



II PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO S.L.

GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L.

C/ del Pilar nº 14, P.I. sector I.2 Ecociudad del Transporte
26510, Pradejón (la Rioja)

Elaborado por la **Comisión negociadora de
Grupo Logístico Arnedo S.L**

2024 - 2028

INDICE

1. Introducción y Objetivos del II Plan	4
1.1 Concepto y Contenido del Plan.....	4
1.2 Presentación de Grupo Logístico Arnedo S.L.U.....	6
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN.....	8
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	9
3.1 Ámbito Personal	9
3.2 Ámbito Territorial	9
3.3 Temporal	9
4. Informe DIAGNÓSTICO.....	10
5. resultado de la auditoria RETRIBUTIVA	12
6. Objetivos del Plan de Igualdad.....	15
6.1. Objetivos generales del Plan de Igualdad:	16
7. Medidas de Acción Positiva. medidas de igualdad	17
7.1.- Despliegue de Medidas de Acción Positiva y correlación con los Objetivos.....	17
8. Cronograma de Implantación	24
9. Seguimiento y Revisión de las Medidas.....	26
10. EVALUACIÓN y Seguimiento del Plan de Igualdad	26
11. procedimiento de modificación y de solución de controversias	27
12. Plan de Comunicación	27
13. Seguimiento de Indicadores Generales	28
14. Protocolo para la prevención del acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.	29
15. Revisiones.	29
16. Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.

ANEXO I. Compromiso de la dirección	30
ANEXO II: Cuadro de mando integral	31
ANEXO III. Política de reuniones con perspectiva de género. Normas a seguir.	32
ANEXO IV. Compromiso adaptación y aplicación protocolo LGTBI.....	33

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL II PLAN

1.1 Concepto y Contenido del Plan

En el artículo **45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de **más de cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por último, es necesario insistir en algunas cuestiones importantes al respecto, como es la transparencia en el proceso de redacción del II plan, su contenido y su implantación. Y también la importancia de la comunicación a fin de que todo el mundo pueda coadyuvar a la consecución de los objetivos perseguidos con la redacción e implantación del plan no se puede olvidar, por supuesto, la capital importancia de la formación.

Ésta debe alcanzar tanto a la plantilla como a la dirección de la empresa, a fin de detectar comportamientos, conductas o decisiones que supongan un ataque a la igualdad entre los sexos a la hora de acceder a un puesto de trabajo y desarrollar las funciones propias del mismo, pero también a la hora de evitar problemas de acoso o abusos dentro de la empresa.

1.2 Presentación de Grupo Logístico Arnedo S.L.U.

GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO S.L.U., en adelante Grupo Arnedo, nace en 2004 como resultado de la fusión de dos empresas riojanas vinculadas por lazos familiares y con una trayectoria de más de 20 años de experiencia en el sector. Esta alianza ha permitido crear un gran operador capaz de ofrecer logísticas integrales –almacenaje, transporte y distribución de mercancías, pasando a ser una de las compañías más consolidadas del sector y líder en el transporte de mercancías en La Rioja.

GRUPO ARNEDO presta servicios de transporte de mercancías por carretera, tanto en rutas de ámbito nacional como internacional, gestionando todo tipo de cargas completas o fraccionadas, durante las 24 horas del día. Para ello, contamos con una moderna flota de vehículos compuesta de camiones tráiler Tautliner, con motor EURO 6.

A través de una atención individualizada, que nos permite conocer las necesidades específicas de cada cliente, desarrollamos servicios personalizados y globales de transporte y logística. Para hacer frente a este reto nos apoyamos en la experiencia de un equipo humano profesional y eficiente, la utilización de la tecnología más avanzada y la actualización constante de todas nuestras instalaciones y medios materiales.

Realizamos rutas de transporte de ámbito nacional e internacional (CEE), gestionando todo tipo de cargas completas y fraccionadas durante las 24 horas del día. Todo el esfuerzo realizado por nuestra organización va encaminado a lograr la plena satisfacción de nuestros clientes. Por ello, hemos adoptado un compromiso constante para ofrecer siempre la máxima calidad en todos nuestros servicios. No obstante, sabemos que hablar de calidad sin evaluación externa puede parecer superfluo, es por ello que la excelencia de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.

Otra de nuestras principales preocupaciones es velar por el cuidado y respeto del medio ambiente. Por esta razón, hemos desarrollado un sistema de gestión medioambiental según la Norma ISO 14001. Sin embargo, no queríamos quedarnos sólo en este punto y hemos decidido ir más allá incorporando a nuestra flota los denominados vehículos Euro 6, con mezcla de urea en el carburante, para una menor contaminación, así como la incorporación en todos nuestros vehículos de las tecnologías más vanguardistas. El sistema de localización GPRS nos permite optimizar las rutas respecto a los factores tiempo y distancia (y por lo tanto consumos), garantizar el cumplimiento de la legislación vigente aplicable a los tiempos de conducción e informar al cliente en tiempo real sobre la localización exacta de sus mercancías.

Otra de las iniciativas con relación al Medio ambiente es la compensación de emisiones de CO2 de los vehículos con la puesta en marcha del proyecto ARNETURE en cuya ejecución está previsto un Plan de Reforestación y un EIA que afecta a 900 ha, además de otras iniciativas que mejoran el entorno rural donde está ubicada la empresa, como mejora de caminos rurales, senderos, entre otras iniciativas.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social		GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L.U.				
NIF		B26274589				
Domicilio social		Calle del Pilar nº 14, 26510, Pradejón La Rioja. Pol. Industrial Sector I.2 – Ecociudad del Transporte.				
Forma jurídica		Sociedad Limitada				
Año de constitución		20 agosto 1998				
Sector Actividad		Logística				
CNAE		H4941 Transporte de mercancías por carretera				
Descripción de la actividad		Transporte de mercancías por carretera				
Dispersión geográfica y ámbito de actuación		PRADEJÓN. La Rioja. AV DEL PILAR Nº 14 (N-232 P.K. 367)				
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	24	Hombres	273	Total	297

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión Negociadora constituida por los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, con el compromiso principal de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades de toda la plantilla de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L.U. y evitar cualquier tipo de discriminación.

La Comisión Negociadora acuerda establecer medidas de intervención dirigidas a garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación sean reales y efectivas, estableciendo acciones y estrategias que permitan su desarrollo bajo líneas de actuación homogéneas.

El objetivo con esta comisión es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes para garantizar que el Plan se despliegue eficazmente en la organización. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados.

Por ello se acuerda Negociar, Elaborar y Aplicar un nuevo Plan de Igualdad que será el segundo plan de la empresa que fijará un conjunto de nuevas medidas a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, teniendo en cuenta lo establecido y aplicado en el primer plan en cuanto aquellas medidas, acciones y objetivos coincidentes que deban seguir aplicándose, así como introducir las adaptaciones a nuevas normativas.

La comisión Negociadora que suscribe el presente Plan de Igualdad está constituida:

En representación de la empresa por:

- D^a. María Gema León García, en calidad de Directora – Gerente y representante legal de la empresa.
- D. Francisco Javier Arnedo Rubio, en calidad de Director – Gerente y representante legal de la empresa.
- D^a. Eva León García, Responsable de Recursos Humanos.

