

Plan de Igualdad

**ARCIHA DE
SERVICIOS S.L.**

2025-2029

Índice

1. Introducción	3
2. Marco normativo	4
3. Presentación.....	7
4. Determinación de las partes que lo conciertan.....	8
5. Ámbito personal, territorial y temporal.....	9
6. Período de vigencia.....	9
7. Recursos humanos y materiales.....	9
8. Constitución de la comisión negociadora.....	10
9. Metodología.....	10
9.1. Elaboración del diagnóstico de situación.....	10
10. Conclusiones del informe del diagnóstico del plan de igualdad	12
10.2. Proceso de selección y contratación	13
10.3. Retribuciones	14
10.4. Formación	15
10.5. Promoción profesional.....	15
10.6. Condiciones de trabajo.....	16
10.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	16
10.8. Infrarrepresentación femenina.....	17
10.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	17
10.10. Comunicación y lenguaje no sexista.....	18
10.11. Salud laboral con perspectiva de género.....	18
10.12. Prevención de la Violencia de Género.....	19
11. Informe de resultados de la auditoría retributiva.....	19
12. Objetivos del Plan de Igualdad	20
12.1. Objetivo general	20
12.2. Objetivos específicos	20
13. Plan de actuaciones	22
13.1. Proceso de selección y contratación	22
13.2. Clasificación profesional y auditoría retributiva.....	34
13.3. Formación	36
13.4. Promoción profesional.....	42
13.5. Condiciones de trabajo.....	48
13.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	52
13.7. Infrarrepresentación femenina.....	67
13.8. Retribuciones y auditoría salarial.....	68
13.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	70
13.10. Comunicación y lenguaje no sexista.....	74
13.11. Prevención de la Violencia de Género.....	82
14. Cronograma.....	91
15. Seguimiento del plan de igualdad.....	102
16. Evaluación del plan de igualdad	105
17. Procedimiento de modificación.....	105
18. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad	107

1.Introducción

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

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

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

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que contendrá al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones y prevención del acoso y por razón de sexo.”

Así, **ARCIHA DE SERVICIOS S.L.** concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en **ARCIHA DE SERVICIOS S.L.** Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, etc. representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa. Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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.”

Así pues, con este Plan de Igualdad, **ARCIHA DE SERVICIOS S.L.** espera:

- Adoptar medidas concretas que integren los principios y valores definidos a favor de la igualdad de trato, la no discriminación, la diversidad y la integración.
- Garantizar la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, los procesos y las decisiones que afecten a las personas de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.
- Corregir y/o prevenir las desigualdades de género que se puedan detectar tanto en la fase de diagnóstico como durante la fase de implantación del Plan de igualdad.
- Fomentar la participación y el diálogo como principio y herramientas de trabajo de todas las partes.
- Mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

2.Marco normativo

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los Planes de Igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia se debe de tener en cuenta, principalmente, la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre

registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tal y como se expone en la metodología, el Plan de Igualdad estará dividido en tres fases principales: la constitución de la Comisión Negociadora, la elaboración del diagnóstico de situación y el Plan de actuaciones el cual incluye los objetivos y acciones. Además, el Plan incluirá un apartado específico para la implementación y el seguimiento de las acciones mediante un modelo de ficha a rellenar por el departamento o área pertinente para la posterior evaluación del Plan; y un apartado específico para la planificación de la implementación.

- **NORMATIVA**

A partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 la Unión Europea acoge la igualdad como principio fundamental, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal para integrar en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. Este principio de igualdad busca permear a una amplia gama de cuestiones, entre las que destacan el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la retribución laboral, los regímenes de seguridad social, el trabajo autónomo y la protección de las mujeres embarazadas y de las que acaban de dar a luz.

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 del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completa con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), modificada y actualizada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La LOIEMH está dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el año 2020 se aprueban los Reales Decretos 901 y 902 en los que se regulan los instrumentos a través de los cuales se materializa el principio de igualdad en el ámbito del empleo para “las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas” (Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.2.). En el RD 901/2020

tiene por objeto desarrollar el reglamento de los Planes de Igualdad, determinando el contenido y el procedimiento para su elaboración e implantación, y las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la LOIEMH.

En el artículo 7 del RD 901/2020 se establece que la fase diagnóstica del plan de igualdad deberá extenderse a todos los puestos, centros de trabajo, todos los niveles jerárquicos y al sistema de clasificación profesional de la empresa. El diagnóstico a realizar comprenderá el siguiente contenido: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones, e i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Por otro lado, el artículo 8 del RD 901/2020 indica que los Planes de Igualdad tendrán como mínimo, el contenido que se indica a continuación:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La vigencia o duración del Plan de Igualdad la determinan las partes negociadoras, y no podrá ser superior a cuatro años (artículo 9). El Plan de Igualdad de la empresa se extenderá a la totalidad de la plantilla de la empresa y a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios (artículo 10).

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su sección segunda regula la Auditoría Retributiva incluida en los Planes de Igualdad. En el artículo 7 se determina que la Auditoría Retributiva tiene como objeto “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”. El contenido de la Auditoría Retributiva contemplará: a) un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, y b) un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas encontradas en el diagnóstico.

3. Presentación

FICHA TÉCNICA	
Nombre o Razón Social:	ARCIHA DE SERVICIOS, S.L.
CIF	B73502676
Forma Jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
Actividad:	Servicios auxiliares, conserjería a empresas
Ámbito territorial:	NACIONAL
Teléfono:	91 044 02 53
Recogida diagnóstica:	2023
Periodo referencia temporal datos diagnóstico	01/12/2023 AL 31/12/2023
Fecha de finalización del informe:	Enero 2025.

Centros	Actividad
Palacio Real Aranjuez	Servicios Auxiliares
Comunidad de Propietarios Aravaca	Servicios Auxiliares
Ayuntamiento de Dos hermanas	Servicios Auxiliares

La empresa ARCIHA DE SERVICIOS S.L. con NIF: B73502676, CNAE: 8020, cuenta con tres centros de trabajo: Palacio Real Aranjuez, Comunidad de Propietarios Aravaca y Ayuntamiento de Dos Hermanas. La suma todas de personal es de 205 personas trabajadoras en el año 2023 (Hombres: 127, Mujeres: 78). De estas 205 personas, el 62% son hombres y el 38% son mujeres. De este modo, tal y como se establece en los diferentes documentos expuestos por el Ministerio de Igualdad, se trata de una plantilla actualmente masculinizada al superar el 60% de presencia masculina y ser el porcentaje menor al 40% en el caso de las mujeres. Sin embargo, como se puede observar se encuentra cerca de este porcentaje.

ARCIHA DE SERVICIOS, S.L., fue constituida en el año 2012 como entidad complementaria a la empresa que presta servicios de seguridad -CMM GUARD, S.L. Su objeto social son los servicios auxiliares (información, recepción y conserjería) a comunidades y empresas, organismos oficiales, etc. En la actualidad sus principales clientes son: Palacio Real de Aranjuez, Instalaciones municipales del Ayuntamiento de Dos Hermanas y Urbanizaciones-Comunidades de vecinos.

