente durante la vigencia	Anual	Valoración de Puestos de Trabajo actualizada	Responsable de Igualdad

EJE 03: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla con especial hincapié en las personas que son las encargadas de toma de decisión para que éstas estén libres de sesgos inconscientes que puedan generar una discriminación indirecta o directa

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	La persona responsable de igualdad y su suplente recibirán formación específica en igualdad de trato y oportunidades y en género, obteniendo una formación específica de 50 horas como mínimo en horario laboral y a cargo de la empresa.	A	ene-25	2025	Título acreditativo de la formación. Contenido de la formación	Responsable de Igualdad
2	Ofrecer formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para lograr evitar situaciones discriminatorias, a toda la plantilla.	M	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en el informe de seguimiento con nº de personas formadas, contenido, jornada y modalidad de formación	Dirección y Responsable de Igualdad

3	Ofrecer formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para lograr evitar situaciones discriminatorias, a las nuevas incorporaciones y al personal que se incorpora tras una larga baja o excedencia.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en el informe de seguimiento con nº de personas formadas, contenido, jornada y modalidad de formación	Dirección y Responsable de Igualdad
4	Impartir formación específica en sesgos inconscientes de género, a todo el personal encargado de: la selección y contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos procesos.	M	dic-25	2026	Título acreditativo de la formación. Contenido de la formación	Dirección y Responsable de Igualdad
5	Impartir formación específica en sesgos inconscientes de género al personal de dirección y mandos intermedios.	B	jun-26	2026	Título acreditativo de la formación. Contenido de la formación	Dirección y Responsable de Igualdad
6	Formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo, con un mínimo de 2 horas a toda la plantilla, nuevas incorporaciones pudiendo sustituirse por campañas de sensibilización a la plantilla mediante píldoras formativas en los aspectos vinculados al protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.	A	jun-25	2025	Datos estadísticos en el informe de seguimiento con nº de personas formadas, contenido, jornada y modalidad de formación	Dirección y Responsable de Igualdad
7	Impartir una formación especializada al personal instructor/RLPT/ figuras de referencia y al equipo de apoyo con funciones en prevención, con un mínimo de 20 horas.	A	ene-25	2025	Título acreditativo de la formación. Contenido de la formación	Dirección y Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO: 3.2: Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación planificada por la empresa.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
8	Difusión del Plan de formación	M	Anualmente	Anual	Evidencia de la difusión.	Dirección y Responsable de Igualdad
9	Garantizar que la formación se realizará dentro de la jornada laboral, siempre que sea factible con el servicio prestado, para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos de las formaciones incluyendo modalidad y jornada.	Dirección y Responsable de Igualdad
10	Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades históricamente masculinizadas en la empresa, y la participación de hombres en acciones formativas relacionadas con actividades históricamente feminizadas en la empresa, con el objetivo de conseguir una mayor equidad en el acceso a la formación de la plantilla.	A	Anualmente	Anual	Evidencia de la campaña realizada	Responsable de Igualdad
11	Garantizar que toda la plantilla tendrá acceso a la formación, inclusive aquellas que por sus circunstancias personales no se encuentren actualmente trabajando (excedencia, baja por IT, AT...) y en concreto aquellas que tengan una situación particular relacionada con el cuidado de familiares o convivientes como la reducción de jornada, o excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes a su cargo.	M	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos de las formaciones incluyendo modalidad y jornada.	Dirección y Responsable de Igualdad
12	Desarrollo de planes de carrera y otras medidas que promuevan el desarrollo profesional, como puede ser facilitar opciones de movilidad interna.	M	jun-26	2026	Acciones realizadas y un muestreo del plan de carrera desarrollado	Dirección

EJE 04: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 Dar visibilidad de las vacantes en aquellos puestos que pudieran ser objeto de promoción.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Difusión de las vacantes promoviendo la movilidad funcional y/o geográfica como forma de retención del talento, así como aquellas categorías superiores que pudieran ser objeto de promoción de ascenso, asegurando que todas lleguen a toda la plantilla por todos los canales de difusión de la empresa.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de la difusión de vacantes	Departamento de selección y Responsable de Igualdad
2	Reforzar el criterio de priorizar las promociones internas, solo acudiendo a contratación externa, en el caso de no cubrir las vacantes con los perfiles existentes dentro de la empresa.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en informe de seguimiento de candidaturas y personal promocionado y vs contrataciones externas	Departamento de selección y Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2 Establecer un proceso transparente de promoción profesional

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
3	Elaborar un proceso de promoción con perspectiva de género que garantice que el perfil requerido, las competencias y requisitos solicitados son los adecuados para el puesto de destino, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias o habilidades que generen barreras en el acceso.	M	dic-27	2027	Evidencia del proceso de promoción elaborado.	Dirección y Responsable de Igualdad

4	Realización de un informe con un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, detallando el tipo de promoción efectuada para su traslado a la Comisión de seguimiento. En las promociones de puesto o categoría profesional, se detallará la categoría o el puesto funcional de origen y de destino, relacionándolo con el tipo de contrato y jornada.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en informe de seguimiento de promociones efectuadas anualmente	Responsable de Igualdad
---	---	---	--------------------------------	-------	---	-------------------------