En representación de la plantilla designados por el Comité de Empresa por:

- D. David Lorente de La Portilla, como representante del departamento de Tráfico y Presidente del Comité de Empresa.
- D. Joaquín Honorato Iranzo en calidad de conductor y Secretario del Comité de Empresa.
- D. Raúl Martínez Vinuesa, responsable del Departamento de Facturación y Contabilidad y miembro del Comité de Empresa.

El contenido de este segundo Plan de Igualdad seguirá centrado en la consecución de la eliminación de los desequilibrios y desigualdades en todos los ámbitos y niveles de la organización e integrar la igualdad entre hombres y mujeres en su funcionamiento.

Las características generales del plan igualdad son:

- Parte de un compromiso de grupo logístico Arnedo en línea con la obligación legal, que garantice los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación seguimiento y evaluación.
- Está diseñado para el conjunto la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de los principios de la empresa, y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto implicada incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como una de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las distintas partes que conforman, mediante la creación de la comisión negociadora.
- Es preventivo eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna es dinámico y abierto los cambios en función de las revisiones con surgiendo a partir de su seguimiento evaluación.
- Es previsible se confecciona medidas en función de las necesidades y costeras de la empresa.
- Es temporal terminar cuando se considere igualdad real entre mujeres y hombres.

Por tanto, el plan igualdad Grupo Logístico Arnedo, S.L.U. es, en definitiva, un conjunto ordenado de medidas después de analizar los datos del diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1 Ámbito Personal

Este plan incluye a la **totalidad personas trabajadoras** de la empresa, dispone de una plantilla de 297 personas, 24 mujeres y 273 hombres.

3.2 Ámbito Territorial

El ámbito territorial de actividad de Grupo Logístico Arnedo S.L.U. es la provincia de la Rioja.

Desarrolla la actividad de transporte de mercancías por carretera en Calle del Pilar Nº 14, 26510 Pradejón (La Rioja).

3.3 Temporal

El Plan tiene un período de Vigencia de 4 años a contar desde el 14 de octubre de 2024 como fecha de finalización de vigencia del I Plan de Igualdad hasta el 14 de octubre de 2028.

Al establecerse el periodo de vigencia máxima no caben prorrogas.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

El informe diagnóstico con perspectiva de género, realizado por Grupo Logístico Arnedo S.L.U., arroja los siguientes resultados, obtenidos a fecha de 16 de octubre de 2024.

Queda claro el predominio de cada sexo en unos determinados departamentos de la empresa al igual que se concluía en el informe diagnóstico del primer plan de igualdad de la empresa. En ese sentido y como ya se puntualizó, pese a la política de la empresa de no discriminación, se hace evidente que hay categorías que son pretendidas por un sexo concreto pese a los intentos empresariales, debido a la masculinización del sector y a la escasa- nula demanda de trabajo de mujeres para el desempeño de funciones ligadas directamente Logística de mercancía.

En esta línea, sigue siendo imprescindible la consolidación de procesos garantistas en la selección de personal y presentación de candidaturas, así como en la consolidación de la igualdad retributiva real. En este sentido, se ha de garantizar la comunicación, tanto interna como externa, no sólo orientada a promover la imagen de igualdad de la empresa, con supresión de estereotipos y lenguaje o imágenes sexistas.

También sigue siendo fundamental seguir fomentando y reforzando la comunicación como vía de información sobre el derecho a la igualdad real, y los derechos concretos que asisten a la plantilla. Esta comunicación ha de servir para dar más importancia el cauce de denuncia que se pone a disposición de toda la plantilla como vía de prevención del acoso, tanto sexual como moral, y de la discriminación por razón de sexo, discriminación de personas LGTBI.

Se sigue trabajando en mantener y proponer nuevas garantías de seguridad en el puesto de trabajo y el desarrollo de las funciones profesionales, garantizando la prevención de riesgos laborales a cada sexo, incentivando el desarrollo de mecanismos que garanticen la igualdad en los procesos de toma de decisiones, así como en el progreso profesional, a través de medidas eficaces y efectivas de conciliación de la vida laboral y personal.

En cuanto a la distribución de la plantilla, Grupo Logístico Arnedo, se caracteriza por su masculinización con una presencia del 92% coincidiendo prácticamente con los datos recogidos en 2021 en los que la mujer estaba entorno al 10% y los hombres entorno al 90%.

Los Departamentos con más presencia de hombres sigue siendo el profesional de conducción, taller, comercial y tráfico. Los departamentos con más presencia de mujeres son los de atención, recursos humanos, gestión y administración. Es decir, las labores técnicas son las que mayor presencia masculina tienen, y las administrativas son las de mayor presencia femenina.

Del total de la plantilla el 80% son conductores, en concreto 235 hombres lo que representa más de un 99%, y 2 mujeres, no suponiendo ni un 1% en esta categoría.

En el resto de categorías entre los que se encuentra peones, jefe/a de servicio, director/a de área, jefe/a comercial, jefe/a de sección, mozo/a taller, administrativo/a, auxiliar administrativo/a, telefonista, jefe/a de tráfico de 1º y de 2ª y que representa un 20% del total de la plantilla, las mujeres son casi un 37% (22 mujeres) frente al 63% de hombres (38 hombres). Solo en las categorías de administrativa o auxiliar y telefonista la mujer es predominante frente al hombre que de 21 personas 15 son mujeres. También hay un predominio del hombre en las categorías de jefe de sección o director de área.

Como ya se ha indicado no hay grandes avances sobre la igualdad de hombres y mujeres en la plantilla, a pesar de las medidas y la política de no discriminación, teniendo en cuenta lo que hemos apuntado antes sobre la masculinización del sector.

La media de edad de la plantilla se encuentra en los 45 años, estando los hombres en una media de 46 y las mujeres en una media de 40 años.

En todas las bandas de antigüedad el número de hombres es muy superior al de mujeres debido a que la plantilla está desequilibrada a favor de los hombres, pero la diferencia del promedio de años de antigüedad por sexos no es significativa.

La plantilla se sigue caracterizando por su estabilidad, siendo el contrato indefinido a tiempo completo es el más utilizado en la empresa. Los contratos con carácter indefinido representan un 92% del total frente al 8% temporales que normalmente se dan por circunstancias excepcionales.

Si atendemos a los contratos de mujeres las cifras son prácticamente similares con un 88% de contratos fijos y un 12% de temporales.

De forma generalizada podemos decir que las mujeres ocupan puestos de mayor categoría, aunque también se centran en puestos de administración y gestión, excluyendo los puestos técnicos como pueden ser los de conducción, taller. La importante presencia en la labor de administración con una representación del 65% hace que la mayor presencia de mujeres esté en la categoría de oficial de primera de administración, en la que, por cierto, no hay presencia masculina.

La promoción seguiría equilibrada destacando que en formación la mujer estaría por encima del hombre. El grado de formación es superior en las mujeres con un 0,5% de estudios primarios frente a un 83% de hombres, lo que explica su mayor presencia en puestos de trabajo que exigen una titulación y conocimientos superiores y concretos, como es el caso de las labores de administración.