Así mismo, se adhiere al Convenio Colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

4. Determinación de las partes que lo conciertan

Las personas miembros de la Comisión Negociadora constituida para el Plan de Igualdad de la empresa ARCIHA DE SERVICIOS S.L. ha acordado, voluntariamente, aceptar su contenido, y comprende las siguientes personas miembros:

Nombre y apellidos	Firma	En representación de
Patricia García Caro		La empresa
Laura Valdepeñas		La empresa
M ^a Rosario Urban Lizcano – UIT		Las personas trabajadoras
José E. Gonzalo Martín - UGT		Las personas trabajadoras
Victoria Embid Martín –		Los centros sin RLPT

Fesmc-UGT		
Marian López Martínez – CCOO del Hábitata		Los centros sin RLPT
Vanessa Navarro Rodríguez - USO		Los centros sin RLPT

5.Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa y, en su caso, a las personas que se puedan contratar o que puedan ser cedidas por empresas de trabajo temporal durante la vigencia del Plan. Así mismo, será de aplicación a todos los centros que la empresa pudiese abrir dentro de la Comunidad Autónoma a la que pertenece.

6.Período de vigencia

El Plan de Igualdad tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, es decir, desde su registro y publicación el día 15 de abril 2025 hasta el 14 de abril de 2029. La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que la del Plan de Igualdad, sin embargo, como estable una de las acciones de este Plan, se realizará una revisión cada dos años.

7.Recursos humanos y materiales

La aplicación del Plan de Igualdad a través de la implantación de las medidas indicadas en el mismo requiere de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios. Para ello la entidad se ha comprometido a proporcionar los recursos necesarios para la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de este.

Entre los recursos materiales se ha contado con los recursos de la propia empresa como, por ejemplo, sus instalaciones para la realización de las reuniones de la Comisión de Igualdad.

Entre los recursos humanos se cuenta con todas las personas de la organización, desde toda la plantilla en general a en concreto con las personas que componen la Comisión de Igualdad.

La entidad se ha comprometido a proporcionar los recursos necesarios para elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

8. Constitución de la comisión negociadora

Desde la empresa se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se ha elaborado un reglamento de funcionamiento de esta. Las funciones de la Comisión son, principalmente: la recogida de los datos para el diagnóstico, la negociación del Plan de Acciones y el seguimiento de la implementación del Plan.

9. Metodología

Para elaborar el Plan de Igualdad descrito en el presente documento se hizo una recogida de información de carácter cuantitativa y cualitativa con el fin de poder analizar los procesos de gestión de la empresa relacionados con la plantilla, las condiciones de trabajo, el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, las retribuciones, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la infrarrepresentación femenina.

Los datos cualitativos y cuantitativos fueron recabados entre el 01/01/2024 y el 31/12/2024.

El análisis de los datos cualitativos y cuantitativos, el informe de la situación diagnóstica, y el contenido del Plan de Igualdad fueron realizados por la Unidad de Igualdad de Unimat Prevención en su carácter de asesora externa de la Comisión Negociadora. Unimat Prevención cuenta con una herramienta de trabajo especializada en Planes de Igualdad y con personal formado y con experiencia en el sector.

El contenido del informe de la situación diagnóstica y el contenido del Plan de Igualdad han sido revisados y aprobados por la Comisión Negociadora.

9.1. *Elaboración del diagnóstico de situación*

En esta segunda fase de la elaboración del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo la recogida de información para conocer la situación de la plantilla, para detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o de discriminación.

Su elaboración se ha realizado con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Todo esto ha generado una información que ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. La finalidad del diagnóstico es, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán a las siguientes materias:

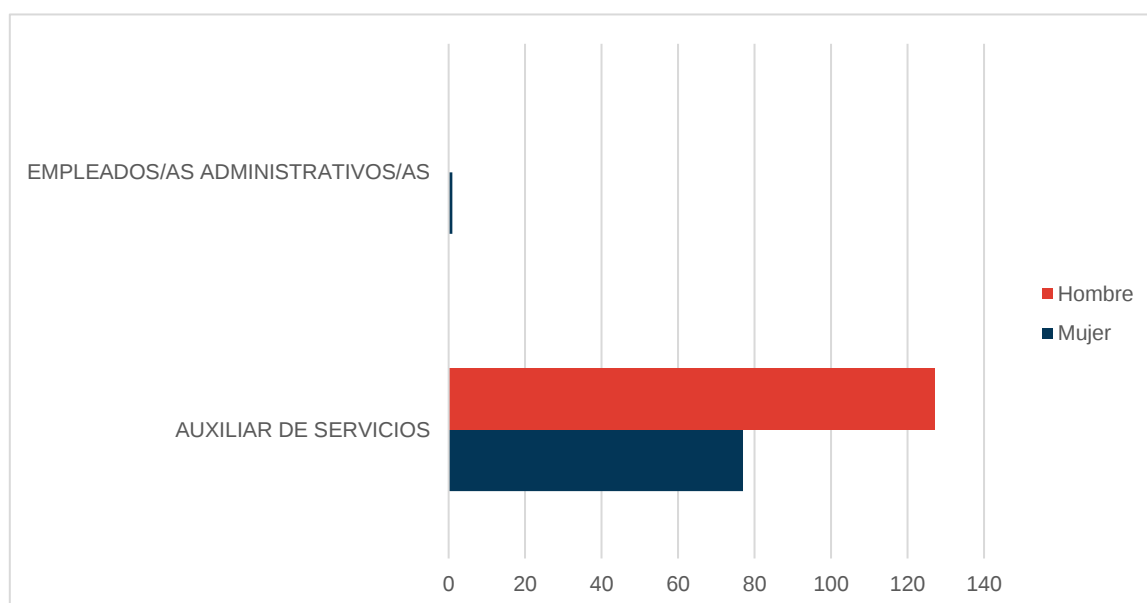
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, en la que se deberá de incluir la auditoría salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación y lenguaje no sexista
- Salud laboral con perspectiva de género

El diagnóstico se extiende a todos los puestos de trabajo de la empresa identificando en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la

gestión. Se ha tenido en cuenta tanto los contratos a tiempo completo como los de tiempo parcial.

10. Conclusiones del informe del diagnóstico del plan de igualdad

10.1. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva



En cuanto a la distribución de la plantilla por categoría profesional observamos que existen dos categorías profesionales dentro de la empresa. En relación con la categoría “Empleados/as Administrativos/as” se observa solo presencia femenina (1 mujer). Así mismo, en la categoría “Auxiliar de servicios” observamos tanto presencia masculina (127 hombres) como femenina (77 mujeres), siendo mayor está en el caso de los hombres.

La clasificación de los puestos de trabajo en grupos profesionales y en niveles de retribución se realiza por el Convenio Colectivo al que se adhiere la empresa. Los métodos y/o procesos se han utilizado en la descripción de los perfiles profesionales o de los puestos de trabajo se han seguido también en base al Convenio Colectivo.

