



# III PLAN DE IGUALDAD ARADA INGENIERÍA S.L. 2016 - 2020



# ÍNDICE

<b>1 INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3 DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>4 MARCO LEGAL</b>	<b>6</b>
<b>5 ANTECEDENTES, RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL II PLAN</b>	<b>6</b>
<b>5.01 CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA</b>	<b>6</b>
<b>6 III PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>8</b>
<b>6.01 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN</b>	<b>8</b>
<b>6.02 ESTRUCTURA</b>	<b>8</b>
<b>6.03 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA</b>	<b>9</b>
<b>6.04 METODOLOGÍA POR ÁREAS</b>	<b>10</b>
6.04.01 CULTURA DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.	10
6.04.02 LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.	10
6.04.03 POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	10
6.04.04 POLÍTICA SALARIAL.	10
6.04.05 DESARROLLO PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.	10
6.04.06 PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	10
6.04.07 POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES DENTRO DE LA EMPRESA.	11
6.04.08 VIOLENCIA DE GÉNERO	11
6.04.09 SALUD LABORAL	11
<b>6.05 DEFINICIONES</b>	<b>11</b>
<b>6.06 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN</b>	<b>12</b>
6.06.01 VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA	13
<b>7 ACCIONES DE MEJORA</b>	<b>14</b>
<b>7.01 VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>14</b>
<b>7.02 ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>14</b>
7.02.01 ACCIONES DE MEJORA	14
<b>8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>28</b>
<b>8.01 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>28</b>
8.01.01 COMPOSICIÓN	28
8.01.02 FUNCIONES	29
8.01.03 CONVOCATORIAS	29
8.01.04 ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN	29
8.01.05 ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN	29
8.01.06 FUNCIONAMIENTO	30

# 1 INTRODUCCIÓN

Arada Ingeniería S.L. presta sus servicios en las áreas de industria, agronomía, arquitectura y urbanismo, ingeniería del agua y medio ambiente y topografía, tanto a nivel nacional como internacional, redactando proyectos, dirigiendo inversiones y asistiendo a la clientela en materia técnica y legal proporcionando una solución integral a sus necesidades.

Arada nació con el propósito inicial de satisfacer las crecientes necesidades en materia de consultoría del entorno industrial, de edificación, rural, de servicios y administrativo de la Región de Murcia expandiéndose posteriormente por toda España y más recientemente, iniciando su proyección internacional.

Los objetivos empresariales de Arada son ambiciosos, y la trayectoria que describe nuestra evolución nos motiva e impulsa a conseguirlos en el marco de un desarrollo verdaderamente sostenible en los planos ambiental y social.

Arada Ingeniería S.L. ha asumido un compromiso por poner de manifiesto en la sociedad que la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres puede y debe ser una realidad, pero para que pueda ser efectiva se deben seguir desarrollando medidas y compromisos que garanticen esta necesidad.

En la trayectoria empresarial de Arada, este principio siempre ha estado presente, siendo múltiples las iniciativas que hasta el momento se habían desarrollado, pero que nunca se habían llegado a sistematizar ni plasmar en ningún documento.

Tras tres años de implantación y desarrollo del II Plan de Igualdad de Oportunidades en los que hemos obtenido, entre otras cosas, el Distintivo "Igualdad en la Empresa" 2014 otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nos hemos enfrentado a un nuevo periodo en el que es preciso reelaborar el Plan y que ha dado como resultado la aprobación del III Plan de Igualdad 2016-2020 de Arada Ingeniería S.L.

Desde el Comité de Igualdad nos planteamos la revisión y la reflexión sobre las medidas y objetivos que consideramos necesarios mantener o incorporar al nuevo Plan de Igualdad 2016- 2020 y otras que por el contrario se eliminarán o modificarán porque se ha estudiado y observado que no son aplicables a la estructura de nuestra entidad.

## **2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

ARADA INGENIERÍA S.L., con C.I.F: 73 213 787 sita el C/ Álamo, 23; 1ºD; 30800 Lorca (Murcia) 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, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“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 de trabajadores y trabajadoras, 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 Lorca a 28 de octubre de 2016

José Miguel Gimeno Martínez

Juan Manuel Fernández Guirao

Pedro Pascual Álvarez Giménez

Miguel Ángel Gimeno Martínez

### **3 D I A G N O S T I C O D E S I T U A C I Ó N**

En el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad, la actividad de Arada se ha mantenido y no se han producido cambios significativos por lo que los componentes básicos relativos a las características de la plantilla y al clima laboral se mantienen. Por tanto, para la revisión y actualización del III Plan de Igualdad, partimos del mismo diagnóstico de situación.