Se sigue observando mayor vinculación de la mujer en los temas familiares y también el mayor número de bajas por enfermedad en los hombres, que evidentemente en ambos casos hay que relacionarlo con los puestos que ocupan.

En cuanto a las bajas Las bajas por maternidad o paternidad son muy superiores en las mujeres que sin duda sigue teniendo mayor vinculación con los temas familiares. No obstante, también hay que tener en cuenta las edades de los trabajadores y que se ha dado una normalización en la utilización de los permisos por paternidad.

Sigue siendo más elevado número de bajas por enfermedad en el caso de los hombres y, sobre todo, el mayor número de bajas de hombres por accidente laboral. En este último caso, las mujeres no han sufrido ninguna baja laboral por accidente de trabajo, lo que, sin duda, deriva de las categorías y puestos de trabajo ocupados por unas y otros.

En cuanto a excedencias y reducción de jornada siguen predominando las mujeres, y sobre la responsabilidad del personal de la plantilla los hombres tienen más responsabilidades en cuanto a familia, número de hijos, aunque siguen siendo las mujeres las que siguen asumiendo el cuidado de la familia. En este sentido, también hay que atender a la procedencia del trabajador o trabajadora. Si la nacionalidad es Española se nota en las mujeres la preocupación por su carrera y promoción profesional, disminución de número de hijos, mientras que, en el caso de otras nacionalidades, que ocupan puestos más técnicos como el caso de los conductores mantienen un número de hijos más elevado que el de los españoles y españolas en general.

También se observa una evolución sobre la preocupación de ascenso y carrera profesional de las mujeres extranjeras, aunque en menor medida que el de las mujeres españolas.

Como conclusión, el sector del transporte y la logística es un sector eminentemente masculino en los puestos técnicos con una representación de la mujer en los trabajos administrativos, asumiendo estas la carga familiar y habiendo una evolución positiva en cuanto a la carrera profesional.

5. RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se recogen los resultados de la última auditoria retributiva realizada del último año completo. En este caso de 2023.

La auditoría tiene una vigencia de 12 meses y se revisa anualmente.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL REGISTRO Y DE LAS MEDIAS Y MEDIANAS

Las diferencias que se aprecian en la revisión de los resultados del registro y la auditoría retributiva vuelven a ser mínimas, casi irrelevantes, y, como entonces, se explican en los complementos salariales y percepciones extra salariales en la mayoría de los casos. Esto hace que las percepciones salariales no presenten discrepancias notables ni reseñables.

1º.-

	Total Retribuciones		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Diferencia
304 2ª OFICIAL ADM. / COMERCIAL	12.512,68	14.515,69	13,80%

	Total Retribuciones		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Diferencia
303 1ª OFICIAL ADM. / COMERCIAL	25.855,52	28.271,84	8,55%

	Total Retribuciones		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Diferencia
517 PEON	2.649,06	5.997,29	55,83%

Esta diferencia se explica por la reducción de jornada femenina, solicitada por el cuidado de hijos y parientes.

El plan de igualdad ya contempla la necesidad de potenciar el uso paritario de las herramientas legalmente previstas para el cuidado de hijos y parientes. En este sentido se ha de reforzar la información de la existencia de tales herramientas y el derecho de los progenitores a utilizarlas, con independencia del sexo de los mismos.

2º.-

	Complementos Salariales		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Diferencia
209 JEFE NEGOCIADO	3.077,70	4.907,67	37,29%
303 1ª OFICIAL ADM. / COMERCIAL	1.617,94	4.440,08	63,56%
304 2ª OFICIAL ADM. / COMERCIAL	597,37	654,34	8,71%

Esta desigualdad se refiere a un complemento salarial llamado plus funcional o cláusula no competencial (vid. Cuadro de complementos salariales) por tareas específicas de la dirección de la empresa. Estos complementos desaparecen cuando desaparezca la encomienda de la dirección.

La diferencia se explica por una menor disponibilidad de las mujeres debido a una mayor dedicación a la familia y al cuidado de hijos y parientes, y una mayor dificultad en la conciliación laboral.

3.-

	Percepciones Extrasalariales		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Diferencia
305 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	207,46	728,23	71,51%

Esta desigualdad se debe al complemento salarial ya mencionado, llamado plus funcional o cláusula no competencial, por tareas específicas encomendadas por la dirección de la empresa.

DESIGUALDADES EN LAS MEDIAS

1º.-

	Salario		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Diferencia
209 JEFE NEGOCIADO	9.264,10	21.294,44	56,50%
304 2ª OFICIAL ADM. / COMERCIAL	11.915,31	13.861,35	14,04%
517 PEON	2.578,39	5.512,10	53,22%

Esta diferencia responde a la reducción de jornada femenina, solicitada para el cuidado de hijos y parientes, ya explicada en el apartado anterior.

2º.-

	Complementos Salariales		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Diferencia
209 JEFE NEGOCIADO	3.077,70	4.907,67	37,29%
303 1ª OFICIAL ADM. / COMERCIAL	1.617,94	4.440,08	63,56%
304 2ª OFICIAL ADM. / COMERCIAL	597,37	654,34	8,71%

305 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	416,29	287,29	-44,90%
462 CONDUCTOR_B	4.772,38	3.060,83	-55,92%
517 PEON	70,67	388,90	81,83%

Se aprecian diferencias en los complementos salariales del personal de jefes de negociado, oficiales de primera y segunda y de peones a favor de los hombres, y en el personal auxiliar administrativo y conductores a favor de las mujeres. Esto se explica por el plus funcional o cláusula no competencial en las primeras cinco categorías y por el plus de siniestralidad y buena conducta (ausencia de sanciones y siniestros) en el personal conductor, que se aplica con independencia del sexo.

3º.-

Categoría/Grupo Profesional	Percepciones Extrasalariales		
	Mujeres	Hombres	Diferencia
209 JEFE NEGOCIADO	14.614,71	66,68	-21817,68%
305 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	207,46	728,23	71,51%
462 CONDUCTOR_B	10.429,13	4.746,62	-119,72%

En este caso, las mayores diferencias son a favor de las mujeres tanto en los puestos de jefe de negociado como de personal conductor. En el caso del personal auxiliar administrativo es favorable a los hombres. Se trata de encargos de servicios no contemplados en los complementos salariales incluidos en el convenio.

DESIGUALDADES EN LAS MEDIANAS

1º.-

Puesto de Trabajo	Complementos Salariales		
	Mujeres	Hombres	Diferencia
ADMINISTRACION	445,08	437,36	-1,77%
CONDUCTOR	4.772,38	3.072,16	-55,34%
DIRECTOR DPTO. ADMINISTRACION	3.077,70	6.856,62	55,11%
MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	44,49	198,22	77,56%
PERSONAL MANTENIMIENTO	134,76	92,73	-45,33%
RESPONSABLE DPTO. ADMINISTRACIÓN	1.382,30	4.440,08	68,87%

Respecto a las medianas de los complementos salariales, puede observarse una muy pequeña diferencia del 1,77 % a favor de las mujeres en los puestos de administración.