EJE 05: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo libres de sesgos inconscientes de género o discriminación por razón de sexo.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Establecer y elaborar un protocolo de desconexión digital en el que se recoja la política interna y las medidas tomadas por la empresa en el que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre para garantizar el derecho a la desconexión digital del personal. Debe incluir horarios, la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática y difusión a toda la plantilla.	A	may-25	2025	Copia del protocolo de desconexión digital elaborado.	Dirección, Responsable PRL y Responsable de Igualdad
2	La empresa se compromete a estudiar todas las solicitudes de flexibilización de las vacaciones reguladas en el artículo 51 del convenio colectivo vigente. Tanto en periodos como en calendario anual.	M	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de nº de solicitudes vs nº de aceptadas y	Dirección, Responsable de coordinación y

					denegadas con posible justificación	Responsable de Igualdad
3	Flexibilización en los calendarios otorgando a la plantilla la posibilidad de realizar cambios de turnos entre compañeros/as con causa justificada previo acuerdo entre las partes y con conocimiento siempre de la persona responsable y quedando cubierto el servicio.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes vs número de aceptadas y denegadas con posible justificación	Dirección, Responsable de coordinación y Responsable de Igualdad
4	Flexibilización en los calendarios otorgando a la plantilla la posibilidad de realizar cambios de periodos vacacionales entre compañeros/as con causa justificada previo acuerdo entre las partes y con conocimiento siempre de la persona responsable y quedando cubierto el servicio.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes vs número de aceptadas y denegadas con posible justificación	Dirección, Responsable de coordinación y Responsable de Igualdad

EJE 06: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1 Promover y retener el talento femenino en la empresa.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Realizar campañas proactivas de contratación de mujeres en las áreas o puestos en los que existe infrarrepresentación	M	Anualmente	Anual	Campañas realizadas	Responsable de Igualdad
2	Ofrecer formación para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	M	Anualmente	Anual	Difusión de la formación. Datos estadísticos de participación de mujeres en estas formaciones	Dirección y Responsable de Igualdad

3	Desarrollar itinerarios formativos basados en el liderazgo femenino, destinados a mujeres con potencial para asumir funciones directivas dentro de la empresa, apostando por una retención del talento y rompiendo el famoso "techo de cristal"	M	dic-28	2028	Compartir con la parte social alguno de estos itinerarios	Dirección y Responsable de Igualdad
4	Diseñar programas de identificación del talento para impulsar la formación ligada a la promoción y al desarrollo específico de mujeres en la empresa, en concreto, en aquellos puestos en los que están poco o nada representadas.	B	jun-28	2028	Análisis de los programas de identificación y resultados aplicados en la entidad	Dirección y Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2 Mantener como punto de referencia la situación de las mujeres y hombres en la empresa para buscar una equidad en la empresa, poniendo el foco en un aumento de la participación de las mujeres en áreas masculinizadas

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
5	Realizar un estudio con perspectiva de género, de las contrataciones y promociones resultantes anualmente respecto al año anterior, durante la vigencia del plan con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres en los distintos procesos.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	conclusiones del estudio en el informe de seguimiento	Responsable de Igualdad
6	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en el informe de seguimiento de la distribución de la plantilla	Responsable de Igualdad
7	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarten las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	B	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en el informe de seguimiento de procesos de promoción. Hombres	Responsable de Igualdad

					promocionados vs mujeres descartadas con justificación	
8	Disponer de información estadística, desagregada por sexo y grupos profesionales, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, secciones/área y grupos profesionales.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en el informe de seguimiento de la distribución de la plantilla	Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3 Acciones positivas para lograr una participación de la mujer en espacios que estaban destinados a hombres						
Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
9	Establecer como medida de acción positiva que, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se opte por contratar a la mujer en el caso de puestos masculinizados en la empresa, con el objetivo de reducir a lo largo de la vigencia del Plan la brecha de género encontrada en el personal operario.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos de mujeres promocionadas en posiciones operativas masculinizadas	Dirección y Responsable de Igualdad
10	Garantizar que en los procesos de contratación y de promoción interna se contará con al menos 1 candidatura del sexo infrarrepresentado en cada proceso. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	B	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos de procesos vs vacantes cubiertas	Dirección y Responsable de Igualdad

EJE 07: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Elaborar una guía y difundirla a toda la plantilla (y nuevas incorporaciones) que recoja todos los derechos relacionados con la corresponsabilidad y conciliación aplicable a toda la plantilla, en la que se indiquen los derechos reconocidos en el ET, convenio colectivo de aplicación, plan de igualdad y cualquier otra mejora que se aplique en la entidad.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de la guía elaborada y difundida	Dirección y Responsable de Igualdad
2	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2 Ampliación de las medidas relacionadas con la conciliación familiar