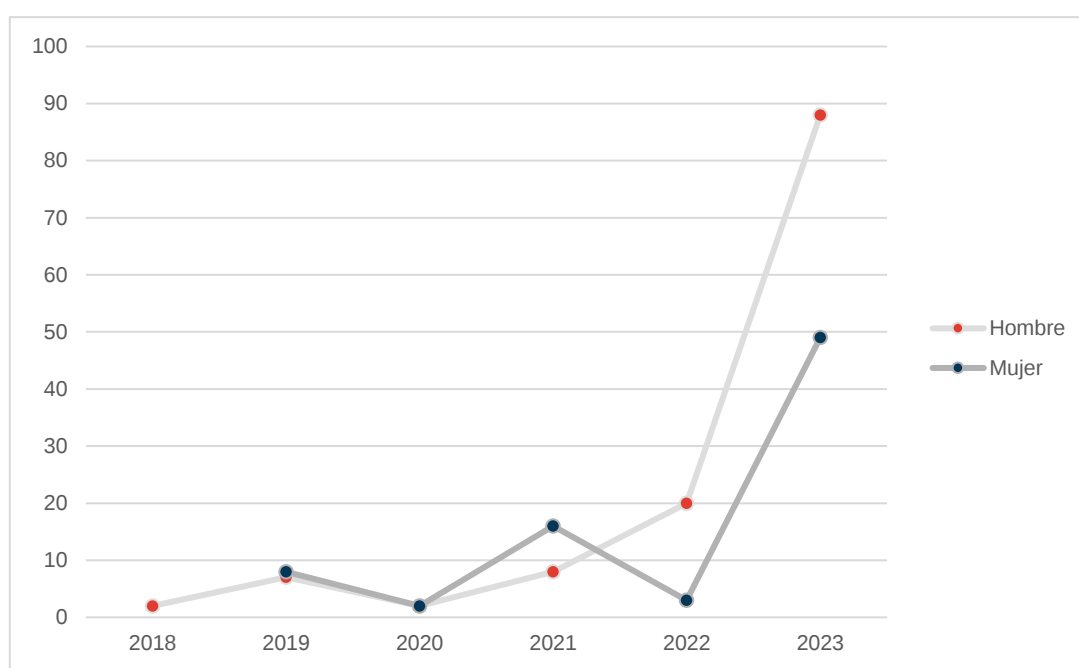
10.2. Proceso de selección y contratación

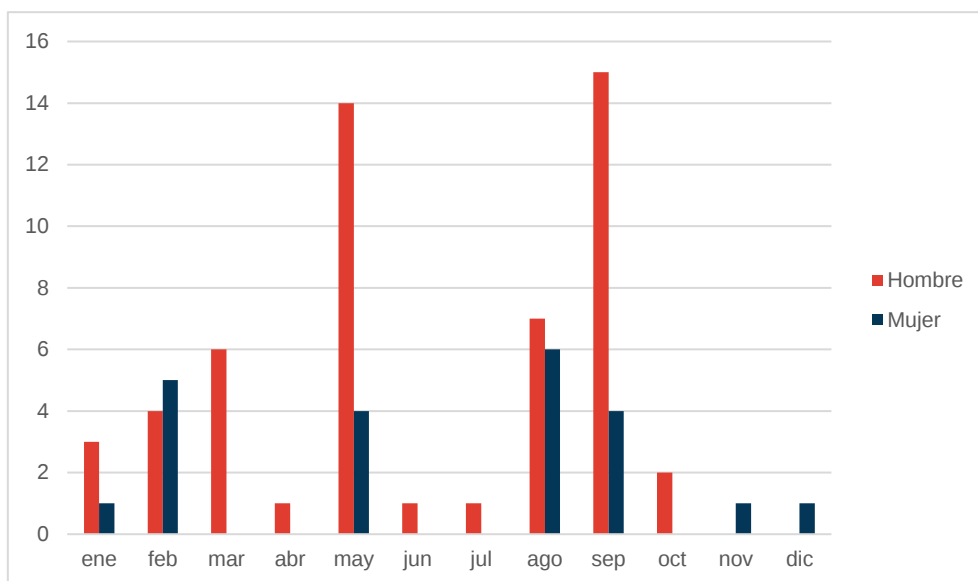
ARCIHA DE SERVICIOS S.L. lleva a cabo un sistema de reclutamiento de personal que está basado en la publicación de ofertas de trabajo en diferentes plataformas, así como a través de subrogación. Se define los perfiles requeridos para cada puesto a través del mecanismo de subrogación de trabajadores y trabajadoras.

El criterio principal que se siguen en los procesos de selección de ARCIHA DE SERVICIOS S.L. es la disponibilidad horaria. Así mismo, la entrevista personal se realiza en las oficinas y no se establece una duración determinada.

La forma de publicitar las ofertas de empleo es a través de diversas plataformas de acceso al empleo a todo tipo de público. La empresa manifiesta que se dan a conocer a través de canales que lleguen por igual a personas de ambos sexos.

ARCIHA DE SERVICIOS S.L. explica que, no se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa de forma oficial, pero si se comunica de forma verbal. Así mismo, la empresa manifiesta que sus ofertas de empleo no contienen referencia directa o indirecta al sexo.





10.3. Retribuciones

El registro retributivo tiene por objeto garantizar el principio de igualdad en materia retributiva mediante la transparencia de la información retributiva. Por ello, se busca que exista un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados por género.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior. La discriminación ocurre cuando esta diferencia no puede justificarse objetivamente.

En el caso de la empresa ARCIHA DE SERVICIOS S.L. **las retribuciones según el promedio y la mediana percibidas por la plantilla de la empresa muestran una diferencia del -41% y del -390% en los importes efectivos y un porcentaje del -1% y 0%**, respectivamente, siendo la remuneración de las mujeres superior en el caso de los promedios y las medianas.

La diferencia que presenta el porcentaje del -41% efectivo y -1% equiparado y el -390% efectivo y 0% equiparado en beneficio de las mujeres, se debe a los porcentajes encontrados tanto en el salario base como en los complementos salariales de los grupos profesionales, los cuales han sido debidamente justificados.

10.4. Formación

La empresa manifiesta que no se planifica la formación desde la perspectiva de género, información que debe tenerse en cuenta a la hora de establecer las medidas relacionadas con acciones formativas. Los criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación son las peticiones del personal responsable de los diferentes departamentos.

El personal recibe la información sobre la oferta formativa a través de las personas responsables. Así mismo, afirman que el contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación está redactado con lenguaje no sexista.

La empresa manifiesta que las trabajadoras tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores. En la empresa no se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación ya que se realizan en horario laboral.

Dentro de la empresa se facilitan medidas para compatibilizar la asistencia a cursos de formación con la asunción de responsabilidades familiares a través de ofrecer la posibilidad de que estos cursos realicen de forma online.

Por otro lado, en relación con los datos cuantitativos analizados en la elaboración de este informe del diagnóstico, la empresa afirma que no se ha realizado ninguna formación durante el año 2023.

10.5. Promoción profesional

La empresa afirma que el Convenio Colectivo si contempla criterios específicos de promoción profesional pero no describe ninguna medida de acción positiva.

ARCIHA DE SERVICIOS S.L. manifiesta que las plazas vacantes no son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa. La empresa no tiene establecidas medidas de acción positiva para los puestos con infrarrepresentación de los sexos, ya que considera que existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Se manifiesta que no existe repercusión negativa en la promoción profesional por el hecho de tener un contrato a tiempo parcial, servicios a distancia, un derecho de conciliación, etc.

Se recalca por parte de la empresa que no existen departamentos con menos posibilidades de promoción profesional.

10.6. Condiciones de trabajo

El 58% de la plantilla de la empresa en el año 2023 era indefinida. Se debe determinar cómo aspecto positivo que la mayoría del total de las personas que cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo ya que eso proporciona una estabilidad profesional y personal.

Los diferentes tipos de contratos que existen en la empresa son:

Valor	Descripción
100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO
289	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
300	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO
402	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
410	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD
502	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

10.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La tabla que se muestra a continuación identifica a las personas con y sin responsabilidades. Así como las personas que tienen o no hijos.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES	70	122	192
CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	8	5	13
TOTAL	78	127	205

Hijos/as	Mujer	Hombre	Total
Sí	8	5	13
No	70	122	192
TOTAL	78	127	205

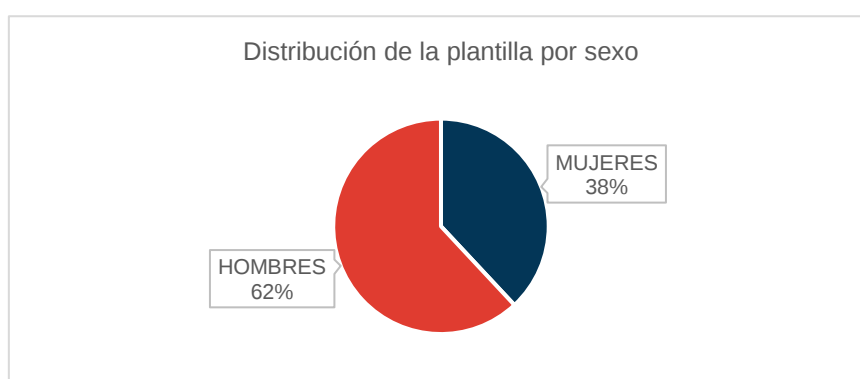
No se pueden mostrar datos en relación con los permisos por conciliación porque no se han solicitado durante el último año.

La empresa no ha adoptado medidas para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Así mismo, se afirma que se facilita la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada. Por otro lado, no se contrata a personal para

sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.

La empresa manifiesta que, en un sistema de turnos, hay posibilidad de rotar turnos en función de las necesidades personales y familiares. En relación con los turnos, no influye el sexo del trabajador en la asignación de los tipos de jornada (partida, continua o turnos). Así mismo, cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias, éstos no son compensados por tiempo libre, sino que se abonan.

10.8. Infrarrepresentación femenina



Como se ha comentado anteriormente, al superar el 60% de la presencia de hombres, se debe afirmar que la empresa en general se encuentra actualmente masculinizada. Además, esta masculinización también está presente en el desglose de los puestos de trabajo, sin embargo, observamos teniendo en cuenta el número de mujeres en la empresa, que una gran mayoría de ellas se encuentra en el puesto de auxiliar de servicios.

La empresa ARCIHA DE SERVICIOS S.L. no adoptado anteriormente medidas para evitar que un departamento o un determinado perfil profesional se encuentre feminizado o masculinizado, por lo que con la elaboración de este Plan de Igualdad se pretende trabajar en la consecución de una igualdad real dentro de la empresa.

10.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Desde la empresa se manifiesta que no se ha dado ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo durante el último año.

En la empresa o en el convenio colectivo si existe regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual. Además, en esta empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón

de sexo. En otros documentos de la organización como el manual de acogida o el código ético, no se incluye dicho protocolo, aspecto que se tendrá en cuenta en las acciones del Plan de Igualdad.

En la empresa existe una declaración empresarial de tolerancia 0 contra el acoso. En materia de formación, se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso. Así mismo, no existe formación en la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo. Es por ello por lo que se propondrán en el Plan de Igualdad acciones dirigidas a la formación en materia de igualdad para todas las personas de la empresa.

La organización cuenta con un órgano paritario para tratar los casos de acoso. Hay que recalcar que la empresa cuenta con un canal de denuncias por acoso y que garantiza la empresa la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento por acoso.

10.10. Comunicación y lenguaje no sexista

La empresa manifiesta que no cuenta con una Guía de comunicación no sexista y uso del lenguaje inclusivo ni se ha formado a la empresa en esta materia. Se debe detener en cuenta también los títulos de los puestos de trabajo, grupos, categorías profesionales, o cualquier nombre que se utilice para la descripción.

No se puede analizar la página web de la empresa, ya que no cuentan con una propia.

Se recomienda comenzar con la formación a la totalidad de la plantilla y la elaboración de una guía de comunicación no sexista, para poder utilizar un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones internas como externas.

10.11. Salud laboral con perspectiva de género

TIPO DE CONTINGENCIA	Nº TRABAJADORES/AS		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
ENFERMEDAD COMUN	14	16	30
ACCIDENTE LABORAL	1	1	2
PERMISO DE NACIMIENTO	1	1	2
RECAIDA ENFERMEDAD COMUN	1	2	3
TOTAL	17	20	37

En la tabla que aparece arriba se muestran las incidencias que se han producido en ARCIHA DE SERVICIOS S.L. durante el año 2023. Como se puede observar se han producido 30 bajas por enfermedad común, de ellas 14 son hombres y 16 son mujeres. En relación con las bajas por accidente laboral se han producido dos, 1 hombre y 1 mujer. Así mismo, son dos los permisos por nacimiento, 1 hombre y 1 mujer. Por último, se han producido 3 recaídas por enfermedad común, 1 hombre y 2 mujeres.

En la evaluación de los riesgos laborales se contemplan medidas para los riesgos que puedan afectar a la preconcepción, el embarazo y la lactancia.

En la evaluación de riesgos laborales, se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. Además, existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia. Así mismo, se afirma que los reconocimientos médicos se llevan a cabo con perspectiva de género.

10.12. *Prevención de la Violencia de Género*

ARCIHA DE SERVICIOS S.L. cuenta con un Protocolo de Violencia de Género para la plantilla. Afirma que actualmente no se ha dado ningún caso, pero este protocolo sirve como método de prevención y como guía de actuación.

La empresa dispone de apartados específicos en su Convenio Colectivo que mejoran los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, pero se manifiesta por parte de la empresa la necesidad de difundirlos y de formar a la plantilla en esta materia. Será necesario promover y garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

11. Informe de resultados de la auditoría retributiva

El principio de transparencia retributiva se encuentra recogido en el Título II de la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014. En esta Recomendación se insta a los Estados miembros a alentar a los empleadores para que adopten políticas de transparencia sobre la estructura y la composición salarial. Por ello, en el RD 902/2020 se hace referencia a la transparencia salarial como un elemento básico para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito del empleo.

La empresa tras la valoración de puestos de trabajo se agrupa en dos escalas. En una de ellas

(escala 03) existe presencia tanto de mujeres como de hombres y aparecen diferencias retributivas. Dichas diferencias han sido justificadas, por lo que se debe afirmar que no existen desigualdades retributivas en la empresa ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Sin embargo, se detecta la necesidad de determinar los conceptos salariales identificando las condiciones para percibirlos, así como su difusión a la plantilla para obtener así una transparencia retributiva en la empresa. Además, tras observar la diferencia de puntuaciones entre hombres y mujeres en la valoración de las funciones es necesario realizar un sistema de evaluación del desempeño desde criterios objetivos.

12. Objetivos del Plan de Igualdad

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Los Planes de Igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

A partir de las conclusiones alcanzadas en el diagnóstico de situación de igualdad en la organización se determina los siguientes objetivos:

12.1 Objetivo general

- Asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

12.2 Objetivos específicos

Área I	Proceso de selección y contratación
Objetivos	1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

	2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Área II	Clasificación profesional y auditoría retributiva
Objetivos	3. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. 4. Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.
Área III	Formación
Objetivos	5. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. 6. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Área IV	Promoción profesional
Objetivos	7. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. 8. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Área V	Condiciones de trabajo
Objetivos	9. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Área VI	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos	10. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Área VII	Infrarrepresentación femenina

Objetivos	11. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
Área VIII	Retribuciones y auditoría salarial
Objetivos	12. Garantizar la igualdad retributiva
Área IX	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos	13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Área X	Comunicación y lenguaje no sexista
Objetivos	14. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa 15. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. 16. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. 17. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. 18. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Área XI	Prevención de la violencia de género
Objetivos	19. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

13. Plan de actuaciones

13.1 Proceso de selección y contratación

Objetivo 1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Acción 1.	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

FICHA 1. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación

horizontal y vertical.	
N.º Acción	Descripción
A1.	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que quieran acceder a ser plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Acción 2.	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.