En los puestos de conductoras y de personal de mantenimiento, las diferencias en las medianas de los complementos salariales son a favor de las mujeres, con un 55,34% y un 45,33% respectivamente. Mientras que en los puestos de director de departamento, mantenimiento o limpieza y responsables de administración las diferencias son a favor de los hombres, con un 55,11%, 77,56% y 68,87% en cada caso. Estas diferencias se explican por la mayor disponibilidad de tiempo para dedicar al puesto de trabajo y a tareas adicionales de los hombres respecto a las mujeres, con carácter general.

Percepciones Extrasalariales		
Mujeres	Hombres	Diferencia
10.429,13	4.777,06	-118,32%

En la categoría profesional de personal conductor, observamos que en las medianas de los complementos extra salariales las diferencias son a favor de las mujeres, lo que puede explicarse porque el número de mujeres conductoras es de 2 frente a 135 conductores hombres.

RECOMENDACIONES

- Las mujeres son las que siguen haciendo los sacrificios personales y familiares, optando por puestos de trabajo que no exigen un plus de sacrificio horario o de estancia doméstica. Pero, cuando concurre dicha exigencia, las mujeres optan por sacrificar su desarrollo profesional o una mayor retribución.
- Se recomienda ahondar en la información a las trabajadoras para un adecuado conocimiento de sus derechos y de la existencia de los complementos salariales y percepciones extra salariales de los que podrían beneficiarse, y para detectar las razones que, en su caso, los llevan a rechazarlos por si fuera posible llevar a cabo una mejora de las políticas de conciliación laboral y familiar, o la adopción de nuevas medidas dentro de esas políticas.

CONCLUSIONES

- Siguen sin apreciarse diferencias retributivas entre ambos sexos a pesar de la evidente masculinización y feminización de los diferentes puestos de trabajo, excepto en los complementos correspondientes al plus funcional o cláusula de no competencia.
- Todos los trabajadores han sido informados de sus derechos y beneficios sociales y pueden disponer de ellos con independencia de su sexo.
- Se concluye que la determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio de la empresa.
- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo son equivalentes para ambos sexos y quedan recogidas en los perfiles de puestos de trabajo de la empresa.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez realizado este segundo diagnóstico de situación, se establecen los objetivos a alcanzar, teniendo en cuenta que los objetivos pueden ser coincidentes con el plan anterior añadiendo alguno nuevo que pueda resultar de interés.

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

6.1. Objetivos generales del Plan de Igualdad:

1. Garantizar la igualdad efectiva entre candidaturas en el acceso al empleo en GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO y tipo de contrato.
2. Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos y categorías profesionales.
3. Velar por la equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato en la plantilla.
4. Prevenir el acoso sexual, moral y por razón de sexo.
5. Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa, con independencia de su sexo.
6. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria, sin marcar estereotipos en sus roles, así como el uso de lenguaje y las imágenes no sexistas. Garantizar que la comunicación en la entidad promueve una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
7. Mantener y reforzar el canal existente a disposición de la plantilla para que pregunten y resuelvan todas las dudas que en materia de igualdad les puedan surgir, siendo a su vez un instrumento de asesoramiento en esta materia.
8. Promover la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales.
9. Promover y garantizar la igualdad directa e indirecta entre sexos en el proceso de desarrollo de competencias.
10. Promover la igualdad de oportunidades de cada persona trabajadora en todos los procesos de decisión desde la contratación hasta su baja en la empresa, favoreciendo medidas de conciliación de su vida personal y profesional. Incorporar criterios que tengan en cuenta la diferencia de sexo en la gestión de la prevención de riesgos y comprobar si hay mayor número de accidentes de mujeres u hombres y a qué se deben.
11. Promover y garantizar la igualdad y no discriminación de personas LGTBI.
12. Promover evaluaciones recurrentes del principio de igualdad y su aplicación en la empresa.
13. Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género.

7.MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA. MEDIDAS DE IGUALDAD

Los Medidas de Acción Positiva son elaborados a partir de las conclusiones del Diagnóstico y son el soporte para el despliegue de los objetivos a través de las acciones.

Se establecen las siguientes medidas del presente Plan que serán de aplicación en Grupo logístico Arnedo S.L., de manera que se aseguren los recursos oportunos para su ejecución de cada una de conformidad con lo desarrollado a continuación. Se detallan las medidas y los objetivos asociados a cada una de ellas:

Medida 1.- Igualdad en el acceso al empleo y la contratación, (Objetivos 1 y 2).

Medida 2.- Igualdad en la retribución, (Objetivo 3).

Medida 3.- Promoción de la salud laboral, prevención de riesgos y del acoso moral y por razón de sexo. Luchar contra la violencia de género, (Objetivos 4, 5 y 13).

Medida 4.- Eliminación de manifestaciones sexistas en el lenguaje, la imagen y el trato igualitario tanto en el interior de la empresa como en su imagen exterior, (Objetivos 6, 7 y 12).

Medida 5.- Sistemas objetivos de selección y ascenso profesional, (Objetivos 8 y 9).

Medida 6.- De ordenación del tiempo de trabajo / conciliación. flexibilización de horarios laborales o implantación de estrategias que permitan a empleados/as con hijos menores o familiares dependientes incapacitados compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales, (Objetivo 10).

Medida 7.- Igualdad y no discriminación de personas LGTBI, (Objetivo 11).

A continuación, se recoge el despliegue que contiene las acciones correspondientes a cada medida y objetivo.

7.1.- Despliegue de Medidas de Acción Positiva y correlación con los Objetivos.

Enmarcadas en el Plan de acción determinado por el propio Plan de Igualdad con el mantenimiento, desarrollo y aplicación de las acciones desarrollo de cada medida en correlación con los objetivos en el periodo de vigencia del plan conforme al cronograma de implantación y aplicación que se recoge en el artículo siguiente se concretan

Medida 1.- Igualdad en el acceso al empleo y la contratación, (Objetivos 1 y 2):

- ACCIÓN 1 Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo.

Actuación: evaluar a los candidatos con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir.

Mecanismo de seguimiento y control: Revisión de candidaturas para verificar criterios de selección del nuevo personal conforme al Proceso establecido por Recursos Humanos.

Personal al que va dirigido: Personal de nueva incorporación.

Personal Responsable: Responsable de Recursos Humanos y Comisión de Vigilancia y seguimiento.

ACCIÓN 2 Tratamiento igualitario de los candidatos y los finalistas.

Actuación: Para facilitar la contratación y el acceso de mujeres y hombres, así como personas LGTBI en igualdad de condiciones, así como para fomentar la diversificación profesional dentro del grupo, en los procesos de contratación de trabajadores y trabajadoras, siempre que existan igualdad de condiciones entre dos personas candidatas se dará prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del grupo profesional al que tiene que ser adscrito.

Mecanismo de seguimiento y control: Revisión de Contratos y Modificación de categorías.

Personal al que va dirigido: Responsable de Recursos Humanos.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 3 Los perfiles de competencias deberán estar basados estrictamente en los requisitos para el desempeño del puesto a cubrir y no podrán exigir condiciones que no estén asociadas a la función.

Actuación: Avanzar en la definición de los perfiles del puesto para Evaluar a los candidatos con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo.

Mecanismo de seguimiento y control: Revisión de los Perfiles del puesto y Supervisión del proceso de contratación.

Personal al que va dirigido: Responsable de Recursos Humanos, de Departamento y del SG.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 4 Facilitar la contratación y el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Actuación: prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del grupo profesional al que tiene que ser adscrito y Analizar nuevas sistemáticas de evaluación de nuevos candidatos para facilitar la contratación y el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Mecanismo de seguimiento y control: Comprobación de Indicadores de diversificación por perfil de puesto.

Personal al que va dirigido: Responsable de Recursos Humanos y Personal de nueva incorporación.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 5 Búsqueda de fuentes de reclutamiento que permitan fomentar el acceso de candidatos o candidatas del género infrarrepresentado.

Actuación:

1.- Analizar la posibilidad de registrar de otra manera el personal asistentes a los cursos que se documentan en el Plan de Formación para facilitar el análisis de datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, % de participación de hombres y mujeres, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

2.- El plan de formación no contempla formación en Igualdad de género es relevante incorporar esta formación a la totalidad de la plantilla en el próximo periodo.

3.- Desplegar acciones de formación específicas en materia de Formación en prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Mecanismo de seguimiento y control: Supervisión de las fuentes de reclutamiento empleados para el proceso de contratación/ Revisar el plan de formación y los registros asociados.

Personal al que va dirigido: Toda la plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

Medida 2.- Igualdad en la retribución, (Objetivo 3).

- ACCIÓN 1 Seguir realizando revisiones periódicas de los salarios, comparando los de cada sexo e identificando cualquier diferencia.

Actuación: revisiones periódicas de los salarios, comparando los de cada sexo e identificando cualquier diferencia.

Mecanismo de seguimiento y control: Auditoras internas anuales.

Personal al que va dirigido: Responsable de Administración y Responsable de Recursos humanos.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento y Dpto. de RR.HH.

- ACCIÓN 2 Actualizar el estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.

Actuación: Realizar actualización de estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.

Mecanismo de seguimiento y control:

1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
3. Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.
4. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
5. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando e informando a la comisión de seguimiento de los criterios de los complementos salariales variables.

Personal al que va dirigido: Responsable de Administración y Responsable de Recursos humanos.

Personal Responsable: Responsable de Administración.

- ACCIÓN 3 Procurar la eliminación presente o futura sobre brecha salarial por razón de sexo o género.

Actuación: Erradicar cualquier brecha salarial por razón de sexo o género.

Mecanismo de seguimiento y control:

1. Identificar el salario medio del sexo mejor pagado al fin de hacer converger el salario medio del otro sexo hacia el mismo valor de referencia.
2. Establecer una definición anual realista de los objetivos de reducción de las brechas detectadas.
3. Revisión de la situación de las personas que se encuentran o se han encontrado recientemente disfrutando de excedencia, baja o reducción de horario.
4. Compromiso por escrito de la empresa para que no haya ninguna diferencia en la nómina que genere desigualdad por motivo de género: estructura retributiva, pluses y complementos salariales, etc.
5. Realización de diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.

Personal al que va dirigido: Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Administración.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 4 Seguir asegurando la equidad interna y externa de la política retributiva y de beneficios sociales, así como certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Actuación: Asegurar la equidad interna y externa de la política retributiva y de beneficios sociales, así como certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Mecanismo de seguimiento y control:

1. Comprobación en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad la equidad de la política retributiva de la compañía, tanto en retribución fija como en variable.

2. Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido a los convenios de aplicación están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto, así como los establecidos en la normativa y convenios de aplicación.

3. Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido a los cuadros y mandos están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la compañía.

Personal al que va dirigido: Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Administración.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

Medida 3.- Promoción de la salud laboral, prevención de riesgos y del acoso moral y por razón de sexo. Luchar contra la violencia de género, (Objetivos 4, 5 y 13).

- ACCIÓN 1 Protocolo de prevención sobre las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Actuación: Analizar las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Mecanismo de seguimiento y control: Supervisión de la evaluación de riesgos y del plan preventivo anual.

Personal al que va dirigido: Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 2 En la vigilancia de la salud se tendrán en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.

Actuación: A la hora de hacer la vigilancia de la salud valorar las diferencias entre hombres y mujeres.

Mecanismo de seguimiento y control: Supervisión y control del Plan de Prevención en lo relativo a la vigilancia de la salud.

Personal al que va dirigido: Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 3 Se tendrán en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a equipos de protección proporcionados.

Actuación: Analizar los equipos de protección necesarios en función de las diferencias entre hombres y mujeres para el desarrollo del puesto de trabajo.

Mecanismo de seguimiento y control: Supervisión y control del Plan de Prevención. Supervisión. Fichas técnicas de los Epis según puesto.

Personal al que va dirigido: Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 4 Difusión del protocolo de actuación en caso de acoso.

Actuación: Reforzar el procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Mecanismo de seguimiento y control: Auditoría interna anual. Supervisión del Plan de Comunicación.

Personal al que va dirigido: Responsable de Departamento y Dirección.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 5 Expresar claramente que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de las medidas preventivas del acoso sexual.

Actuación: Documentar el compromiso de la dirección en materia de igualdad como un factor estratégico en la política de la organización, así como suscribir las medidas que la dirección acuerda en prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Mecanismo de seguimiento y control: Auditoría interna para supervisar el liderazgo en la aplicación de protocolos de medidas preventivas del acoso sexual. Supervisión del cumplimiento del Código ético y la política de la empresa.

Personal al que va dirigido: Dirección.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 6 Sensibilizar y formar en materia de violencia de género a la plantilla en general y a las personas que se van a encargar del Plan de Igualdad en la empresa en particular.

Actuación: Impartición de formación en el área de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.

Mecanismo de seguimiento y control: Supervisar el Plan de formación.

Personal al que va dirigido: Responsable del Sistema de Gestión y Responsable de Personal y resto de personal.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 7 Realizar un estudio que recopile datos específicos sobre la salud laboral de hombres y mujeres para identificar las áreas que requieren mayor atención y diseñar intervenciones más efectivas.

Actuación: Estudio sobre salud laboral de hombres y mujeres.

Mecanismo de seguimiento y control: Supervisión y control del Plan de Prevención en lo relativo a la vigilancia de la salud.

Personal al que va dirigido: Responsable de Prevención de Riesgos laborales y vigilancia de la Salud.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 8 Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre salud laboral y en el diseño e implementación de medidas preventiva.

Actuación: A través de iniciativas de formación e información sobre medidas de prevención para las mujeres en relación a los puestos.

Supervisión y control del Plan de Prevención en lo relativo a la vigilancia de la salud.