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
3	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este permiso se podrá ampliar hasta los 5 años, el cual podrá ser disfrutado de forma fraccionada, y estará ligado a la reserva del puesto de trabajo los 3 primeros. En aquellas situaciones en que se produzca una subrogación, y estemos en el periodo que mejora la ley, se estudiará la viabilidad por parte de la empresa, y en caso positivo se preguntará a la persona trabajadora para que sea ella la que tome la decisión final sobre su futuro.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad
4	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado de su cónyuge, pareja sentimental o persona conviviente, pudiendo ampliarse hasta los 4 años el cual podrá ser disfrutado de forma fraccionada, y estará ligado a la reserva del puesto de trabajo los 2 primeros. En aquellas situaciones en que se produzca una subrogación, y estemos en el periodo que mejora la ley, se estudiará la viabilidad por parte de la empresa, y en caso positivo se preguntará a la persona trabajadora para que sea ella la que tome la decisión final sobre su futuro.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad

5	Las familias con un sola persona progenitora o en aquellos casos de trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos e hijas que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad
6	Establecer un permiso retribuido del tiempo necesario para las actividades relacionadas con el centro de estudios de las y los menores de 16 años, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, y con un límite de 10 horas anuales	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad
7	Cuando no se acumule el permiso por cuidado de lactante se podrá extender hasta los 12 meses del menor o la menor. En caso de familias de una sola persona progenitora (monomarentales o monoparentales) se podrá extender hasta los 18 meses del menor o de la menor.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad
8	La acumulación de cuidando de lactante se podrá hacer en jornadas completas por un periodo único de 15 días laborales hasta los 9 meses del menor En caso de familias de una sola persona. progenitora (monomarentales o monoparentales) se podrá ampliar a 25 días laborales, hasta los 9 meses del menor o la menor.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.3 Mejorar los derechos establecidos por la legislación vigente en el momento de la firma del plan de igualdad

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
9	Flexibilizar el permiso de matrimonio para que su disfrute sea dentro del año natural sin tener que ser inmediatamente tras el hecho causante.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad
10	Flexibilizar el permiso retribuido de cinco días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (según lo establecido en el ART. 37.3B del ET) mientras dure y pudiendo no iniciarse necesariamente el primer día laboral después del hecho causante.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad
11	Estudiar la posibilidad de teletrabajo desde la semana 20 hasta la 29 para que se desarrolle la actividad en modalidad híbrida, garantizando 2-3 días de trabajo a distancia. A partir de la semana 30 de embarazo hasta el parto para la persona progenitora gestante, solo será de aplicación al personal que preste servicio en las oficinas.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad
12	Estudiar la posibilidad de teletrabajo desde la semana 39 de embarazo hasta el parto para la persona progenitora no gestante. Solo será de aplicación para el personal que preste servicio en las oficinas	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las	Dirección y Responsable de Igualdad

	Estudiar posibilidad para que desde la semana 30 de embarazo de su pareja pueda acogerse a una modalidad híbrida de trabajo a distancia y trabajo presencial.				otorgadas y las denegadas	
13	La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor (en los términos establecidos en el RD 5/2023 y ET) cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares, personas o seres vivos sintientes convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos de número de solicitudes, separando las otorgadas y las denegadas	Dirección y Responsable de Igualdad

EJE 08: RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1 Crear un sistema retributivo transparente que garantice una igualdad en el acceso a ciertas condiciones salariales de la plantilla, sin discriminación por razón de sexo.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Realizar una auditoría salarial a nivel global de la entidad y pormenorizada en base al registro retributivo y a la agrupación resultante de la valoración de puestos.	M	mar-26 mar-28	Bienal	informe de auditoría	Dirección y Responsable de Igualdad
2	Realizar un registro salarial anualmente, que englobará a toda la plantilla y analizará las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo: salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales.	A	Anualmente	Anual	Evidencia de registro retributivo realizado	Dirección y Responsable de Igualdad

3	Garantizar que existe un presupuesto anual para la reducción de la brecha y su aplicación a los casos detectados de brecha salarial.	M	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de aprobación del presupuesto	Dirección
4	Elaborar una política salarial, definiendo los conceptos de cada uno de los complementos, así como los criterios para su percepción, según correspondan al convenio colectivo o a la empresa, y ajustándose en el sistema de nóminas.	M	dic-25	2026	Evidencia de la política salarial elaborada	Dirección y Responsable de Igualdad
5	Seguimiento anual y revisión salarial para confirmar que no se producen discriminaciones y reducir la brecha no justificada, en caso de existir.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Informe de seguimiento con la evolución de la brecha interanual	Responsable de Igualdad

EJE 09: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1. Garantizar un espacio libre de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de la difusión	Responsable de Igualdad
2	Difundir el canal de denuncias a toda la plantilla	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de la difusión	Responsable de Igualdad

MEDIDAS ESPECÍFICAS SEGÚN EJE DE ANÁLISIS VOLUNTARIOS SEGÚN R.D. 901/2020:

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO						
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1 Sensibilizar a la plantilla para identificar casos de violencia de género y violencia sexual y garantizar que la empresa está preparada para proteger a la víctima de forma adecuada y con suma celeridad						
Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Elaborar y difundir una guía que recoja todos los derechos que tienen reconocidas las víctimas de violencia de género y aquellas medidas de mejora que sean aprobadas en comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, convenios colectivos o en el seno de la empresa.	A	ene-25	2025	Evidencia de la guía elaborada y difundida	Responsable de Igualdad
2	Llevar un registro de mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual manteniendo el anonimato de las mujeres.	B	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos anónimos con el número de mujeres en esta situación	Responsable de Igualdad
3	La Comisión de seguimiento se reunirá anualmente para negociar nuevas medidas para las víctimas de violencia de género y sus supervivientes.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Actas de las reuniones.	Responsable de Igualdad
4	Establecer convenios de colaboración con instituciones y asociaciones para favorecer la inserción de estas mujeres que están en doble situación de exclusión social, lo que complementaría la gran labor social que hace ARUM.	A	dic-27	2027	Evidencia de las colaboraciones propuestas y realizadas	Dirección y Responsable de Igualdad
5	Se establece una ayuda económica directa de 600 € en concepto de mudanza o alquiler para los casos de movilidad geográfica por violencia de género.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Número de solicitudes y número de mujeres que han accedido a la ayuda	Dirección y Responsable de Igualdad

6	Se establece una ayuda económica para 20 Sesiones anuales de ayuda psicológica para las Víctimas de Violencia de Género a través de Cualtis.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Número de solicitudes y número de mujeres que han accedido a la ayuda	Dirección y Responsable de Igualdad
7	Se establece una ayuda económica 40 € mensual para guarderías por cada hijo e hija menor de madre víctima de violencia de género.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Número de solicitudes y número de mujeres que han accedido a la ayuda	Dirección y Responsable de Igualdad

EJE 11: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud laboral.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Disponer de los resultados de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y por puesto de trabajo o categoría	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Datos estadísticos en informe de seguimiento	Responsable de PRL y Responsable de Igualdad
2	Añadir la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales. Trasladar a la SPA el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades adquirido, para que actualicen los documentos en base a este criterio.	M	feb-25	2025	Evidencia del traslado a la SPA del compromiso de la entidad con la igualdad	Responsable de PRL
3	Evaluación de riesgos psicosociales con especial atención a la exposición al acoso.	M	dic-26 dic-28	Bienal	Análisis con perspectiva de género y conclusiones del informe de riesgos psicosociales.	Responsable de PRL

4	Adaptación de la evaluación de riesgos a las funciones concretas de cada persona operaria en la empresa	A	dic-25	2026	Número de adaptaciones realizadas	Responsable de PRL
5	La uniformidad será unisex para toda la plantilla o, en caso de no ser posible, se contará con un uniforme con disponibilidad de patronaje femenino o masculino, atendiendo únicamente a la fisonomía de la persona, sin que responda a estereotipos de género ni atente contra su dignidad, es decir, teniendo se tendrá únicamente en cuenta la adaptación para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de la ropa de trabajo	Responsable de PRL y Responsable de Igualdad
6	Se ha gestionado desde ARUM una colaboración con DKV para que toda la plantilla desde el 2025 pueda voluntariamente adherirse a ese seguro médico. Este acuerdo mejora la cobertura con sesiones divulgativas de salud laboral, alimentación, ayuda psicológica, hábitos de vida sana...	B	dic-25	2026	Plantilla adherida y campañas de sensibilización ofertadas	Dirección, Responsable de PRL y Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2: Protección a la maternidad y lactancia natural en el ámbito laboral.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
7	Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	A	abr-25	2025	Evidencia del protocolo revisado y copia de la difusión	Responsable de PRL y Responsable de Igualdad
8	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	B	Permanente durante la vigencia	Anual	Conclusiones del seguimiento anual	Responsable de PRL y Responsable de Igualdad

9	Siempre que la empresa sea conocedora de que una persona esté en situación de embarazo coordinará con la mutua un reconocimiento médico con el fin de identificar si se trata de un caso de riesgo en el embarazo, con las limitaciones del puesto o la posibilidad de causar baja.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Número de embarazos y número de veces que se aplica esta medida.	Responsable de PRL y Responsable de Igualdad
---	---	---	--------------------------------	-------	--	--

EJE 12 COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1 Fomentar una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades con especial atención a la no discriminación y acoso en el ámbito laboral.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Comunicación y difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad.	A	Inmediato a la firma del Plan	2025	Evidencia de la difusión	Responsable de PRL
2	Difusión del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a las nuevas incorporaciones como material de onboarding.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de la difusión	Responsable de PRL
3	Revisar la documentación interna, canales de comunicación, página web y otros canales como redes sociales para que el lenguaje utilizado no contenga sesgos de género ni sea sexista.	B	dic-27	2028	Conclusión de la revisión y mejoras gestionadas	Responsable de PRL
4	Incluir en el manual de onboarding o de acogida módulos de igualdad que incluyan: el Plan de Igualdad vigente en la entidad, acceso a formación de igualdad de oportunidades para nuevas incorporaciones, folletos u otras píldoras formativas	A	oct-25	2025	Evidencia del manual	Responsable de PRL

5	Enviar el compromiso que la empresa tiene con la igualdad a las entidades formadoras para garantizar que, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades, no contengan sesgos de género ni utilicen un lenguaje sexista. En caso de detectarlos, se tomarán medidas inmediatamente y se informará a la comisión de seguimiento.	B	mar-25	2025	Evidencia del compromiso enviado	Responsable de PRL
6	Crear un sistema de formación continua basado en píldoras formativas o campañas destinado a toda la plantilla para fomentar una constancia con el compromiso de la igualdad real en el ámbito de la empresa a todos los niveles.	M	Permanente durante la vigencia	Anual	Píldoras formativas y personas que han accedido a las mismas	Responsable de PRL
7	Revisar la terminología utilizada y corregirla, si fuese necesario, en los procesos de selección, contratación y promoción para que atiendan a criterios neutros o inclusivos y /o haciendo uso de los colectivos en la denominación y clasificación profesional.	B	dic-25	2026	Evidencia de procesos modificados	Departamento de selección y Responsable de PRL
8	Incluir de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades en los documentos estratégicos de la organización.	A	jun-25	2025	Evidencia de inclusión.	Responsable de Igualdad
9	Comunicar a las empresas colaboradoras el compromiso de la empresa con la igualdad.	M	jun-25	Anual	Copia del compromiso. Evidencias aleatorias del compromiso enviado	Dirección y Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2. Añadir la perspectiva de género a la comunicación corporativa de la empresa.

Nº	MEDIDA DETALLADA	PRIORIDAD	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	INDICADORES	RESPONSABLE
10	La empresa actúa como un agente socializador de género, por eso queremos incidir en la sensibilización de la plantilla mediante píldoras formativas y campañas de corresponsabilidad, conciliación, igualdad, diversidad y acoso	A	Permanente durante la vigencia	Anual	evidencia de píldoras formativas y de campañas de sensibilización	Dirección y Responsable de Igualdad
11	Seguimiento por parte de la persona responsable de ajuste social mediante entrevistas con todas las personas trabajadoras. Prestando atención a los posibles riesgos encontrados y tomando medidas al respecto.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Conclusiones de seguimiento anual	Responsable de ajuste social y personal
12	Campañas de unión e integración de la plantilla: convivencias, desayunos, actividades culturales...para toda la plantilla	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Estudio aleatorio de actividades realizadas	Responsable de PRL
13	Campañas anuales de recogida de alimentos y juguetes.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de campañas realizadas	Responsable de PRL
14	Arum se compromete a seguir realizando campañas para terceros, además de difundir esas campañas entre su plantilla, y realizar más campañas y eventos para la sensibilización de las personas trabajadoras, sobre los distintos tipos de diversidad, igualdad e inclusión social.	A	Permanente durante la vigencia	Anual	Evidencia de campañas realizadas	Dirección y Responsable de Igualdad

PROGRAMACIÓN DE ACTUACIONES

CRONOGRAMA									
AÑO	2025		2026		2027		2028		2029
HITOS/ SEMESTRES	1º SEM	2º SEM	1º SEM						
Aprobación y Registro									
Implantación y seguimiento									
Evaluación Intermedia									
Evaluación Final									
Seguimiento anual									
Nuevo Diagnóstico									

CALENDARIO DE ACCIONES

La prioridad es (Alta en rojo, Media en amarillo y baja en verde). Los semestres colorados son cuando se implanta y las x cuando se realiza el seguimiento.

EJE 01: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1	Alta			X		X		X		X
2	Alta			X		X		X		X
3	Media			X		X		X		X
4	Media			X		X		X		X
5	Alta			X		X		X		X
6	Alta			X		X		X		X
7	Alta			X		X		X		X
8	Alta			X		X		X		X
EJE 02: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1	Alta	X								
2	Baja			X						
3	Baja	X								
4	Alta			X		X		X		X
5	Media			X		X		X		X
EJE 03: FORMACIÓN										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1	Alta	X								
2	Media			X		X		X		X
3	Alta			X		X		X		X
4	Media		X							
5	Baja			X						
6	Alta	X								

7		x								
8				x		x		x		x
9				x		x		x		x
10				x		x		x		x
11				x		x		x		x
12				x						
EJE 04: PROMOCIÓN PROFESIONAL										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1				x		x		x		x
2				x		x		x		x
3							x			
4				x		x		x		x
EJE 05: CONDICIONES DE TRABAJO										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1		x								
2				x		x		x		x
3				x		x		x		x
4				x		x		x		x
EJE 06: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1				x		x		x		x
2				x		x		x		x
3									x	
4								x		
5				x		x		x		x
6				x		x		x		x
7				x		x		x		x
8				x		x		x		x
9				x		x		x		x
10				x		x		x		x
EJE 07: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1				x		x		x		x
2				x		x		x		x
3				x		x		x		x
4				x		x		x		x
5				x		x		x		x
6				x		x		x		x
7				x		x		x		x
8				x		x		x		x
9				x		x		x		x
10				x		x		x		x
11				x		x		x		x
12				x		x		x		x
13				x		x		x		x
EJE 08: RETRIBUCIONES										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29

1				X				X		
2				X		X		X		X
3				X		X		X		X
4				X						
5				X		X		X		X
EJE 09: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1				X		X		X		X
2				X		X		X		X
EJE 10 : VIOLENCIA DE GÉNERO										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1		X								
2				X		X		X		X
3				X		X		X		X
4							X			
5				X		X		X		X
6				X		X		X		X
7				X		X		X		X
EJE 11 : SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1				X		X		X		X
2		X								
3					X				X	
4			X							
5				X		X		X		X
6			X							
7		X								
8				X		X		X		X
9				X		X		X		X
EJE 12 COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA										
Nº	PRIORIDAD	01/25	02/25	01/26	02/26	01/27	02/27	01/28	02/28	01/29
1		X								
2				X		X		X		X
3								X		
4			X							
5		X								
6				X		X		X		X
7				X						
8		X								
9		X		X		X		X		X
10				X		X		X		X
11				X		X		X		X
12				X		X		X		X
13				X		X		X		X
14				X		X		X		X

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

VIGENCIA

La vigencia del presente plan de igualdad se ha acordado para un periodo de 4 años, iniciando con la firma el día 22 de enero del 2025 y finaliza el día 21 de enero del 2029.

MODIFICACIÓN Y REVISIÓN

Si durante la vigencia se diese la necesidad de modificar o revisar el plan de igualdad, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá para alcanzar un nuevo acuerdo, tal como se indica en el RD 901/2020 de 13 de octubre, que dice en su artículo 9 lo siguiente:

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos.

El artículo 9.6 del RD 901/2020 establece que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la comisión de seguimiento.

Esta fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación, calendarizándose reuniones anuales y además se realizarán **una evaluación intermedia y otra final** durante la vigencia del Plan de Igualdad.

De acuerdo con los resultados de los seguimientos anuales y de las evaluaciones realizadas, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deban incorporarse al Plan.

Informes de seguimiento

El informe anual deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de cumplimiento de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Al finalizar la vigencia del Plan, realizará un informe final del I Plan de Igualdad (2025-2029) que tendrá en cuenta los siguientes indicadores de seguimiento:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Habrá que completar una ficha por cada una de las medidas que contendrá el grado de satisfacción alcanzado por la comisión de seguimiento respecto a la implantación de la medida y además de los siguientes  tems:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinaci�n con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
Otros motivos (especificar)			<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Constitución.

Las partes firmantes del presente plan de igualdad acuerdan crear una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, los objetivos marcados y las acciones programadas.

Composición.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta de forma paritaria por 2 personas de la parte empresarial y 2 personas de la parte social.

Por una parte, la representación de la empresa:

- Rocío Vilchez Rodríguez – Quiroga: Responsable Servicio Ajustes Personal y Social.
- José Manuel Lunar Barrera: Supervisor

Por otra, la representación sindical de las personas trabajadoras:

- Luisa Ávila González, en representación de FESMC-UGT Andalucía
- María Trinidad Montes Martín, en representación de FECCOO Andalucía

Se reconoce a ambas partes contar con asesoramiento y apoyo de personas expertas en la materia quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

La comisión de seguimiento se dota de un reglamento de funcionamiento interno.

Reglamento de funcionamiento

Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Funciones.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y 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 primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participar en el desarrollo de las diferentes fases para arrancar el Plan de Igualdad.

- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Emitir, recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del plan de igualdad.
- El asesoramiento, desde la perspectiva de género en cualquier materia.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
- Elaboración de una memoria anual, donde se recogerá el trabajo realizado.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

Nombramiento de la secretaría de la comisión.

La Comisión de Seguimiento acuerda que se nombre una persona de entre sus integrantes que tendrá el rol de la secretaria/o y una persona suplente.

MIEMBROS SECRETARÍA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
ROCIO VILCHEZ RODRIGUEZ QUIROGA (TITULAR)	JOSE MANUEL LUNAR BARRERA (SUPLENTE)

Serán funciones de la Secretaría:

- Realizar las convocatorias con una antelación de siete días naturales, conteniendo el orden del día de las reuniones y la información sobre los temas que figuren en el mismo, de acuerdo con las propuestas recibidas de las partes. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través de correo electrónico.
- Moderar las reuniones
- Firmar las actas de reunión
- Levantar acta con el visto bueno de la Presidencia, con al menos, el siguiente contenido:
 - Nombre de las personas que hayan asistido a la reunión.
 - Circunstancias de lugar y tiempo.
 - Orden del día.
 - Puntos principales de las deliberaciones y propuestas sometidas a consideración.

- Contenido y modo de adopción de los acuerdos y, en el caso de que haya existido votación, resultado de la misma.
- Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan la representación empresarial.

Reuniones

La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente con carácter ordinario, y se podrán celebrar reuniones extraordinarias previa comunicación escrita al efecto con una antelación mínima de 7 días, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

En todas las reuniones, pero especialmente aquellas en las de evaluación intermedia y final, la comisión de seguimiento tendrá que formular un informe con la propuesta de mejora, incluyendo medidas, indicadores de evaluación y plazos para cumplir satisfactoriamente con los objetivos del plan de igualdad.