FICHA 2. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.	
N.º Acción	Descripción
A2.	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que quieran acceder a ser plantilla y personal de RRHH de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Documento de procedimiento.	
Implantación: Último trimestre 2025.	Prioridad: Alta.

Objetivo 1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Acción 3.	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.

FICHA 3. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

N.º Acción Descripción

A3. Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.

Responsable/s:

Personal de RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Personas que quieran acceder a ser plantilla y personal de RRHH de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: personal de RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Comunicación de la política a la plantilla.

Implantación: Último trimestre 2025.

Prioridad: Alta.

Objetivo 1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Acción 4.	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.

FICHA 4. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

N.º Acción Descripción

A4. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.

Responsable/s:

Personal de RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Personas que quieran acceder a ser plantilla y personal de RRHH de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: personal de RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.

Implantación: Último trimestre 2025.

Prioridad: Alta.

Objetivo 1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Acción 5.	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres.

FICHA 5. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.	
N.º Acción Descripción A5. Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que quieran acceder a ser plantilla y personal de RRHH de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. • Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	
Implantación: Anualmente.	Prioridad: Alta.

Objetivo 1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Acción 6.	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.

FICHA 6. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.	
N.º Acción Descripción A6. Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que quieran acceder a ser plantilla y personal de RRHH de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. • Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Alta.

Objetivo 1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Acción 7.	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.

FICHA 7. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.	
N.º Acción Descripción A7. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Análisis de un muestreo.	
Implantación: Anual.	Prioridad: Media.

Objetivo 1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Acción 8.	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

FICHA 8. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.	
N.º Acción Descripción A8. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Muestreo de la documentación.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 9.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.

FICHA 9. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos,	
---	--

incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
N.º Acción Descripción A9. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres.	
Implantación: Anual.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 10.	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombre/personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos”).

FICHA 10. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
N.º Acción Descripción A10. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombre/personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos”).	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Muestreo de la documentación/mujeres y hombres.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Alta.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 11.	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).

FICHA 11. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	

N.º Acción	Descripción
A11.	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
Responsable/s:	Personal de RRHH
Personal a quién va dirigida la acción:	Personas que se encarguen de la selección y contratación.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:	Medios humanos: personal de RRHH
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.	Muestreo de la documentación, hombre /mujer.
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Alta.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 12.	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.

FICHA 12. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
N.º Acción	Descripción
A12.	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.
Responsable/s:	Personal de RRHH
Personal a quién va dirigida la acción:	Personas que se encarguen de la selección y contratación.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:	Medios humanos: personal de RRHH
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.	Informe anual /por mujeres hombres.
Implantación: Anual.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 13.	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.

FICHA 13. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**Objetivo específico**

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

N.º Acción Descripción

A13. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.

Responsable/s:

Personal de RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Personas que se encarguen de la selección y contratación.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: personal de RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Informe anual.

Implantación: Anual.

Prioridad: Media.

Objetivo 2.

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Acción 14.

Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.

FICHA 14. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**Objetivo específico**

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

N.º Acción Descripción

A14. Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.

Responsable/s:

Personal de RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Personas que se encarguen de la selección y contratación.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: personal de RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Informe anual / por mujeres hombres.

Implantación: Anual y durante toda la vigencia.

Prioridad: Media.

Objetivo 2.

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Acción 15.

Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.

FICHA 15. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**Objetivo específico**

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

N.º Acción Descripción	
A15. Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Informe anual / por mujeres hombres.	
Implantación: Anual y durante toda la vigencia.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 16.	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.

FICHA 16. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
N.º Acción Descripción A16. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Informe anual /por mujeres hombres.	
Implantación: Anual.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 17.	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.

FICHA 17. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos,	

incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
N.º Acción	Descripción
A17.	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 18.	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.

FICHA 18. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
N.º Acción	Descripción
A18.	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. % y número de mujeres respecto a hombres, por provincia.	
Implantación: Anual.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 19.	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.

FICHA 19. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	

N.º Acción	Descripción
A19.	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.
Responsable/s:	Personal de RRHH
Personal a quién va dirigida la acción:	Personas que se encarguen de la selección y contratación.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:	Medios humanos: personal de RRHH
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico.
Implantación: Anual y durante la vigencia del Plan.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 20.	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.

FICHA 20. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
N.º Acción	Descripción
A20.	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.
Responsable/s:	Personal de RRHH
Personal a quién va dirigida la acción:	Personas que se encarguen de la selección y contratación.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:	Medios humanos: personal de RRHH
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.
Implantación: Anual.	Prioridad: Media.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 21.	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.

FICHA 21. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
N.º Acción	Descripción

A21. Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Alta.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 22.	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).

FICHA 22. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
N.º Acción	Descripción
A22.	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Personas que se encarguen de la selección y contratación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: personal de RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Alta.

Objetivo 2.	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Acción 23.	Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.

FICHA 23. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
N.º Acción	Descripción

A23. Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.

Responsable/s:
Personal de RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:
Personas que se encarguen de la selección y contratación.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:
Medios humanos: personal de RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

Implantación: Desde la firma del Plan.

Prioridad: Alta.

13.2 Clasificación profesional y auditoría retributiva

Objetivo 3.	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Acción 24.	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.

FICHA 24. ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico

Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

N.º Acción Descripción

A24. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.

Responsable/s:
Personal de RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:
Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:
Medios humanos: Dirección/RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.

Implantación: Cada 2 años.

Prioridad: Alta.

Objetivo 3.	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Acción 25.	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.

FICHA 25. ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico

Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

N.º Acción Descripción

A25. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.

Responsable/s:

Personal de RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección/RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.

Implantación: Anual.

Prioridad: Media.

Objetivo 4.	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Acción 26.	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.

FICHA 26. ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.	
N.º Acción Descripción A26. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección/RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Denominaciones neutras.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Media.

Objetivo 4.	Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.
Acción 27.	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

FICHA 27. ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	
Objetivo específico Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.	
N.º Acción Descripción A27. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	
Responsable/s: Personal de RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección/RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.	
Implantación: Anual.	Prioridad: Media.

13.3 Formación

Objetivo 5.	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional,
--------------------	---

	promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Acción 28.	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.

FICHA 28. ÁREA FORMACIÓN

Objetivo específico

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

N.º Acción Descripción

A28. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.

Responsable/s:

Dpto. Formación

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Medios materiales: Sala de formación en caso de ser presencial.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.

Implantación: Anual

Prioridad: Alta.

Objetivo 5.	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Acción 29.	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.

FICHA 29. ÁREA FORMACIÓN

Objetivo específico

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

N.º Acción Descripción

A29. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.

Responsable/s:

Dpto. Formación

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Medios materiales: Sala de formación en caso de ser presencial.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.

Implantación: Anual

Prioridad: Alta.

Objetivo 5.	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Acción 30.	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras), que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.

FICHA 30. ÁREA FORMACIÓN

Objetivo específico

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

N.º Acción Descripción

A30. Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras), que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.

Responsable/s:

Dpto. Formación

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Medios materiales: Sala de formación en caso de ser presencial.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.
- Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.

Implantación: Anual

Prioridad: Alta.

Objetivo 5.	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Acción 31.	Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

FICHA 31. ÁREA FORMACIÓN

Objetivo específico

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

N.º Acción Descripción

A31. Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

Responsable/s: Dpto. Formación	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad. Medios materiales: Sala de formación en caso de ser presencial.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Revisión de contenidos.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media.

Objetivo 5.	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Acción 32.	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.

FICHA 32. ÁREA FORMACIÓN	
Objetivo específico Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	
N.º Acción Descripción A32. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	
Responsable/s: Dpto. Formación	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad. Medios materiales: Sala de formación en caso de ser presencial.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Miembros de la comisión formados.	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta.

Objetivo 6.	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Acción 33.	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.

FICHA 33. ÁREA FORMACIÓN	
Objetivo específico Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.	
N.º Acción	Descripción

A33. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.

Responsable/s:

Dpto. Formación

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Medios materiales: Sala de formación en caso de ser presencial.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Contenido de la campaña.

Implantación: Anual

Prioridad: Media.

Objetivo 6.	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Acción 34.	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

FICHA 34. ÁREA FORMACIÓN

Objetivo específico

Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

N.º Acción Descripción

A34. Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable/s:

Dpto. Formación

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Estudios realizados y sus resultados.

Implantación: Anual

Prioridad: Media.

Objetivo 6.	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Acción 35.	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.

FICHA 35. ÁREA FORMACIÓN

Objetivo específico

Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

N.º Acción Descripción	
A35. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	
Responsable/s: Dpto. Formación	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad. Medios materiales: Sala de formación en caso de ser presencial.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media.

Objetivo 6.	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Acción 36.	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.

FICHA 36. ÁREA FORMACIÓN	
Objetivo específico Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.	
N.º Acción Descripción A36. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Informe de formación.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media.

Objetivo 6.	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Acción 37.	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).

FICHA 37. ÁREA FORMACIÓN**Objetivo específico**

Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

N.º Acción Descripción

A37.Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).

Responsable/s:

Dpto. Formación

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Medios materiales: Sala de formación en caso de ser presencial.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres.
- N° personas a la que se la ha ofrecido.

Implantación: Anual

Prioridad: Media.

13.4 Promoción profesional

Objetivo 7.

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

Acción 38.

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al sexo y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

FICHA 38. ÁREA PROMOCIÓN**Objetivo específico**

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

N.º Acción Descripción

A38.Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al sexo y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Procedimiento elaborado.

Implantación: Anual

Prioridad: Alta

Objetivo 7.

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

Acción 39.	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado/a...) así como de los requisitos para promocionar.
-------------------	--

FICHA 39. ÁREA PROMOCIÓN	
Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
N.º Acción Descripción A39. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado/a...) así como de los requisitos para promocionar.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Muestreo procedimiento.	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Media

Objetivo 7.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Acción 40.	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.

FICHA 40. ÁREA PROMOCIÓN	
Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
N.º Acción Descripción A40. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media

Objetivo 7.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Acción 41.	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.

FICHA 41. ÁREA PROMOCIÓN

Objetivo específico

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

N.º Acción Descripción

A41.Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

Implantación: Anual

Prioridad: Media

Objetivo 7.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Acción 42.	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

FICHA 42. ÁREA PROMOCIÓN

Objetivo específico

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

N.º Acción Descripción

A42.Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de personas por sexo y registro de datos.

Implantación: Desde la firma del Plan.

Prioridad: Media

Objetivo 7.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Acción 43.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.

FICHA 43. ÁREA PROMOCIÓN

Objetivo específico

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

N.º Acción Descripción

A43. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Informe estadístico.

Implantación: Anual

Prioridad: Media

Objetivo 7.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Acción 44.	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.

FICHA 44. ÁREA PROMOCIÓN

Objetivo específico

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

N.º Acción Descripción

A44. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Informe estadístico.

Implantación: Anual

Prioridad: Media

Objetivo 7.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Acción 45.	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras del personal en los procesos de promoción profesional.

FICHA 45. ÁREA PROMOCIÓN	
Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
N.º Acción Descripción A45.Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras del personal en los procesos de promoción profesional.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media

Objetivo 7.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Acción 46.	Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.

FICHA 46. ÁREA PROMOCIÓN	
Objetivo específico Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
N.º Acción Descripción A46.Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	
Responsable/s: Coordinador/a	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Tope horario establecido.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Media

Objetivo 8.	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Acción 47.	Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.

FICHA 47. ÁREA PROMOCIÓN

Objetivo específico

Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

N.º Acción Descripción

A47.Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.

Responsable/s:

Dirección

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N° de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.

Implantación: Desde la firma del Plan.

Prioridad: Media

Objetivo 8.	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Acción 48.	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.

FICHA 48. ÁREA PROMOCIÓN

Objetivo específico

Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

N.º Acción Descripción

A48.Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N° de hombres y mujeres que participan.

Implantación: Desde la firma del Plan.

Prioridad: Media

Objetivo 8.	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde
--------------------	---

	estén infrarrepresentadas.
Acción 49.	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.

FICHA 49. ÁREA PROMOCIÓN	
Objetivo específico Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.	
N.º Acción	Descripción
A49.	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. % mujeres por grupo y categoría.	
Implantación: Desde la firma del Plan.	Prioridad: Media

13.5 Condiciones de trabajo

Objetivo 9.	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Acción 50.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

FICHA 50. CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo específico Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	
N.º Acción	Descripción
A50.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Responsable/s: PRL	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	

Implantación: Anual

Prioridad: Media

Objetivo 9.	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Acción 51.	Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.

FICHA 51. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

N.º Acción Descripción

A51.Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.

Responsable/s:

PRL

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.

Implantación: Anual

Prioridad: Media

Objetivo 9.	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Acción 52.	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.

FICHA 52. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

N.º Acción Descripción

A52.Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.

Responsable/s:

PRL	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media

Objetivo 9.	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Acción 53.	Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.

FICHA 53. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	
N.º Acción	Descripción
A53.	Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.
Responsable/s: PRL	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Incorporación de la perspectiva de género	
Implantación: Anual	Prioridad: Media

Objetivo 9.	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Acción 54.	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.

FICHA 54. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier	
---	--

otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	
N.º Acción Descripción A54.La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	
Responsable/s: PRL	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media

Objetivo 9.	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Acción 55.	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

FICHA 55. CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo específico Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	
N.º Acción Descripción A55.Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	
Responsable/s: PRL	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Incorporación de la perspectiva de género.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media

Objetivo 9.	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Acción 56.	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

FICHA 56. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	
N.º Acción	Descripción A56.Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. - Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. - Entrevista elaborada. - Resultados de esta.	
Implantación: Anual	Prioridad: Media

13.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 57.	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

FICHA 57. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
N.º Acción	Descripción A57.Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a.

Implantación: Desde la firma del Plan**Prioridad:** Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 58.	Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.

FICHA 58. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**Objetivo específico**

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A58. Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a.

Implantación: Desde la firma del Plan.**Prioridad:** Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 59.	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).

FICHA 59. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A59. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de solicitudes hombre/mujer.

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Acción 60.

Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

FICHA 60. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A60. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

Responsable/s:

Formación

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Acción 61.	Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes 75% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.
-------------------	--

FICHA 61. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A61. Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes 75% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Muestreo

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 62.	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.

FICHA 62. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A62.Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N.º de solicitudes.

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 63.	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.

FICHA 63. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A63. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 64.	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

FICHA 64. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A64. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 65.	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.

FICHA 65. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A65.Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N.º de solicitudes

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 66.	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.

FICHA 66. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A66. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 67.	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.

FICHA 67. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A67. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 68.	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedades crónicas, personas dependientes y tratamientos de oncología, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.

FICHA 68. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A68. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedades crónicas, personas dependientes y tratamientos de oncología, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 69.	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.