Personal al que va dirigido: Responsable de Prevención de Riesgos laborales y vigilancia de la Salud.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

Medida 4.- Eliminación de manifestaciones sexistas en el lenguaje, la imagen y el trato igualitario tanto en el interior de la empresa como en su imagen exterior, (Objetivos 6, 7 y 12).

- ACCIÓN 1 En relación a la medida sobre la normativa definida para las comunicaciones internas procurar en general la utilización términos neutros como "el personal" o "las personas empleadas", o alternar el uso de masculino y femenino.

Actuación: Intentar normalizar los usos neutros o bien alternar el femenino o masculino.

Mecanismo de seguimiento y control: Supervisión del Proceso de Comunicación.

Personal al que va dirigido: Responsable del Sistema de Gestión.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 2 Utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Actuación: Desplegar acciones de formación específicas en materia Igualdad. Empleo de lenguaje no sexista.

Mecanismo de seguimiento y control: Seguimiento del plan de formación.

Personal al que va dirigido: Toda la plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 3 Reforzar el canal de comunicación para la remisión de consultas a Recursos Humanos sobre cuestiones relacionadas con el plan pudiéndolo hacer por varios medios y también de forma anónima.

Actuación: Reforzar el canal de comunicación.

Mecanismo de seguimiento y control: Auditoria de atención de las comunicaciones recibidas. Seguimiento del indicador % de repuesta de las comunicaciones relacionadas con el plan.

Personal al que va dirigido: Responsable del Sistema de Gestión.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 4 Implementar cuestionarios, encuestas o entrevistas para evaluar la percepción de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades, la existencia de sesgos y la efectividad de las medidas implementadas.

Actuación: Realizar cuestionarios, encuestas y entrevistas para saber qué es lo que piensan los trabajadores y trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades y el resultado de las medidas.

Mecanismo de seguimiento y control: Seguimiento del plan de formación.

Personal al que va dirigido: Toda la plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

Medida 5.- Sistemas objetivos de selección y ascenso profesional, (Objetivos 8 y 9).

- ACCIÓN 1 Utilizar evaluaciones de desempeño previas, entrevistas, pruebas y evaluaciones adicionales para asegurar que la selección se base en méritos y no en favoritismos.

Actuación: Disponer de criterios claros para evaluar a los candidatos/as al puesto, para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación en el proceso.

Mecanismo de seguimiento y control: Garantizar la disposición de perfiles en el 100% del puesto de trabajo y verificar que no disponen de criterios discriminatorios.

Personal al que va dirigido: Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Departamento.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 2 Crear programas que permitan a los empleados identificar sus objetivos de desarrollo profesional y establecer rutas para alcanzarlos, ya sea a través de ascensos verticales o movimientos laterales.

Actuación: Identificar los puestos y sus requisitos, capacidades necesarias y nivel académico.

Mecanismo de seguimiento y control: Seguimiento del plan de formación.

Personal al que va dirigido: Toda la Plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 3 Establecer sistemas de incentivos y reconocimientos que motiven a los empleados a alcanzar sus objetivos y a desarrollar su potencia.

Actuación: Desplegar un sistema de incentivos para el resto de personal de la empresa con el fin de premiar la cultura del esfuerzo y el cumplimiento de las políticas y objetivos de la Empresa.

Mecanismo de seguimiento y control: Supervisión y control de incentivos.

Personal al que va dirigido: Toda la plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 4 Definir un sistema de ascenso claro, justo, transparente y bien diseñado.

Actuación: Determinar los méritos, capacidades, habilidades, nivel académico y puestos ocupados para posibilitar ascensos.

Mecanismo de seguimiento y control: Seguimiento del plan de formación.

Personal al que va dirigido: Toda la plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

Medida 6.- De ordenación del tiempo de trabajo / conciliación. flexibilización de horarios laborales o implantación de estrategias que permitan a empleados/as con hijos menores o familiares dependientes incapacitados compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales, (Objetivo 10).

- ACCIÓN 1 Participación en el Convenio colectivo de la empresa en cuanto a la inclusión de medidas de flexibilidad laboral y conciliación.

Actuación: Participación en sesiones y formular propuestas.

Mecanismo de seguimiento y control: Auditoras internas anuales.

Personal al que va dirigido: Responsable de Recursos Humanos.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 2 Permitir a los empleados modificar sus horarios de entrada y salida, dentro de ciertos límites, para ajustarlos a sus necesidades familiares.

Actuación: Flexibilidad de horario de entrada y salida. Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

Mecanismo de seguimiento y control: Comprobación de los horarios de personal.

Personal al que va dirigido: Toda la Plantilla.

Personal Responsable: Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Departamento.

- ACCIÓN 3 Permitir a los empleados compensar las horas extra trabajadas por días libres para atender asuntos familiares.

Actuación: Compensación de horas trabajadas por días libres.

Mecanismo de seguimiento y control: Comprobación de los horarios de personal.

Personal al que va dirigido: Toda la Plantilla.

Personal Responsable: Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Departamento.

- ACCIÓN 4 Facilitar el acceso a formación para empleados, lo que puede mejorar su empleabilidad y facilitar la conciliación.

Actuación: Formación específica para desarrollo de su trabajo en condiciones óptimas que les permita tener mayor flexibilidad.

Mecanismo de seguimiento y control: Seguimiento del plan de formación.

Personal al que va dirigido: Toda la plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

Medida 7.- Igualdad y no discriminación de personas LGTBI, (Objetivo 11).

- ACCIÓN 1 Realizar campañas y acciones de comunicación que promuevan la igualdad de oportunidades y la sensibilización sobre la importancia de la diversidad e inclusión en todos los niveles de la empresa.

Actuación: Campañas y acciones sobre diversidad.

Mecanismo de seguimiento y control: Auditoras internas anuales.

Personal al que va dirigido: Toda la plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 2 Fomentar un ambiente donde todas las personas se sientan respetadas, valoradas y con igualdad de oportunidades, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Actuación: Normalización personal y exigencia de conductas conforme a normas sociales y de educación, tolerancia y respeto.

Mecanismo de seguimiento y control: Auditoras internas anuales y dirección.

Personal al que va dirigido: Toda la plantilla.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

- ACCIÓN 3 Promover la participación de las personas LGTBI en la toma de decisiones que les conciernen.

Actuación: Fomentar la participación en reuniones sobre aspectos de igualdad, no discriminación, diversidad de plantilla, por ejemplo, en el Plan de Formación.

Mecanismo de seguimiento y control: Auditoras internas anuales y seguimiento del plan de formación.

Personal al que va dirigido: Personas LGTBI.

Personal Responsable: Comisión de vigilancia y seguimiento.

8. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

El cronograma de implantación detalla cuando se van aplicar las acciones previstas como desarrollo de cada medida que a su vez se relacionan con los diferentes objetivos como se detalla en el artículo anterior.

Se recoge en el cuadro las medidas y acciones, así como los años de vigencia divididos en trimestres.

En el cuadro se señala con sombreado el trimestre o periodo que corresponde la aplicación o implantación de la acción correspondiente a la medida, observando que hay determinadas acciones que se deben aplicar durante todo el periodo de vigencia, y en otros casos, señalando cuando comienza su implantación, aplicándose desde ese periodo hasta la finalización de la vigencia del propio plan. Se establecen periodos de implantación amplios para dar una mayor flexibilidad.