- Arada Ingeniería S.L., cuenta con una plantilla predominantemente masculina, de edad joven con un nivel de formación alto y técnico.
- La conciliación de la vida laboral y familiar continúa siendo un condicionante muy importante para el total de la plantilla, lo que produce que las medidas de conciliación adoptadas en el marco del II Plan de Igualdad estén muy bien valoradas, fundamentalmente la posibilidad de modificación y adecuación de horarios.
- Arada cuenta con una plantilla caracteriza por la estabilidad en el empleo.
- No se ha detectado situación de discriminación salarial entre mujeres y hombres.
- No existe dentro de Arada la carrera profesional, siendo dificultosas las posibilidades por lo tanto de promoción dentro de la empresa. Esto es debido principalmente, a que la entidad tiene una estructura horizontal.
- Existe un alto grado de sentimiento de pertenencia a la entidad que se vislumbra en el tipo de relaciones que se mantienen entre la plantilla y el equipo directivo, así como en el desarrollo de actividades como la cena de Navidad o Feria y otras actividades de ocio impulsadas por la Empresa. En el periodo de vigencia del Plan se ha incorporado una persona de la plantilla como socia de Arada.
- El buen clima laboral que se detecta dentro de la organización se ve reforzado por una manera de gestionar Arada muy cercana a la plantilla, en la que se intenta en todo momento facilitar las cosas y fomentar la participación en el quehacer diario, realizándose en el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad, encuestas para recoger la opinión de toda la plantilla, incluida la Evaluación del propio Plan de Igualdad.
- Durante el periodo de vigencia del anterior Plan de Igualdad, Arada ha realizado un esfuerzo por difundir no sólo la actividad empresarial, sino también su identidad como Empresa Social, basada en valores de igualdad, responsabilidad y gestión alternativa, entre todos sus grupos de interés (plantilla, clientela, proveedores, y el entorno social donde opera) a través de publicaciones, participación en jornadas y medios de comunicación.

- En el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad NO se han detectado, situaciones de acoso por razón de sexo.
- Un elemento final importante, Arada, quiere contribuir en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo, y desarrolla su principal actividad en un sector, que la sociedad, aunque cada vez menos, identifica con el rol principalmente masculino.

## **4 MARCO LEGAL**

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El plan de igualdad entre mujeres y hombres de Arada Ingeniería Agroindustrial tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

## **5 ANTECEDENTES, RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL II PLAN**

### **5.01 CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA**

En este apartado se incluye un cuadro resumen donde se reflejan todas las áreas de mejora obtenidas de la evaluación del II Plan de Igualdad,

ÁREA DE ANÁLISIS		ÁREA DE MEJORAS DETECCADAS
ÁREA 1	Cultura de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades	Mejorar el sistema de control de horas destinadas a Igualdad
		Aunque se han estado cumpliendo los objetivos, trabajar por el cumplimiento dentro del plazo reflejado en el Plan
		Para una correcta y continua difusión del Plan, marcarse fechas específicas o regulares para informar sobre las políticas de igualdad
ÁREA 2	Comunicación en la Empresa y el uso no sexista del lenguaje	Revisión continua de formatos y comunicados para detectar y corregir posibles usos sexistas del lenguaje
		Seguir fomentando en la plantilla el uso de lenguaje no sexista en la redacción de correos electrónicos de demás documentos.
ÁREA 3	Política de selección y contratación	No se han podido cumplir objetivos de protocolizar los procesos y comunicados de promoción, porque Arada es un empresa horizontal en el que no se puede promocionar en este sentido. Ver otras formas de valorar a los trabajadores.
		Aunque Arada es una empresa muy especializada, sí que se puede adaptar puestos de trabajo a ciertas minusvalías. Ver como se puede reflejar en las ofertas de empleo.
ÁREA 4	Política salarial	Dado el tamaño y la estructura de Arada que es una empresa horizontal con grados de especialización muy marcados en cada área, se hace prácticamente imposible protocolizar una política salarial específica para cada puesto de trabajo.
		Por la horizontalidad de la empresa, no se puede promocionar internamente. Marcar objetivos claros como forma de valorar.
		Todo el área de política salarial establecido en el II Plan de Igualdad, hay que revisarlo y reescribirlo para adaptarlo a las características de Arada.
ÁREA 5	Desarrollo profesional, formación y promoción	Dadas las características de horizontalidad de Arada no se puede cumplir el objetivo de promoción pero si mediante un plan de formación velar por el desarrollo profesional colectivo e individual y una formación continua.
ÁREA 6	Prevención de acoso moral, sexual y por razón de sexo	Seguir con formación y concienciación continua en este punto.
		La gestión del acoso no aparece integrada dentro de la Prevención de Riesgos Laborales de la entidad en el II Plan.
ÁREA 7	Políticas de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa	A pesar del importante esfuerzo en materia de Conciliación no se explicita la necesidad de la corresponsabilidad como la vía fundamental para lograr la igualdad efectiva.
ÁREA 0	Violencia de género	Dadas las características y número de empleados/as en la entidad así como el grado de especialización, es muy difícil poder integrar personas víctimas de violencia de género en Arada
		Promover, el participar activamente en campañas locales o incluso promover talleres con este colectivo en colaboración con las entidades públicas.

