

PLAN DE IGUALDAD

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El principal objetivo del Plan de Igualdad de ARM (en adelante PIARM) consiste en incorporar a la gestión estratégica dentro de la compañía el valor de la igualdad de oportunidades, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para ello queremos integrar más y mejor la perspectiva de género en la gestión de nuestro día a día, potenciar la responsabilidad en la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y garantizar un trato igual en el desarrollo profesional y personal de nuestras personas.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

- a) **Objetivos a largo plazo** (que puedan servir como referencia en todo el proceso).
 - Gestión estratégica de la igualdad de oportunidades, dentro de los objetivos de Desarrollo Sostenible.
 - Potenciar la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
 - Trato justo e igual en el desarrollo profesional y personal de nuestros equipos y personas.
- b) **Objetivos a corto plazo** (concretos y coherentes con los generales)
 - Desarrollo de programas que ayuden a la incorporación de la mujer a nuestro sector/empresa.
 - Desarrollo de la formación y el coaching para el desarrollo profesional igualitario.
 - Mejora de las condiciones de trabajo y teletrabajo.
 - Dar a conocer el plan de conciliación y ver sus mejoras internas.
 - Crear un protocolo de acoso en el trabajo y darlo a conocer.
 - Potenciar la comunicación interna no sexista, con canales nuevos y contenidos accesibles.

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

- a) **Acciones implantadas:** En el caso de haber realizado las acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Conciliación	1	Plan de conciliación interno	1/06/2019
Condiciones de trabajo	2	Trabajo flexible	1/06/2019

- b) **Acciones a implantar:** Las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

b.1. Áreas de actuación, acciones y detalle de ejecución.

ACCIONES				
Área de actuación	Nº	Denominación	Responsable	Fecha de realización
Área de selección	1	Utilizar el cv ciego en los procesos de selección de personal.	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	2	Ofertas de trabajo anunciadas con lenguaje e imágenes no sexistas	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	3	Informar de este plan a las empresas de selección proveedoras para su aplicación	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	4	Nombrar un responsable dentro de HR de una persona responsable de igualdad de trato	Dpto. RRHH	1º semestre 2021

	5	Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección para ver la proporción de H y M.	Dpto. RRHH	2 veces al año, inicio 1º semestre 2021
	6	Potenciar al sexo infrarrepresentado en los procesos de selección para aquellas funciones que lo requieran.	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	7	Realizar charlas y programas de información en Universidades para alentar el género infrarrepresentado	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
Área de promoción	1	Tender a equilibrar el % de género infrarrepresentado en los procesos de promoción interna.	Dpto. RRHH	Continuo
	2	Fomentar los programas de desarrollo y coaching de forma equilibrada, compensando aquel género que este infrarrepresentado	Dpto. RRHH y Dpto. Operaciones	2º semestre 2021
	3	Diseñar y comunicar el plan de carrera específico para la compañía, de manera clara, concreta y transparente, así como el sistema de promoción.	Dpto. RRHH y Dpto. Operaciones	1º semestre 2021
	4	Mantener en la evaluación del desempeño el indicador de que la persona trabajadora tiene deseos de promocionar	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	5	Potenciar el crecimiento de personal interno frente a la incorporación externa, solo se acudirá a esta última en el caso de no poder cubrirse el puesto de forma interna.	Dpto. RRHH y Dpto. Operaciones	Continuo
	6	Informar a la comisión de igualdad sobre las promociones realizadas	Dpto. RRHH	Continuo

Área de formación	1	Garantizar que la oferta de formación llega a toda la plantilla	Dpto. Marketing	Continuo
	2	Mantener en la plataforma de e-learning toda la formación disponible del puesto de forma abierta y responsable.	Dpto. RRHH	Continuo
	3	Informar a las personas de la empresa de las medidas del Plan de igualdad y hacer seguimiento de ellas.	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
Área de condiciones de trabajo	1	Mantener y actualizar la información de retribución media y mediana según normativa vigente.	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	2	Revisar desde la perspectiva de género el variable anual o bonus	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	3	Se garantiza la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo de embarazo, en relación a la retribución.	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	4	Garantizar que los criterios de retribución variable que respetan la perspectiva de género se comunican anualmente.	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	5	Analizar si existe la brecha salarial.	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
Área de riesgos laborales y salud laboral	1	Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	2	Difundir el procedimiento de actuación en las situaciones de riesgo de embarazo	Dpto. RRHH	1º semestre 2021
	3	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en la vigilancia de la salud	Dpto. RRHH	1º semestre 2021

	4	Tener en las oficinas un espacio de descanso y/o comedor.	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	5	Los reconocimientos médicos tendrán en cuenta la perspectiva de género	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	6	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles y por los diferentes canales.	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	7	Incluir en la formación de prevención un módulo de prevención del acoso sexual.	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	8	Se informará a la comisión de seguimiento de los procesos iniciados por acoso según el protocolo diseñado.	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
Área de representatividad	1	Mantener reuniones periódicas, al menos una al año y las extraordinarias que se requieran con los representantes de igualdad y la dirección.	Todos	Continuo
Área de comunicación	1	Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se usan en comunicaciones internas y en la página web, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Dpto. RRHH y Marketing	1º semestre 2021
	2	Formar al personal encargado de la comunicación en materia de igualdad de oportunidades y uso del lenguaje no sexista.	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	3	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre con implicación de la plantilla.	Dpto. RRHH y Marketing	2º semestre 2021
	4	Difundir el nuevo plan de igualdad de oportunidades en los medios internos.	Dpto. RRHH y Marketing	2º semestre 2021

	5	Informar en nuestra web del nuevo plan de igualdad de oportunidades.	Dpto. RRHH y Marketing	2º semestre 2021
Área de ordenación del tiempo de trabajo	1	Difundir mediante los canales habituales los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes y en vigor.	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	2	informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en la norma en vigor	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	3	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto en las solicitudes como en los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar	Dpto. RRHH	Continuo
	4	Garantizar que aquellas personas que se acojan a los derechos de conciliación no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.	Dpto. RRHH	Continuo
	5	Utilizar los medios de comunicación para minimizar los viajes de trabajo y/o desplazamientos	Dpto. RRHH	Continuo
	6	Realizar al menos una campaña informativa y de sensibilización sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	7	Se facilitará excedencia con un máximo de 4 meses para las personas en trámites de adopción o acogimiento, con reserva del puesto de trabajo.	Dpto. RRHH	2º semestre 2021
	8	Las vacaciones se podrán unir al permiso de maternidad y paternidad	Dpto. RRHH	2º semestre 2021

4. DURACIÓN DEL PLAN.

Se establece una duración de este plan desde la firma del presente documento hasta el 31/12/2023.