Cronograma		2024	2025				2026				2027				2028			
Medida	Acciones	4Tri	1Tri	2Tri	3Tri	4Tri	1Tri	2Tri	3Tri	4Tri	1Tri	2Tri	3Tri	4Tri	1Tri	2Tri	3Tri	4Tri
Medida 1	Acción 1																	
	Acción 2																	
	Acción 3																	
	Acción 4																	
	Acción 5																	
Medida 2	Acción 1																	
	Acción 2																	
	Acción 3																	
	Acción 4																	
Medida 3	Acción 1																	
	Acción 2																	
	Acción 3																	
	Acción 4																	
	Acción 5																	

	Acción 6																		
	Acción 7																		
	Acción 8																		
Medida 4	Acción 1																		
	Acción 2																		
	Acción 3																		
	Acción 4																		
Medida 5	Acción 1																		
	Acción 2																		
	Acción 3																		
	Acción 4																		
Medida 6	Acción 1																		
	Acción 2																		
	Acción 3																		
	Acción 4																		
Medida 7	Acción 1																		
	Acción 2																		
	Acción 3																		

9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS

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

Esta tarea recae sobre las personas Responsables de cada medida, quienes deben informar periódicamente a la Comisión de vigilancia y seguimiento de la marcha del programa en las reuniones de Seguimiento.

Los miembros de la Comisión de vigilancia y seguimiento evaluarán la información presentada y, de concluir que las Medidas de Acción Positiva no se está desarrollando de forma que proporcione confianza en la consecución de dicho objetivo, requerirá del responsable de su consecución una propuesta de acción correctora en el plazo aconsejable de quince días. Dicha propuesta será revisada y, opcionalmente, aprobada para proceder con su implantación.

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

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El órgano competente de realizar la evaluación y seguimiento del plan será la Comisión de vigilancia y de seguimiento que estará constituido por los mismos miembros de la Comisión Negociadora.

Anualmente se redactará un informe de evaluación del plan definiendo los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información relativos a la implantación y seguimiento del plan. En estos informe se indicarán propuestas de modificación a mejorar y servirá de base para la evaluación del plan

El seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan se llevará a cabo por la Comisión de vigilancia y seguimiento que realizará las siguientes funciones:

Celebrar reuniones de seguimiento, sesiones de trabajo para realizar ajustes o correcciones del Plan cuando sea necesario.

- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en dicho Plan.
- Seguimiento de indicadores cuantitativos de igualdad.
- Seguimiento de las medidas de conciliación.
- Propuestas de nuevas medidas.
- Resolución de dudas e interpretaciones del plan.

De manera extraordinaria se realizará revisiones adicionales cuando se produzcan cambios significativos:

- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas nuevas.

En caso de desacuerdo, o cuando existen diferencias sustanciales, debidamente contrastadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda previa intervención en la comisión paritaria del convenio correspondiente cuando el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la comisión negociadora, a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro depósito y publicidad del plan igualdad.

12. PLAN DE COMUNICACIÓN

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

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

1. Firma y aprobación del Plan de Igualdad
2. Comunicar a todo el personal de la empresa la firma del II Plan de Igualdad y difundirlo para que sea conocido por todo el personal de la empresa.
3. Cuadro de mando: informar del estado de los indicadores del Plan de Igualdad a la Comisión de vigilancia y seguimiento, cuando así sea requerido.
4. Comunicar la existencia y composición de la Comisión de vigilancia y seguimiento, puesto que va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental que trabajadoras y trabajadores conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.

5. Difusión del Compromiso de La Dirección a través de la web de la empresa y/o el Tablón de comunicación de la organización.
6. Tener un apartado específico sobre igualdad en la web como canal permanente de difusión.

13. SEGUIMIENTO DE INDICADORES GENERALES

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

1. Distribución de la plantilla.
2. Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido.
3. Distribución de la plantilla por tipo de contratos.
4. Distribución de la plantilla por edades.
5. Distribución de la plantilla por antigüedad.
6. Distribución de la plantilla por departamentos.
7. Distribución de la plantilla por Niveles 1, 2 y 3.
8. Distribución de la plantilla por categorías profesionales / puestos de trabajo.
9. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.
10. Movimientos de personal. Incorporaciones y bajas.
11. Causa de las bajas.
12. Bajas temporales, permisos y excedencias último año.
13. Nº de días de baja por enfermedad común, accidente de trabajo y maternidad / paternidad.
14. Responsabilidades familiares: número de hijos/as.
15. Promociones. Nº de personas que han ascendido de nivel y categorías profesionales a las que se ha promocionado.
16. Horas de formación.
17. Características de representación legal de los trabajadores.
18. Grado de Aplicación política retributiva con perspectiva de género.
19. Nº Sesiones informativas al de. RR.HH. sobre la utilización de los distintos conceptos salariales.
20. Grado de Implantación de las medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.
21. Información de equidad retributiva.
22. Nº de consultas sobre cuestiones relacionadas con el Plan de Igualdad.
23. Nº de campañas y acciones de sensibilización.
24. Nº de denuncias por situaciones de discriminación o acoso.
25. Nº de beneficiarios/as por acciones de flexibilidad horario y conciliación.

Los indicadores serán incluidos dentro del Cuadro de Mando Integral de la organización para su seguimiento y medición que se adjunta a modo de Anexo.

14. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

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

15. REVISIONES.

Las que procedan por mandato normativo o por acuerdo de los representantes de la mesa de negociación siempre que consistan en implantar o modificar medidas y que se consideren una mejora.

16. ANEXOS

Anexo I. Compromiso de la dirección.

Anexo II. Cuadro de Mando Integral.

Anexo III. Política de reuniones con perspectiva de género. Normas a seguir

Anexo IV. Compromiso adaptación y aplicación protocolo LGTBI.

ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



Ctra. Nacional 232 P.Km. 367 (Margen Izquierdo) C/ del Pilar Nº 14. 26510 PRADEJÓN (La Rioja)
Telf. 941 14 84 84. Fax 941 43 14 24 www.grupoarnedo.com

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO S.L.U. – II PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

La dirección de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L. como ya lo hizo en el I Plan de Igualdad de la empresa, reitera su compromiso en el establecimiento, desarrollo y seguimiento de las políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como la igualdad de trato y no discriminación a personas LGTBI, 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 hombre.