## 6 III PLAN DE IGUALDAD

### 6.01 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

Este Plan fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas de evaluación y seguimiento.

Las características que rigen el plan de igualdad son:

- Está diseñado para el **conjunto de la plantilla**, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la **transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la **participación a través del diálogo** y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es **preventivo**, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene **coherencia interna**, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un **compromiso de la empresa** que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### 6.02 ESTRUCTURA

El plan de igualdad se estructura en los siguientes apartados:

**Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

**Programa de Actuación y Formación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de género. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

**Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por cada parte

que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre sexos.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (plan de igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDA
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

### 6.03 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Para conseguir los objetivos generales se trabaja en las siguientes 8 áreas de trabajo:

1. Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.
2. La comunicación en la empresa y el uso no sexista del lenguaje.
3. Política de selección y contratación.
4. Política salarial.
5. Desarrollo profesional, formación y promoción.
6. Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
7. Políticas de conciliación y mejoras sociales dentro de la empresa.
8. Violencia de Genero
9. Salud Laboral

## **6.04 METODOLOGÍA POR ÁREAS**

### **6.04.01 CULTURA DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.**

Las actuaciones de la empresa en materia de igualdad de oportunidades están ligadas a la misión y visión de la empresa y a los valores que promueve. Los elementos que componen la cultura empresarial no son conceptos abstractos sino que en la empresa se transforman en actitudes y formas de actuar. Es importante captar estas últimas, analizarlas en relación con la política empresarial para encontrar vías de transmisión de los valores ligados a la igualdad y la responsabilidad social corporativa.

### **6.04.02 LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.**

La comunicación interna y externa de la empresa, permite que lo que ocurre se conozca, que lo importante sea compartido y que la empresa se proyecte en la sociedad. Para que haya mejoras en igualdad tiene que haber una serie de actuaciones y que estas actuaciones sean conocidas. Respecto a la comunicación no sólo será importante qué comunicamos sino además cómo lo hacemos evitando incoherencias que pueden surgir elaborando mejoras en igualdad pero con un uso discriminatorio del lenguaje. El lenguaje además ayuda a que se cambien conceptos y posturas.

### **6.04.03 POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

La política de selección y contratación es la que impregna todos los procesos a través de los cuales se realiza el acceso a la empresa. Esta política se tiene que orientar de tal manera que evite que el sexo o la situación personal de alguien sea un condicionante. La solución siempre pasa por adoptar políticas neutras.

### **6.04.04 POLÍTICA SALARIAL.**

En la política salarial se debe vigilar que la retribución de las personas esté siempre en función de criterios objetivos, es decir que no haya ningún tipo de variación ligada directa o indirectamente al sexo o situación personal de la persona trabajadora. La política salarial va directamente ligada a la valoración que se tiene del trabajo realizado y de la responsabilidad asumida y siempre se debe trabajar para utilizar criterios lo más objetivos posible.

### **6.04.05 DESARROLLO PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.**

El acceso a la formación, al desarrollo profesional y a la promoción debe permitir que cualquier persona pueda evolucionar dentro de la empresa. La empresa debe vigilar no sólo el acceso a la formación y promoción para que éste sea neutral sino también facilitarlo a aquellas personas que más dificultades tienen.