FICHA 69. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo específico Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
N.º Acción Descripción A69. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 70.	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, si organizativamente es posible, según lo establecido en el régimen de visitas.

FICHA 70. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo específico Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
N.º Acción Descripción A70. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, si	

organizativamente es posible, según lo establecido en el régimen de visitas.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 71.	Los trabajadores y trabajadoras, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.

FICHA 71. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo específico Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
N.º Acción Descripción A71. Los trabajadores y trabajadoras, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 72.	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.

FICHA 72. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A72. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Acción 73.

La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)

FICHA 73. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A73. La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 74.	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.

FICHA 74. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A74. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 75.	Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.

FICHA 75. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A75. Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N° de solicitudes

Implantación: Desde la firma del Plan**Prioridad:** Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 76.	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.

FICHA 76. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**Objetivo específico**

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A76. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N° de solicitudes

Implantación: Desde la firma del Plan**Prioridad:** Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 77.	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.

FICHA 77. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**Objetivo específico**

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A77. Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.

Responsable/s:
RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:
Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:
Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 78.	Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

FICHA 78. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A78. Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Responsable/s:
RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:
Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:
Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº solicitudes

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 79.	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.

FICHA 79. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a

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

N.º Acción Descripción

A79. Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N.º de jornadas continuas/jornada partida desagregado por sexo.

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 80.	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.

FICHA 80. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A80. Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Política de flexibilización de horarios y n.º de peticiones

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 81.	Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.

FICHA 81. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
N.º Acción	Descripción
A81.	Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Política de adaptación y nº de peticiones	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 82.	Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).

FICHA 82. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo específico Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
N.º Acción	Descripción
A82.	Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Política de reducción de jornada ampliada y nº de peticiones	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 10.	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Acción 83.	Adaptar la jornada a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.

FICHA 83. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
--

LABORAL**Objetivo específico**

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

N.º Acción Descripción

A83. Adaptar la jornada a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N.º de solicitudes y n.º de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

13.7 Infrarrepresentación femenina

Objetivo 11. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

Acción 84. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales

FICHA 84. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**Objetivo específico**

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

N.º Acción Descripción

A84. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

Implantación: Anual

Prioridad: Alta

Objetivo 11. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

Acción 85. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

FICHA 85. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**Objetivo específico**

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

N.º Acción Descripción

A85. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Informe anual.

Implantación: Anual

Prioridad: Alta

Objetivo 11. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

Acción 86. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.

FICHA 86. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**Objetivo específico**

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

N.º Acción Descripción

A86. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

Toda plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: Dirección / Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N° de mujeres y hombres

Implantación: Anual

Prioridad: Alta

13.8 Retribuciones y auditoría salarial

Objetivo 12. Garantizar la igualdad retributiva

Acción 87. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.

FICHA 87. ÁREA RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL**Objetivo específico**

Garantizar la igualdad retributiva

N.º Acción Descripción

A87. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Registro salarial anual
- Auditoría salarial bienal

Implantación: Anual/Bienal

Prioridad: Alta

Objetivo 12. Garantizar la igualdad retributiva

Acción 88. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

FICHA 88. ÁREA RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL**Objetivo específico**

Garantizar la igualdad retributiva

N.º Acción Descripción

A88. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Registro salarial anual
- Auditoría salarial bienal

Implantación: Anual

Prioridad: Media

Objetivo 12. Garantizar la igualdad retributiva

Acción 89. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

FICHA 89. ÁREA RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL**Objetivo específico**

Garantizar la igualdad retributiva

N.º Acción Descripción

A89. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Análisis de los conceptos salariales

Implantación: Anual

Prioridad: Media

13.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Acción 90. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

FICHA 90. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**Objetivo específico**

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

N.º Acción Descripción

A90. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Elaboración declaración de principios

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Acción 91. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando

así un clima en el que no pueda producirse.

FICHA 91. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

N.º Acción Descripción

A91.Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Difusión de la declaración de principios a la plantilla

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Acción 92.

Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

FICHA 92. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

N.º Acción Descripción

A92.Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Elaboración o revisión del protocolo

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 13.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Acción 93.	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

FICHA 93. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo específico Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	
N.º Acción Descripción A93.Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Contenido y número de veces que se ha incluido	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 13.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Acción 94.	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

FICHA 94. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo específico Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	
N.º Acción Descripción A94.Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de formaciones y nº de hora	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 13.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Acción 95.	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo

FICHA 95. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**Objetivo específico**

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

N.º Acción Descripción

A95.El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Elaboración del informe
- N° de procesos y resultado

Implantación: Anual

Prioridad: Alta

Objetivo 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Acción 96. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.

FICHA 96. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**Objetivo específico**

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

N.º Acción Descripción

A96.Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Acciones y contenido de las mismas

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Acción 97. Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.

FICHA 97. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**Objetivo específico**

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	
N.º Acción	Descripción
A97.	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 13.	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Acción 98.	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.

FICHA 98. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo específico Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	
N.º Acción	Descripción
A98.	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH/ Comisión de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

13.10 Comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo 14.	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
Acción 99.	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

FICHA 99. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN**Objetivo específico**

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

N.º Acción Descripción

A99.Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Revisión documentación

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 14.	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
---------------------	---

Acción 100.	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
--------------------	--

FICHA 100. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN**Objetivo específico**

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

N.º Acción Descripción

A100.Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Elaboración del manual

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 14.	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
---------------------	---

Acción 101.	Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.
--------------------	--

FICHA 101. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN**Objetivo específico**

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

N.º Acción Descripción

A101.Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 14.	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
---------------------	---

Acción 102.	Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.
--------------------	--

FICHA 102. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN**Objetivo específico**

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

N.º Acción Descripción

A102.Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 15.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
---------------------	---

Acción 103.	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios y portal del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla.
--------------------	---

FICHA 103. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN**Objetivo específico**

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

N.º Acción Descripción

A103. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios y portal del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Creación de la sección y contenidos de la misma

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 15.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Acción 104.	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

FICHA 104. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN**Objetivo específico**

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

N.º Acción Descripción

A104. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Creación del espacio y contenidos

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 15.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Acción 105.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

FICHA 105. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN**Objetivo específico**

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	
N.º Acción Descripción A105. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Número de veces	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 15.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Acción 106.	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.

FICHA 106. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo específico Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	
N.º Acción Descripción A106. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Documento de política emitido por empresas	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 16.	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Acción 107.	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.

FICHA 107. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo específico Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.	
N.º Acción Descripción A107. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	

Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. • Campaña y contenido	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 16.	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Acción 108.	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.

FICHA 108. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo específico Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.	
N.º Acción Descripción A108. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. • Colaboraciones	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 17.	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Acción 109.	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

FICHA 109. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo específico Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	
N.º Acción Descripción A109. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	
Responsable/s: RRHH	

Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Diseño y difusión de la campaña	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 17.	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Acción 110.	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad

FICHA 110. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo específico Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	
N.º Acción	Descripción A110.Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de personas informadas	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 17.	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Acción 111.	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

FICHA 111. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo específico Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	
N.º Acción	Descripción A111.Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción:	

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Espacio en la memoria

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 17. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Acción 112. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

FICHA 112. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico

Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

N.º Acción Descripción

A112.Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Aplicación de la medida

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 18. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

Acción 113. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.

