

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2023-2026

0.ÍNDICE

1. Definición del Plan de Igualdad

2. Principios del Plan de igualdad
   -Principio de igualdad
   -Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
   -Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleado, formación y promoción profesional.
   -Principio de no discriminación directa por razón de sexo.
   -Prevención y actuación en casos de acosos sexual.
   -Prevención y actuación en acosos por razón de sexo.
   -Principio de no discriminación por embarazo o maternidad.
   -Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Objetivos del Plan de Igualdad

4. Ámbito de aplicación

5. Partes suscriptoras del Plan

6. Entrada en vigor y periodo de vigencia

7. Compromiso de la alta dirección

8. Obligaciones de los puestos de responsabilidad

9. Obligaciones de los empleados

10. Funciones de la comisión de igualdad

11. Comisión de seguimiento

12. Confidencialidad

13. Diagnóstico del Plan de igualdad y organigrama de la empresa: Que viene detallados en el Anexo III.

14. **Áreas de acción, medidas e indicadores:**

-Área de selección de personal y contratación.
-Área de promoción.
-Área de formación.
-Área de retribuciones.
-Áreas de conciliación y corresponsabilidad.
-Área de prevención de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y prevención del acoso y violencia contra el colectivo LGTBI
-Área de comunicación.

Acompañando a este plan de igualdad, también se presentan los siguientes documentos:

-Anexo I. Constitución de la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de Arneplant, S.L.
-Anexo II. Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Arneplant, S.L.
-Anexo III. Diagnostico y organigrama de Arneplant, S.L.
-Anexo IV. Protocolo para la prevención del acoso laboral
-Anexo V. Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
-Anexo VI. Protocolo para la prevención del acoso y la violencia contra el colectivo LGTBI.

Realizado el presente plan de igualdad, se firma por los miembros de la mesa negociadora, en Arnedo a 29/10/2024.

1. DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todas las personas trabajadoras de ARNEPLANT S.L son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado, se garantizará, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

4. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

5. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se considera 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

8. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten LA ASUNCIÓN EQUILIBRADA de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

-Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.

-Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

-Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.

-Garantizar el principio de igualdad retributiva.

-Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.

-Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

-Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de ARNEPLANT S.L, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes legales de las personas trabajadoras a través de la Comisión de Igualdad de la empresa. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin prejuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negoción colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de ARNEPLANT entrará en vigor el 01/01/2023 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2026.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

7. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

ARNEPLANT, S.L declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos compromisos se llevarán a la práctica a través del desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad, que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas con este propósito. Dicho Plan incluirá una sistemática de seguimiento, que garantice la consecución de los expresados objetivos de igualdad.

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la dirección, con la representación legal de trabajadores, en el proceso de implantación y seguimiento del Plan de igualdad.

8. OBLIGACIONES DE LOS PUESTOS RESPONSABILIDAD

Todo el personal con funciones operativas de gestión o dirección de personal deberán velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en su específico ámbito de dirección.

Es responsabilidad de toda la empresa colaborar con la Dirección a la hora de investigar e instruir casos de actuaciones discriminatorias que originen acoso, siguiendo el procedimiento consignado en el Código de Prevención del Acoso implantando en la Empresa.

Se deberán seguir las siguientes pautas de conducta:

- Se deberán exigir comportamientos y actuaciones de sus subordinados de acuerdo con los principios marcados en este Plan y en la política de igualdad de la empresa.
- No tolerar posibles comportamientos discriminatorios entre las personas trabajadoras que integren el equipo que dirigen.
- Evitar los perjuicios hacia mujeres trabajadoras por su condición de mujer o por el ejercicio relacionado con la asunción de responsabilidades familiares.
- Colaborar activamente con el departamento de recursos humanos en las investigaciones de actuaciones discriminatorias que originen acosos.
- Estarán obligados a transmitir al departamento de recursos humanos cualquier situación de discriminación que detecten.

9. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

Todo el personal de ARNEPLANT deberá respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y deberá cumplir con todo lo previsto en el presente PLAN DE IGUALDAD, debiendo poner en conocimiento de la empresa cualquier circunstancia, actuación, hecho, política o conducta que atente contra dichos principios.

10. FUNCIONES DE LA COMISION DE IGUALDAD

La función principal de esta Comisión será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad en ARNEPLANT, basado en un diagnóstico previo de la situación de la empresa y a partir del cual se propondrán medidas encaminadas a conseguir la igualdad real en todos los ámbitos en que fuera necesario.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad (compromiso de la alta dirección, diagnóstico de género, análisis de los resultados, definición de medidas o acciones que conformen en Plan de Igualdad, aplicación y ejecución de las acciones, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).

- Para la elaboración del Diagnóstico y Seguimiento de situación la función será analizar los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa.

- Una vez analizados los datos, la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico y a lo largo de la vigencia del plan.

- Las acciones a acordar para desarrollar en el marco del Plan de Igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención: acceso al empleado, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo,
prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, comunicación, lenguaje y publicidad no sexista.

- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y acordado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que será la encargada de velar por que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan.

11. COMISION DE SEGUIMIENTO

Funcionamiento de la Comisión de seguimiento

Los/las firmantes del Plan de Igualdad, conforme al acuerdo alcanzado, constituirán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria, cada seis meses y de forma extraordinaria a instancia de cualquier de las partes.

Cada persona perteneciente a la Comisión de seguimiento podrá delegar su representación y voto si lo tuviera.