El objetivo de las reuniones

Será realizar el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad acorde con lo indicado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos.

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.

9. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Se manifiesta la voluntad por parte de la parte empresarial y comisión sindical de negociación de actuar de buena fe, por ello se establece como primera fase una reunión extraordinaria de la comisión de seguimiento, con el fin de resolver las discrepancias que pudieran surgir de la aplicación del plan de igualdad.

En caso de no alcanzar un acuerdo las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el SERCLA (Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales) de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA, S.L.

ÍNDICE

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	120
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	120
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.	121
4. DEFINICIONES	123
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.	126
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.	127

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

El presente protocolo busca garantizar los derechos reconocidos a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, aquellas que realicen trabajos en sus instalaciones independientemente de la relación contractual, incluyendo voluntariado, personal en prácticas, y el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en los centros de trabajo de ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA, S.L.

Para ello, aquellas empresas que en virtud de un contrato mercantil de prestación de servicios desarrollen su actividad en centros de trabajo de nombre empresa se adherirán al contenido del presente protocolo, comprometiéndose a que sus profesionales tengan los mismos derechos y obligaciones aquí reflejados. Las empresas subcontratistas colaborarán en la instrucción de aquellos supuestos en los que se denuncie una situación de acoso sexual cuando sus profesionales estén relacionados de cualquier forma con ella.

Ámbito temporal:

La vigencia de este Protocolo será la misma que el Plan de Igualdad, es decir del 22 de enero de 2025 hasta el 21 de enero de 2029

El presente protocolo tendrá una vigencia de 4 años sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la Parte Social.

Ámbito geográfico o territorial:

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:

Lugares donde puede producirse el acoso.

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de la organización respeten mutuamente su integridad humana.

Su finalidad es adoptar en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones: una preventiva y otra procedimental. Para ello, trata de:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo
- Definir e implantar un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Y pretende entre otros objetivos:

- 1) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- 2) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- 3) Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- 4) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- 5) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso o personas testigo realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La empresa ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA, S.L., en adelante ARUM, con este protocolo hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que la integran.

De acuerdo con ese compromiso, la empresa ARUM declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. Por lo tanto, se compromete a:

- 1) No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Queda prohibida expresamente cualquier acción o conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo siendo considerada como posible causa de despido disciplinario.
- 2) No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito
- 3) Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- 4) Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. Quedan prohibidas las represalias como garantía de indemnidad contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.
- 5) La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave. En el caso de que se determine que no ha existido acoso y de existir pruebas objetivas de la falsedad de la denuncia, que, a tenor de lo comprobado en la fase de instrucción, se puede determinar que la persona denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarían contra esta persona las medidas disciplinarias correspondientes.

Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos o actitudes, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución de este compromiso, la empresa exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
 - Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
 - Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.
 - Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el art. 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores.
- En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repite.
 - En consecuencia, la empresa y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

4. DEFINICIONES

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4.1 CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Una persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa o la ubicación del suceso.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

4.2 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

Se consideran, a modo ejemplar y sin delimitar, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

Verbal

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

4.3 CONCEPTO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

4.4 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se consideran, a modo ejemplar y sin delimitar, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

4.5. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada. Spyware (software que tiene dicho objetivo)
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza).
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.).
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (Revelar información personal o la identidad), outing (Revelar la orientación sexual).
- Bullying sexualizado (Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida).
- Cyberflashing (Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth).

Dimensión digital de la violencia psicológica

- Todas las formas tienen un impacto psicológico
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- Discurso de odio sexista
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico (Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento)

4.6 CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- A) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- B) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- C) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- D) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- E) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso, estará a disposición de la plantilla en la página web <https://www.arumcee.es/> en el Portal del Empleado y en los tablones de centros de trabajo.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

- Se dará formación básica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para toda la plantilla actual y las nuevas incorporaciones.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a personal que participe en los procesos de Recursos Humanos, personas que formen parte de la comisión instructora, mandos intermedios y personal directivo.
- Informar a todas las personas trabajadoras de su responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

6.1 Principios rectores

El procedimiento de actuación tendrá las siguientes garantías y principios rectores:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Derecho a la privacidad en el tratamiento de sus datos personales de conformidad a lo establecido en la LO 3/18, de 5 de diciembre, y en especial de la regulación establecida en sus artículos 6 y 9. Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá la utilización indebida de los datos personales de cualquier trabajador cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.

6.2 Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo, o una persona conocedora de los hechos.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona trabajadora podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación - desistimiento-. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por la Empresa no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por correo electrónico a la dirección denunciaacoso@arumcee.es.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

6.3 Fases.

I. Conocimiento de los hechos.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la mercantil ARUM INTEGRACION ANDALUCÍA, S.L. (mando intermedio, compañero/a de trabajo) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Dicha comunicación de hechos se realizará siempre por escrito (cumplimentando el modelo que se adjunta) y se hará por:

- Correo electrónico a: denunciaacoso@arumcee.es
- Denuncia vía canal habilitado por la empresa (canal de denuncias, en la web)
- Comunicación ante la persona responsable de igualdad

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es muy recomendable que sea la propia persona trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que inicie el procedimiento, pero puede autorizar a que sea otra persona la que lo haga en su nombre.

II. Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo ésta llegará a la persona responsable de Igualdad en la Compañía. Para que de traslado a la comisión de instrucción que determinara si concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y entonces se comunicara a la persona trabajadora su admisión a trámite o no.

Si se concluye que concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo se acordará la apertura del Protocolo.

III. Apertura del protocolo.

Comisión de investigación.

Se constituirá una **Comisión de investigación e instrucción** que estará integrada por cuatro miembros:

Dos personas por la Parte Empresarial, y dos personas por la Parte Social. Durante el proceso las partes podrán contar con apoyo o asesoramiento de personas expertas en la materia.

En el caso de que, durante la vigencia del plan, se produjera una elección de representación unitaria, se daría entrada a un máximo de 2 personas RLPT (siempre que fuesen de diferente organización sindical y en función de la representatividad), manteniéndose a las 2 personas que forman parte por los sindicatos firmantes u otras que ellas designen.

Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se nombrarán dos figuras:

- 1) Persona instructora del proceso. (recaerá en la parte empresarial)
- 2) Persona responsable de acompañamiento a la víctima. (recaerá en la parte social)

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen. En ningún caso las personas designadas por la Parte Social deberán tener vinculación directa con las personas afectadas por el expediente. Si existieran dichas vinculaciones la/as persona/as afectadas por las mismas se retirarán de la comisión de investigación.

Expediente.

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo se dará traslado a la representación empresarial en la Comisión de Investigación de la comunicación de hechos y, en su caso, la documentación e información adicional que se haya aportado, para que informe sobre este extremo al resto de componentes de la indicada Comisión.

Por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente** al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo.

El representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será la **persona responsable del expediente**, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta citaciones, actas, además de tener un deber de custodia sobre su contenido

Inicio. Comunicación a las partes.

Por la **persona responsable del expediente** se realizará comunicación en el plazo de 48 horas (correspondiente a dos días laborables), con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará, aunque la indicada víctima se encuentre en situación de baja médica: en estos casos serán dicha personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 10 días. Pudiendo prorrogarse hasta la finalización del proceso de investigación siempre y cuando se cumpla el principio de celeridad.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a eventuales testigos, así como aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por el responsable del expediente se considere oportuno. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será la persona instructora quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad.

En cualquier caso, todas las personas integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos los componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical y por cualquier persona de su confianza o profesional si así lo desea.

Medidas cautelares:

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía ARUM la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

- Afectación manifiesta por la situación
- Miedo
- Insomnio
- Incomprensión en su entorno laboral
- Amenazas...

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo ni en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o un menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas, salvo que medie causa justificada.

IV. Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación la persona instructora, con toda la información y documentación incorporada al expediente elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares, en su caso.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de 7 días. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación en un plazo máximo de 3 días.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

La Empresa ARUM adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA S.L.

DENUNCIANTE (marcar con X)

- Persona denunciante
- Recursos Humanos o mandos intermedios de la empresa.
- Persona acosada
- Otros

TIPO DE ACOSO (marcar con X)

- Acoso Sexual
- Acoso por razón de sexo
- Conductas contrarias a la libertad sexual
- Conductas contrarias a la integridad moral
- Sin especificar.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre y apellidos:
NIF:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Centro de trabajo:
Puesto de trabajo:

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS (Si es distinta de la persona acosada)

Nombre y apellidos:
NIF:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico:

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:
Nombre de la empresa:
Centro de trabajo:
Puesto de trabajo:
Vinculación con la persona acosada:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que tuvieron lugar los hechos, siempre que sea posible:

POSIBLES TESTIGOS Y/O PRUEBAS

Nombre y apellidos:
Puesto en la empresa:
Se adjuntan las siguientes evidencias (indicar cuales)

AUTORIZACIÓN DE SOLICITUD Y APERTURA DE EXPEDIENTE.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

En _____, a __ de ____ del 20__

Localidad y fecha

Firma de la persona denunciante:

A la atención de la persona instructora de la empresa **ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA S.L.**

Y para dar conformidad de la aprobación del I plan de Igualdad de ARUM INTEGRACIÓN ANDALUCÍA, S.L. incluyendo el acoso sexual y acoso por razón de sexo, se firma el documento con fecha: 22 de enero de 2025.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓN SINDICAL
<p>ROCÍO VÍLCHEZ RODRÍGUEZ Responsable Ajustes Personal y Social</p>	<p>LUISA ÁVILA GONZÁLEZ Sindicato más representativo (FESMC UGT)</p>
<p>JOSÉ MANUEL LUNAR BARRERA Supervisor</p>	<p>MARÍA TRINIDAD MONTES MARTÍN Sindicato más representativo (FE CCOO)</p>