### **6.04.06 PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

La política de prevención de riesgos laborales debe incorporar un código de conducta y un protocolo de prevención del acoso que se conozca por parte de las personas trabajadoras.

#### **6.04.07 POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES DENTRO DE LA EMPRESA.**

Indirectamente ligadas, la igualdad de oportunidades sólo es posible si existe una política de conciliación que iguale a la mujer al hombre en cuanto a la accesibilidad al empleo y oportunidades.

#### **6.04.08 VIOLENCIA DE GÉNERO**

La política de prevención de riesgos laborales debe incorporar un código de conducta y guía de violencia de género que se conozca por parte de las personas trabajadoras.

#### **6.04.09 SALUD LABORAL**

La prevención de riesgos laborales de la empresa, debe incorporar la variable de género.

### **6.05 DEFINICIONES**

#### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3 Ley orgánica 3/2007)**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo (art.5 Ley orgánica 3/2007)**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación 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, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

#### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art.43 Ley orgánica 3/2007)**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 Estatuto de los trabajadores)**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

**Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8 Ley orgánica 3/2007).**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el Embarazo.

**Indemnización frente a represalias (art. 9 Ley orgánica 3/2007).**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10 Ley orgánica 3/2007)**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

**Acciones positivas (art. 11 Ley orgánica 3/2007)**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

**Tutela jurídica efectiva (art.12.1 Ley orgánica 3/2007)**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.44.1 Ley orgánica 3/2007).**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**6.06 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

Este plan de igualdad se ha elaborado basándose en las conclusiones del Diagnóstico de la situación de Arada Ingeniería S.L., ARADA.

Estas conclusiones fueron discutidas en las reuniones con la **Comisión de igualdad** en la cual se concretaron las principales líneas de actuación, las medidas a tomar así como las prioridades que reflejan el compromiso de la dirección para la mejora de la situación de la empresa en lo que la igualdad de oportunidades se refiere.

#### **6.06.01 VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA**

Del análisis de la información proporcionada acerca de las diferentes áreas relacionadas con la igualdad y la **conciliación** ha quedado patente que la empresa es sensible al tema, pues hace el esfuerzo por la incorporación de la igualdad de sexos en su declaración de valores empresariales, para dejar constancia que es uno de los pilares de la empresa.

Respecto al área de **comunicación** la empresa necesita mejorar la inclusión del uso de lenguaje no sexista o lenguaje neutro tanto en los comunicados internos como externos de la empresa.

En lo referente al **proceso de selección**, la empresa no discrimina a ninguna persona por razón de sexo en el acceso al puesto de trabajo, teniendo para ello siempre en cuenta las competencias, titulación y dotes comunicativas del candidato, independientemente de si se trata de hombre o mujer.

Respecto a la **política salarial**, no se observan diferencias entre mujeres y hombres en el salario medio anual para ningún puesto de trabajo, todos cobran en función de su categoría profesional.

En las políticas de **desarrollo profesional y promoción** se observa que es necesario establecer una política por objetivos objetiva en la empresa ya que es una empresa de estructura horizontal, así como llevar a cabo una planificación de Plan de carrera dentro de la empresa.

Respecto al área de **formación**, sería necesario incluir cursos que permitan mejorar en el puesto dentro de la empresa. También es necesario elaborar un plan de detección de necesidades formativas, para adecuar la formación a los puestos de trabajo.

En cuanto al **acoso sexual** y por razón de sexo, la empresa debe actualizar debe continuar con una labor de sensibilización y acciones formativas al respecto.

Respecto al área de **conciliación**, se requiere una campaña informativa a toda la plantilla, de las iniciativas y acciones emprendidas, así como del propio concepto de conciliación con el fin de conocer cuáles son exactamente las áreas que cubre éste y cuantificar la satisfacción de las medidas existentes, con el fin de valorar la idoneidad de las actuales, corregirlas y si procede y valorar la incorporación de otras nuevas. También se debe tratar en el protocolo de conciliación la corresponsabilidad que aunque se lleva a práctica no está definida.

## **7 ACCIONES DE MEJORA**

### **7.01 VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Para alcanzar los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Finalizado el plazo acordado comenzará la negociación del siguiente plan, debiendo fijarse el plazo de constitución de la comisión negociadora al menos con dos meses de antelación a la finalización del mismo.

En tanto no se acuerde un nuevo plan continuará la vigencia del anterior y las funciones establecidas para la comisión de seguimiento.

### **7.02 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este plan de igualdad es de aplicación en la empresa Arada Ingeniería S.L, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de dirección.

En las siguientes tablas se recogen las acciones de mejora por área que la empresa quiere emprender, para que la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación vaya mejorando a corto, medio y largo plazo.

<b>7.02.01 ACCIONES DE MEJORA</b>
-----------------------------------

<b>ÁREA 1 : CULTURA DE EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Difundir, interna y externamente, el compromiso con la igualdad por parte de la empresa	_Incluir los nuevos valores en la documentación corporativa, reelaborando el documento de valores de la empresa	_Documento publicado y en Paneles informativos en la empresa.	_Fecha de publicación	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan
Informar sobre la firma del tercer plan de IGL a toda la plantilla	_Comunicar a toda la plantilla que el plan de IGL ha sido firmado	_Comunicado enviado por correo a toda la plantilla _Comunicado colgado en tablón de anuncios	_Fecha de la nota en el tablón de anuncios y nº correos enviados	Responsable de IGL en la empresa	Primer Trimestre 2017
Poner a disposición de todas las personas de la empresa el plan de igualdad	_Enviar el plan de IGL por correo electrónico a todos los miembros de la plantilla. _Tener el Plan impreso para que esté a mano de todo el personal.	_El plan de IGL enviado y comunicarlo a la plantilla	_Fecha de envió. _Comunicado acerca de la publicación a toda la plantilla. _Nº de personas a quien se les ha enviado %de hombres y mujeres	Responsable de IGL en la empresa	Primer Trimestre 2017
Dar a conocer a los nuevos trabajadores /as información de la empresa: misión, visión, valores, políticas de conciliación y de igualdad	_Difundir manual de Buenas prácticas para los/las trabajadores/as	_Mejor conocimiento de las políticas de la empresa en materia de igualdad y conciliación	_Nº personas que han recibido el manual	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan

<b>ÁREA 1 : CULTURA DE EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Visualizar adecuadamente, poniendo en valor, los recursos dedicados a la gestión de la igualdad de Género	_Realización de un control anual del presupuesto destinado	_Las personas implicadas realizan un cómputo de horas y materiales utilizados	_Número de horas y material empleado en labores de igualdad	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan
Desarrollar herramientas que garanticen la incorporación de la perspectiva de género.	_Desarrollar un "Decálogo de buenas prácticas" en igualdad así como pautas concretas de actuación a tener en cuenta en las diferentes áreas que se facilite a la plantilla.	_Número de personas a las que se le envía. _Recordar Decálogo a la plantilla al menos dos veces al año	_Número de veces que se ha recordado y enviado el Decálogo	Responsable de IGL en la empresa	A partir del segundo semestre de 2017
Apoyar y colaborar con entidades u organizaciones que fomenten la Igualdad de oportunidades	_Llevar a cabo patrocinios por parte de Arada de entidades colaboradoras con el fomento de la igualdad. Ejem ONG, Ayuntamiento, asociaciones... _Incluir referencias publicadas a dichas colaboraciones dentro de Arada y en la Web	_Apoyar y divulgar exteriormente el compromiso de Arada con la Igualdad.	_Número de contactos realizados. _Número de colaboraciones realizadas	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan

<b>ÁREA 1 : CULTURA DE EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Lograr un soporte óptimo de comunicación, que transmita información sobre los compromisos en materia de igualdad en Arada	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Revisión periódica de página web e incluir acciones y actividades relacionadas con la igualdad.</li> <li>_Colgar política de Igualdad</li> <li>_Visualización Distintivo de Igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Divulgar la imagen de Arada al exterior sobre todo a clientela, personas usuarias, proveedores, etc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Número de acciones colgadas en la Web sobre Igualdad.</li> <li>_Visualización de la Política sobre Igualdad de Arada.</li> <li>_Visualización del Distintivo de Igualdad</li> </ul>	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan
Introducción en los procedimientos existentes de calidad las referencias sobre la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Introducción de referencias de igualdad en los procedimientos de calidad ya existentes: materia retributiva, Manuela Bienvenida, plan formación, etc, a fin de hacer constar que Arada está comprometida con la igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Divulgar el compromiso de Arada hacia la igualdad en todas las áreas y políticas implantadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Número de referencias de igualdad incluidas en los procedimientos de calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Responsable de IGL en la empresa.</li> <li>_Responsable de calidad en la empresa</li> </ul>	Año 2017

<b>ÁREA 2 : COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Medir anualmente el número de acciones llevadas a cabo por la empresa para la introducción de la igualdad de oportunidades en la cultura y política de la empresa.	_Contar las acciones de IGL	_Número de acciones de IGL realizadas al año	_Número de acciones de IGL realizadas al año	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan
Informar al equipo humano de novedades en materia de igualdad	_Desde el área de género y en colaboración con la Dirección de Arada, se informará permanentemente al equipo sobre las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de igualdad	_Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres	_Número de comunicaciones realizadas	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan
Redifundir a la empresa el manual de usos no sexistas del lenguaje	_Llevar a cabo la difusión periódica manual de usos no sexistas del lenguaje. _Difusión en tablón de anuncios de los Manuales implantados	_Campaña de comunicación sobre el uso no sexista del lenguaje.	_Número de comunicaciones realizadas	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan
Desarrollar un sistema de comunicación interna que garantice una adecuada gestión de toda la información relativa a igualdad de género	_Crear un excel en el Servidor al cual tenga acceso toda la plantilla para poder dejar sus reflexiones, mejoras o ideas acerca de la igualdad. _Mantener buzón de sugerencias	_Comunicado enviado por correo a toda la plantilla	_Fecha envió de la comunicación. _Nº de sugerencias recibidas	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan

<b>ÁREA 3 : POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Asegurar la total objetividad en los procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Mantener el procedimiento de selección desde la perspectiva de género.</li> <li>_Utilización de lenguaje no sexista en la formulación de puestos de trabajo.</li> <li>_Formar y Sensibilizar a las personas responsables de la selección sobre el procedimiento de selección que garantice la igualdad de oportunidades , con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.</li> <li>_ Tener en cuenta en los procesos de selección la Ley de Protección de Datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Procedimiento de selección Implantado.</li> <li>_Recordar Información sobre el contenido del protocolo de selección enviada a las personas responsables de la selección.</li> <li>_Formación realizada a las personas que lleven a cabo estos procesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_El procedimiento de selección incorporado en el funcionamiento del departamento de personas.</li> <li>_Nº de documentos informativos enviados.</li> <li>_Nº de personas responsables de la selección.</li> </ul>	Responsable de IGL en la empresa	Año 2017 Año 2019
Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de mujeres en el momento en que se abra un procedimiento para cubrir puestos de la categoría correspondientes a personal auxiliar administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Incluir una cláusula específica en el proceso de selección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Lograr el equilibrio en la representación de sexos en las diferentes áreas de trajo de Arada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Número de candidaturas recibidas.</li> <li>_Número de procesos de selección</li> </ul>	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan

<b>ÁREA 4 : POLÍTICA SALARIAL Y PROMOCIÓN</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Asegurar que se mantiene la política retributiva en la plantilla de la empresa	<p>_Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar la igualdad salarial.</p> <p>_Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.</p>	_Conocimiento periódico de la situación real de las retribuciones de la plantilla	_Porcentaje de retribución salarial de los hombre y de las mujeres	<p>_Responsable de IGL en la empresa</p> <p>_Responsable RRHH</p>	Anual
Mantener el personal fijo/temporal en niveles similares a los actuales	_Acogernos a programas que permitan transformar contratos temporales en contratos indefinidos	_Mantener el personal fijo/temporal en niveles similares a los actuales	_Número de tipos de contratos	<p>_Responsable de IGL en la empresa</p> <p>_Responsable RRHH</p>	Anual
Publicar las diferentes políticas implantadas en la empresa	_Informar a los empleados de que la fijación del importe de sus retribuciones se hace de acuerdo a criterios o grados neutros que no diferencia entre hombres y mujeres.	_Transparencia retributiva	_Niveles de satisfacción	<p>_Responsable de IGL en la empresa</p> <p>_Responsable RRHH</p>	2017

<b>ÁREA 5 : DESARROLLO PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Formación continua en género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.	_Elaborar un esquema de formación dirigido a la gerencia como responsable de la gestión de RRHH	_Formación impartida a las personas responsables del desarrollo profesional	_Número de personas formadas	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan
Introducción de la perspectiva de género en el plan de formación de Arada	_Realizar el diseño, planificación y organización de la formación de Arada desde la perspectiva de género, previo el análisis de las necesidades formativas. _Las actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral	_Formación impartida a toda la plantilla	_Número de personas formadas	Responsable de IGL en la empresa	Año 2017
Elaborar un procedimiento de formación	Definir objetivos _Establecer metodología _Recogida de información _Selección y calendario de cursos _Información a la plantilla de los cursos _Valoración	Revisión continua del plan de formación del plan de formación	_Número de acciones impartidas desagregadas por sexo _Valoración de las acciones formativas: encuestas, entrevistas individuales	Responsable de formación	Durante la vigencia del plan

<b>ÁREA 5 : DESARROLLO PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Plan de formación en función de las necesidades requeridas para cubrir puestos de trabajo superiores o para mejorar el desarrollo personal	_Análisis de las necesidades formativas	_Mayor número de promoción individual por objetivos	_Número de promoción individual con objetivos	Responsable de RRHH	Año 2018
Formación en género e igualdad de oportunidades	_Elaborar un listado anual de acciones de formación/sensibilización, tanto específicas como transversales	_Control de las acciones formativas y de sensibilización llevadas a cabo.	_Número de acciones formativas y de sensibilización realizadas	Responsable de IGL en la empresa	Anual

<b>ÁREA 6 : PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Evitar cualquier tipo de acoso en Arada	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave en las relaciones laborales siendo este motivo de despido procedente.</li> <li>_ Difundir a la plantilla la actualización del protocolo de Acoso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Actualizar e Incluir en el protocolo de Acoso como falta muy grave el acoso en Arada, siendo este motivo de despido.</li> <li>_ Número de acciones de difusión realizadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Incluir este punto en el protocolo de Acoso</li> </ul>	Gerencia	Año 2017-2018
Mantener el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Difundir la actualización del protocolo cuando se produzca alguna modificación.</li> <li>_ Informar en tablón de anuncios del plan de igualdad y de los protocolos anexos a él.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Difusión de los protocolos realizados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Nº de acciones de difusión realizada.</li> <li>_ % plantilla informada</li> </ul>	Responsable de IGL y comisión de IGL	Durante la vigencia del plan
Formación continua a la totalidad de la plantilla en la problemática del acoso	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Sensibilizar a la plantilla a través de un curso de formación en prevención del acoso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Cursos de formación o acciones realizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Nº de cursos de sensibilización realizados.</li> <li>_ Nº y % de personal formados.</li> </ul>	Responsable de IGL y comisión de IGL	Durante la vigencia del plan
Conocimiento de casos de acoso ocurridos	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Llevar un registro de las denuncias, si se diera el caso, presentadas por año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Mejor conocimiento sobre las condiciones laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Nº de denuncias</li> </ul>	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan

<b>ÁREA 7 : POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y ACOSO DENTRO DE LA EMPRESA</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.	_Manteniendo y avanzando en las medidas de conciliación ya implantadas. -Elaborando un informe sobre las medidas más utilizadas y satisfacción de la plantilla desagregada por sexos	_Manteniendo las medidas implantadas. _Implantando nuevas medidas	_Número de medidas mantenidas. _Número de medidas nuevas	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan
	_Elaborando un informe sobre las medidas más utilizadas y satisfacción de la plantilla desagregada por sexos	_Informe elaborado sobre las incidencias de las medidas de conciliación	_Informe bianual	Responsable de Igualdad	Fin 2018 Fin 2020
Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral	_Fomentando el uso de las medidas de conciliación entre los hombre a través de una campaña específica de información-	_Hombres y mujeres de la plantilla concienciándose informados sobre la importancia de la corresponsabilidad.	_Número de mujeres y hombres informados y sensibilizados	Responsable de Igualdad	Año 2017 Año 2019
Definir una política de reuniones para facilitar la planificación del trabajo diario y así contribuir a la conciliación de la plantilla de Arada.	_Deberán (siempre que sea posible) convocarse con la antelación suficiente como para que las personas puedan ajustar sus agendas. _No se convocarán reuniones antes de las 9:15 h ni después de las 17:30 h	_Mejorar la conciliación a través de una correcta organización laboral	_Nivel de satisfacción de la medida implantada a través de encuesta.	_Responsable de Igualdad _Gerencia	2017