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, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de la plantilla, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

En pradejón a 23 de octubre de 2024



GRUPO ARNEDO
GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L.U.
Ctra. Nacional 232, P.Km. 367 (Margen Izquierdo)
26510 Pradejón (La Rioja)
Fdo. D. Fco. Javier Arnedo Rubio

ANEXO II: CUADRO DE MANDO INTEGRAL

CUADRO DE MANDO INTEGRAL		Nº	INDICADOR
Objetivo Nº 1	LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN	1	% CV anónimo establecido.
		2	% ofertas de empleo redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.
		3	Nº Contrataciones
		4	% Mujeres Contratadas
Objetivo Nº 2	IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN	5	% Discrepancia salarial por sexos y categorías.
		6	% Discrepancia de complementos por sexos y categorías.
		7	% Discrepancia de extras por sexos y categorías.
Objetivo Nº 3	PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO, PERSONAS LGTBI. LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	8	Número de denuncias presentada en Igualdad
		9	Nº de acciones formativas en materia de prevención de Acoso trabajador@ /anual
		10	% plantilla formadas en Acoso
		11	Nº de comunicaciones- declaraciones de empresa realizada el 25 de noviembre.
		12	Nº de comunicaciones realizada para la difusiones del protocolo de acoso y cauce de denuncia
		13	Nº de denuncias por situaciones de discriminación o acoso.
Objetivo Nº 4	PLAN ACCIÓN ELIMINACIÓN DE MANIFESTACIONES SEXISTAS EN EL LENGUAJE, LA IMAGEN Y EL TRATO TANTO EN EL INTERIOR DE LA EMPRESA COMO EN SU IMAGEN EXTERIOR.	14	Nº de acciones formativas en sexismo trabajador@/anual
		15	% plantilla formadas en sexismo
		16	Nº de comunicaciones internas en materia sexismo
		17	Nº de comunicaciones realizadas a proveedores y partes interesadas.
		18	Nº de Documentos internos de la empresa adecuados al lenguaje no sexista
Objetivo Nº 5	SISTEMAS OBJETIVOS DE SELECCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL	19	% de puestos de trabajo que disponen de Perfil de Puesto Documentado
		20	% de Perfiles de Puesto adaptados al Plan de Igualdad
		21	Nº acciones formativas en igualdad trabajador@/anual
		22	% de mujeres en órganos de Administración
		23	% de mujeres como Responsables de área / Departamento
		24	Nº de proceso ascenso en la empresa
		25	% de formaciones en horario laboral
Objetivo Nº 6	MEDIDAS DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO / CONCILIACIÓN	26	Nº de comunicaciones a la plantilla para informarle de los permisos a los que se puedan acoger.
		27	Flexibilidad de horario de entrada y salida.
		28	Uso de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L.
		29	Importe de bonus para conciliación (material escolar y excelencia académica)
		30	Nº de beneficiarios/as por acciones de flexibilidad horario y conciliación.
Objetivo Nº 7	Difusión Plan de Igualdad	31	Nº de campañas y acciones de sensibilización.
		32	Nº de consultas sobre cuestiones relacionadas con el Plan de Igualdad.

ANEXO III. POLÍTICA DE REUNIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. NORMAS A SEGUIR.

Pautas de actuación

Una vez decidida la oportunidad de convocar una reunión, es preciso determinar los siguientes aspectos:

Fecha de la reunión. Deberá establecerse con suficiente anticipación (deseablemente, una semana), para que puedan enviarse las citaciones y los avisos a los/as participantes en un plazo razonable. Es importante establecer un día en el que todas las personas convocadas estén disponibles. En este sentido, con frecuencia es necesario llegar a una solución de compromiso, cuando no es factible cuadrar todas las agendas. En estos casos, es conveniente habilitar un mecanismo corrector (remisión posterior del acta, reunión posterior con quienes no asistan) que minimice los efectos adversos.

Hora de inicio y finalización. Idealmente, una reunión no debería durar más de dos horas, pero su duración debe estar determinada por anticipado. Esto ayuda a las personas participantes a ser puntuales y centrarse en la reunión.

Lugar donde se realizará la reunión. Salvo causa justificada, las reuniones deben siempre celebrarse en el lugar de trabajo. Una opción relevante a considerar es que una o varias personas participen a través de teléfono o videoconferencia. Ésta puede resultar, sobre todo al inicio, una solución no idónea (por la necesidad de infraestructura específica), pero poco a poco tiende a normalizarse, y se mejoran las posibilidades de participación sobre todo de las personas que tele trabajan.

Asunto. El asunto de la reunión debe servir para determinar el área de competencia de las personas que deben ser convocadas.

Objetivo/s de la reunión. El objetivo debe ser claro y realista. Ello permitirá a las personas participantes saber de antemano qué se pretende con la reunión, así como lo que se espera de su participación. Igualmente servirá para determinar oportunamente y en consecuencia el resto de aspectos. Si existen varios objetivos diferentes, todos ellos se deben identificar por separado. **Lista de participantes.** Es importante que a una reunión acudan todas las personas necesarias; no más, pero tampoco menos. Un número excesivo puede disminuir la eficiencia de la reunión. Una convocatoria demasiado restringida puede dejar fuera a personas relevantes. Cada persona debe figurar con su cargo profesional.

Orden del día. Es necesario establecer tiempos suficientes para tratar los diversos puntos/asuntos de la reunión, considerando si se espera o no tener un debate sobre ellos. De igual forma es esencial designar a la persona responsable de cada punto del orden del día.

Envío de documentación previa. Cuando sea necesario, es preciso preparar y acompañar la documentación asociada a la agenda. Si se espera que las personas participantes trabajen sobre dicha documentación antes de la reunión, debe comunicarse de manera explícita.

ANEXO IV. COMPROMISO ADAPTACIÓN Y APLICACIÓN PROTOCOLO LGTBI.



Ctra. Nacional 232 P.Km. 367 (Margen Izquierdo) C/ del Pilar Nº 14. 26510 PRADEJÓN (La Rioja)
Telf. 941 14 84 84. Fax 941 43 14 24 www.grupoarnedo.com

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Aplicación y adaptación Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO S.L.U. – II PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

La dirección de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L se compromete, como también ha quedado plasmado en el Compromiso general para establecimiento, desarrollo y seguimiento de las políticas que integren el Plan General, entre las que se incluyen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como la igualdad de trato y no discriminación a personas LGTBI.

En este sentido y de forma específica la dirección de GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L se compromete a recoger y aplicar las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en aplicación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla la Ley4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, constituyendo, en la práctica, el REGLAMENTO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS.

Se garantizará que los derechos de las personas LGTBI queden protegidos en el ámbito laboral de manera efectiva y consensuada mediante las medidas implementadas, tanto generales como específicas para erradicar la discriminación, evitando que las personas LGTBI sean expulsadas del mercado de trabajo en los procesos de selección. En definitiva, garantiremos la igualdad de las personas LGTBI en las empresas, a través de:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Se garantizará que en los procesos de selección no existan estereotipos contra personas LGTBI.
- Se definirán criterios objetivos y con garantías de carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Los planes de formación se incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI.
- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas.
- Se atenderá la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI con relación a permisos, conciliación.
- Se establecerá protocolo frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI
- Se establecerán procesos ágiles que respeten la intimidad y dignidad a las personas afectadas, ser totalmente confidencial y proteger a la víctima de posibles represalias.

En Pradejón a 23 de octubre de 2024

GRUPO ARNEDO
GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, S.L.U.
C.I.F. B-26274589
Ctra. Nacional 232 P.Km. 367 (Margen Izquierdo)
26510 Pradejón (La Rioja)

Fdo. D. Fco. Javier Arnedo Rubio