FICHA 113. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico

Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

N.º Acción Descripción

A113. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Folleto y nº de personas informadas

Implantación: Desde la firma del Plan**Prioridad:** Alta**Objetivo 18.** Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad**Acción 114.** Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019**FICHA 114. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA Y SENSIBILIZACIÓN****Objetivo específico**

Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

N.º Acción Descripción

A114. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Folleto y nº de personas informadas

Implantación: Desde la firma del Plan**Prioridad:** Alta

13.11 Prevención de la Violencia de Género

Objetivo 19. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.**Acción 115.** Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.**FICHA 115. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO****Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A115. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Muestra de comunicaciones

Implantación: Desde la firma del Plan**Prioridad:** Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 116.	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

FICHA 116. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A116. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N.º de casos comunicados

Implantación: Desde la firma del Plan**Prioridad:** Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 117.	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.

FICHA 117. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A117. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo,

con la actividad de la empresa.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 118.	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.

FICHA 118. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo específico Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.	
N.º Acción Descripción A118. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 119.	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.

FICHA 119. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo específico Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.	
N.º Acción Descripción	

A119. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 120.	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

FICHA 120. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo específico Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.	
N.º Acción Descripción A120. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	
Responsable/s: RRHH	
Personal a quién va dirigida la acción: A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Medios humanos: RRHH	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	
Implantación: Desde la firma del Plan	Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 121.	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

FICHA 121. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A121. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

Acción 122.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

FICHA 122. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A122. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

Acción 123.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

FICHA 123. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A123. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Aplicación de la medida

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 124.	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.

FICHA 124. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A124. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Aplicación de la medida

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 125.	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda

facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

FICHA 125. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A125. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

Acción 126.

Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

FICHA 126. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A126. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

Acción 127.

A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan

en dicha situación de incapacidad.

FICHA 127. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A127. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 128.	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

FICHA 128. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A128. Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 129.	La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

FICHA 129. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A129. La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

Objetivo 19.	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Acción 130.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

FICHA 130. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**Objetivo específico**

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

N.º Acción Descripción

A130. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

Responsable/s:

RRHH

Personal a quién va dirigida la acción:

A toda la plantilla de ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Medios humanos: RRHH

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores.

- N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

Implantación: Desde la firma del Plan

Prioridad: Alta

14. Cronograma

	AÑO 2025				AÑO 2026				AÑO 2027				AÑO 2028				AÑO 2029
ACCIONES PREVISTAS	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A1. Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A2. Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A3. Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A4. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A5. Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A6. Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A7. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A8. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A9. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
A10. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos mujeres y hombre/personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos").																	
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	

A11. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).

ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A12. Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.

ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A13. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.

ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A14. Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.

ÁREA	PROCESO	DE	SELECCIÓN	Y
CONTRATACIÓN				

A15. Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc..

ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A16. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.

ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A17. Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.

ÁREA	PROCESO	DE	SELECCIÓN	Y
CONTRATACIÓN				

A18. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.

ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y

A19. Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.

ÁREA	PROCESO	DE	SELECCIÓN	Y
CONTRATACIÓN				

A20. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.

ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A21. Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.

ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A22. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).

ÁREA	PROCESO	DE	SELECCIÓN	Y
------	---------	----	-----------	---

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Nombre y apellidos	En representación de
Patricia García Caro, RRHH	La empresa
Laura Valdepeñas, RRHH	La empresa
Nombre y apellidos	En representación de
M ^a Rosario Urban Lizcano- UIT	Las personas trabajadoras
José E. Gonzalo Martín- Fesmc-UGT	Las personas trabajadoras
Nombre y apellidos	En representación de
Victoria Embid Martín – Fesmc-UGT	Los centros sin RLPT
Marian López Martínez – CCOO del Hábitat	Los centros sin RLPT
Vanesa Navarro Rodríguez - USO	Los centros sin RLPT

La Comisión de Igualdad será responsable de la implantación y seguimiento de las medidas a realizar, pudiendo solicitar la colaboración de personas externas a la Comisión que puedan considerarse claves para la puesta en marcha de las actividades, así como su seguimiento y evaluación.

El seguimiento de las actuaciones propuestas requiere hacerse de manera frecuente y continua, por lo que, se deben hacer revisiones anuales del avance del cumplimiento de las actuaciones propuestas, quedando fecha la primera reunión de seguimiento el día **9 de abril de 2026**. En el seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad se controlará y verificará que la ejecución de las medidas se ajusta a lo previsto, y al detectar desajustes se deberá adoptar medidas correctoras.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se reunirá periódicamente para planificar y conocer el grado de desarrollo del Plan y las cuestiones que hayan podido suscitarse en materia de igualdad. Para ello se podrán articular herramientas como fichas de seguimiento.

Modelo de FIS

Ficha de implementación y seguimiento de las acciones (FIS)			
Área			
N.º ACCIÓN			
Descripción de la acción			
Prioridad de la acción			
Departamento responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Fis cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (Dificultades)			
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implementación			
Soluciones adoptadas			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			
Otros datos relevantes			

16. Evaluación del plan de igualdad

Con el fin de verificar la correcta implantación del Plan de Igualdad descrito en este documento, se evaluará el avance de la ejecución de las medidas establecidas al final de cada año de la vigencia del plan hasta la finalización de su vigencia. En las evaluaciones se hará una revisión de los indicadores de cada medida y se determinará su avance en función del objetivo establecido.

La evaluación tendrá en cuenta los resultados, el proceso y el impacto. Para los resultados se tendrá en consideración información como el número de acciones implantadas por área y el número y sexo de personas beneficiarias. En el proceso se tendrá en consideración aspectos como el grado de información y comunicación a la plantilla, el grado de adecuación de los recursos, el grado de adecuación de las herramientas de recogida de información, mecanismos de seguimiento, dificultades encontradas, etc.

En las evaluaciones periódicas del Plan de Igualdad se podrán contemplar la adopción de acciones correctivas, o cualquier otra que la Comisión de Igualdad considere necesaria para el logro de los objetivos propuestos en el plan.

En la Evaluación final se reportarán los resultados obtenidos en cada objetivo establecido y se determinará el grado de cumplimiento de cada acción.

17. Procedimiento de modificación

Cuando por motivos ajenos a la voluntad de la Comisión de Igualdad pudiesen surgir posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión según lo acordado en el presente plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales.

El Plan de Igualdad se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real

Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Cuando durante la vigencia del Plan de Igualdad ocurriera alguno de los supuestos acordados para su modificación, la Comisión de Igualdad se reunirá al objeto de determinar las acciones o los Objetivos del Plan de Igualdad a ser modificados.

Si las modificaciones a realizar afectan a las acciones del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad analizará las consecuencias y repercusiones que los cambios a realizar a las acciones del Plan de Igualdad pudieran tener sobre los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. Realizada esta valoración se procederá a modificar, sustituir o anular las acciones del Plan de Igualdad afectadas para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

Si las modificaciones del Plan de Igualdad afectan al cumplimiento de cualquier Objetivo del

Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad valorará la actualización de la información diagnóstica que generó inicialmente el planteamiento del objetivo a modificar, esto con el fin de reorientar, corregir o dejar de aplicar el objetivo del Plan de Igualdad afectado. Si la Comisión de Igualdad determina que la información diagnóstica utilizada para elaborar el Plan de Igualdad mantiene su validez para la modificación o anulación del Objetivo del Plan de Igualdad afectado, esta Comisión procederá a realizar las modificaciones acordadas. Las modificaciones del Plan de Igualdad serán acordadas por la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión y la conformidad de la empresa. El resultado de los acuerdos alcanzados deberá plasmarse por escrito y firmarse por las personas miembros de la Comisión de Igualdad.

18. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad

Para solventar posibles discrepancias en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes miembros de la Comisión de Igualdad podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designado para ello.

La actuación inicial ante la discrepancia en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad será un proceso de mediación. Si persistiese la discrepancia se solicitará un proceso de arbitraje. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y de Arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.