<b>ÁREA 7 : POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y ACOSO DENTRO DE LA EMPRESA</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Facilitar al trabajador/a compaginar sus obligaciones personales y familiares, con posibilidad de trabajar desde casa con los mismos derechos.	_Se podrá solicitar trabajar desde casa en momentos puntuales siempre y cuando la presencia en el centro de trabajo no sea imprescindible.	_Mejorar la conciliación a través de una correcta organización laboral	_ Nivel de satisfacción de la medida implantada a través de encuesta.	_ Responsable de Igualdad _ Gerencia	2017 - 2018
Incentivar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de la familia, buscando nuevas vías que permita a la plantilla una mejor conciliación entre la vida profesional y laboral.	_Actualmente, los hombres cuentan con un permiso de paternidad de 13 días naturales. Los empleados contarán con una mejora de este permiso de 1 día natural adicional retribuido.	_Mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.	_ Nivel de satisfacción de la medida implantada a través de encuesta. _ Número de empleados que acceden a esta medida.	_ Gerencia	2017
No se visualiza la importancia de la corresponsabilidad en el avance hacia la igualdad efectiva.	_Incorporar el concepto de corresponsabilidad en el Manual de Conciliación	_Inculcar y concienciar las medidas de conciliación tanto a los hombres como a las mujeres de Arada	_ Número de mujeres y hombres informados y sensibilizados	Responsable de Igualdad	2017 - 2018

<b>ÁREA 8 : VIOLENCIA DE GÉNERO</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	_Informar a la plantilla a través de todos los canales de comunicación vigentes	_Concienciación de problemática social y poder detectar casos de violencia de género	_Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.)	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan
Apoyar y colaborar con entidades u organizaciones que realicen colaboraciones con colectivos de violencia de género	_Llevar a cabo patrocinios por parte de Arada de entidades colaboradoras con el fomento de la igualdad. Ejem ONG, Ayuntamiento, asociaciones... _Incluir referencias publicadas a dichas colaboraciones dentro de Arada y en la Web	_Apoyar y divulgar exteriormente el compromiso de Arada con la Igualdad. _Ayudar desde Arada a la inserción de mujeres víctimas de la violencia de género	_Número de contactos realizados. _Número de colaboraciones realizadas	Responsable de IGL en la empresa	Durante la vigencia del plan
Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.	_Diseñar acciones en la empresa que fomente la sensibilidad de la empresa en ese área	_Concienciación de problemática social en la plantilla	_Acciones realizadas	Responsable de IGL en la empresa	25 Noviembre durante la vigencia del Plan

<b>ÁREA 9 : SALUD LABORAL</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Favorecer que la gestión de PRL en Arada atienda todos los riesgos presentes en el ámbito laboral	_Incorporar el protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en la gestión de PRL	_Integrar la igualdad en PRL	_Incluir en Plan de Prevención el protocolo de Acoso	_Responsable de Igualdad. _Administración	2017
Garantizar que el Plan de Prevención de PRL tenga en cuenta la perspectiva de género	_Incluir la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de RL	_Variable de género incluida en el Plan de Prevención	_Plan de Prevención adaptado a la perspectiva de género.	_Responsable de Igualdad. _Administración	2018

## 8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de **seguimiento y la evaluación** contemplada en el plan de igualdad de Arada Ingeniería S.L., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

### 8.01 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «**comisión de seguimiento y evaluación**» que esta creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de Arada Ingeniería S.L.,.

#### 8.01.01 COMPOSICIÓN

La comisión de seguimiento del plan de igualdad será paritaria empresa-representación plantilla y en igualdad de género.

**8.01.02 FUNCIONES**

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

**8.01.03 CONVOCATORIAS**

Se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y extraordinariamente cada vez que las necesidades lo requieran.

**8.01.04 ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN**

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este plan hayan atribuido a la comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Los acuerdos que adopte la comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

**8.01.05 ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN**

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.

- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan

En la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:

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

Teniendo en cuenta la vigencia del plan (4 años), se realizará una evaluación intermedia, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia.

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la **evaluación final** del plan de igualdad se deben tener en cuenta:

- ✓ El grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- ✓ El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- ✓ El grado de consecución de los resultados esperados
- ✓ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- ✓ El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones
- ✓ El tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- ✓ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad
- ✓ El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- ✓ Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

#### **8.01.06 FUNCIONAMIENTO**

La comisión se reunirá, como mínimo, cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Atendiendo a la evaluación realizada, la comisión de seguimiento y evaluación formulará propuestas de mejora y cambios que deben realizarse. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del plan, se informará a la dirección de la empresa.

Octubre 2016

**Gerencia:**

Arada Ingeniería S.L.