Tanto la parte empresarial como la RLT podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores anuales con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

- Elaborar de forma anual un informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción…) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.

- Revisión y corrección del Protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral y trato discriminatorio.

- Recibir y canalizar, a los representantes de los/as trabajadores/as, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.

- La empresa y la Comisión de Igualdad mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/as trabajadores/as.

Funcionamiento de la Comisión

- La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y, extraordinariamente, a instancia de cualquier de las partes.

- La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presente o representados al menos un tercio de los componentes con derecho a voto.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y se procederá a firmar tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera

posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborables.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento de funcionamiento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes con derecho a voto de la Comisión.

El Plan de Igualdad se recogerá en soporte informático y soporte físico, que permita ir añadiendo la información necesaria.

12. CONFIDENCIALIDAD

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

13. DIAGNOSTICO PLAN DE IGUALDAD

El diagnóstico viene detallado en el anexo III.

14. AREAS DE ACCIÓN, MEDIDAS E INDICADORES

1-AREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN.
2- AREA DE PROMOCIÓN.
3-AREA DE FORMACIÓN.
4-AREA DE RETRIBUCIONES.
5-AREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
6-PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA EL COLECTIVO LGTBI
7-AREA DE COMUNICACIÓN.

1-ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS:

-Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos incrementando la presencia de mujeres y hombres dónde estén subrepresentados.

-Conseguir garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.

MEDIDAS

-Evitar todo tipo de discriminaciones en los criterios de selección de personal, valorando exclusivamente cuestiones de idoneidad profesional, realizando las entrevistas teniendo en cuenta exclusivamente la cualificación requerida para el puesto y ante candidatos en igualdad de actitudes y aptitudes, dar preferencia al género menos representado.

-Formar al personal encargado de la selección en materia de igualdad de oportunidades.

INDICADORES

-Revisar procesos de selección haciendo público el guion en el que se basan las entrevistas.

-Número y porcentaje de hombres y mujeres contratados.

RESPONSABLE

-DEPARTAMENTO RR HH

2-ÁREA DE PROMOCIÓN

OBJETIVOS:

-Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

-Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

MEDIDAS

-Obtener un proceso de promoción equilibrado para ambos géneros y publicación de las vacantes con transparencia y puntualidad en medios y canales de acceso abierto para la plantilla.

-Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones priorizando al personal interno frente al externo.

INDICADORES

-Número de hombres/mujeres versus número de promociones.

-Número de ofertas cubiertas por personal interno versus externo.

RESPONSABLE

-DEPARTAMENTO RR HH

3-ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVOS:

-Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.

MEDIDAS

-Hacer un seguimiento del plan de formación anual, desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones.

-Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a las nuevas incorporaciones y reciclaje de la plantilla existente.

INDICADORES

-Número de personas trabajadoras en los cursos de formación por género.

-Número de horas de formación versus número de horas de hombres/mujeres formados.

-Acciones de formación realizadas tras la incorporación de un permiso de maternidad, excedencia o I.T. De larga duración.

RESPONSABLE

-DEPARTAMENTO RR HH

4-ÁREA DE RETRIBUCIONES

OBJETIVOS:

-Seguir con la política de Arneplant, de cero discriminación en cuanto a las retribuciones por razón de género.

MEDIDAS

-Continuar la idea de que a igual trabajo, mismo nivel profesional sin distinción de género.

-Analizar si los complementos salariales se vinculan a puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por uno de los sexos.

INDICADORES

-Segregar por secciones/funciones los distintos niveles para detectar posibles desviaciones y poder actuar en consecuencia.

RESPONSABLE

-DEPARTAMENTO RR HH

5-ÁREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS

-Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.

-Fomentar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

-Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS

-Detección y análisis de las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y estudio de todas las solicitudes se ajusten o no a las normas legales.

-Realizar acciones informativas y de sensibilización sobre los permisos para visibilizar e incentivar el uso de los mismos por parte de la plantilla masculina.

-Consensuar con la representación de las personas trabajadoras (RLPT) la realización de campañas informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de personas dependientes.

INDICADORES

-Número de personas trabajadoras que se acogen a las medidas de conciliación desglosadas por sexo.

-Número de acciones realizadas.

RESPONSABLE

-DEPARTAMENTO RR HH
-RPTES. LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

6-ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA EL COLECTIVO LGTBI

OBJETIVOS:

-Asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de la personas sean un valor defendido y respetado.

-Dar a conocer el procedimiento de actuación en casos de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo y acoso violencia contra el colectivo LGTBI

MEDIDAS

-Difundir el protocolo de prevención de acosos sexual y por razón de sexo a todos los niveles.
-Elaborar un informe anual de casos de acosos y presentar a la comisión de seguimiento.

INDICADORES

-% de plantilla informada.

-Número de casos de acosos presentados y resueltos.

RESPONSABLE

-DEPARTAMENTO RR HH
- COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD
- RPTES. LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

7-ÁREA DE COMUNICACIÓN

OBJETIVOS:

-Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de todas las personas trabajadoras y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

-Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

-Que los documentos de gestión y comunicación de la empresa tengan una perspectiva de lenguaje inclusivo.

MEDIDAS

-Introducir en la pagina web información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

-Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre todas las persona trabajadoras de Arneplant.

INDICADORES

-Número de acciones formativas.
-Número de comunicaciones generadas y sitios dónde se han difundido.

RESPONSABLE

-DEPARTAMENTO RR HH
- RPTES. LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS