

PLAN DE IGUALDAD

SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL

SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL

Fdo. Gerente: Dº. IONEL IVAN

Fdo. Responsable de Igualdad: Dº. IONEL IVAN

INDICE:

1. INTRODUCCIÓN	4
2. COMPROMISO	8
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN.....	8
4. EL PLAN DE IGUALDAD EN SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL.....	9
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD	9
6. OBJETIVOS GENERALES.....	18
7. PLANES DE ACCIÓN	20
8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	35
9. RETRIBUCIÓN DIAGNÓSTICO	37
9.1 GARANTÍA DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR	38
ANEXO I - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	39
ANEXO II – FICHA RESUMEN DEL II PLAN DE IGUALDAD	40
ANEXO III	41
1. CONTEXTO Y FUNDAMENTACIÓN	41
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	41
3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	42
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	42

5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y ACCIÓN	42
6. ESTADÍSTICAS Y JUSTIFICACIÓN DE MEDIDAS	43
7. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	43
8. CANALES DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA	44
9. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA	44
10. DIFUSIÓN Y COMPROMISO	45
ANEXO IV – AUDITORÍA IGUALDAD RETRIBUTIVA	46

ENTIDAD:

DATOS DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL
CIF	B55762025
CONSTITUCIÓN	2019
DOMICILIO SOCIAL	CARRER D'ESPINACH, 16, 43004, TARRAGONA
GERENCIA	IONEL IVAN
SECTOR ACTIVIDAD	SERVICIOS AUXILIARES DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA, CONTROL DE ACCESOS E INFORMACIÓN AL PÚBLICO.
TELÉFONO DE CONTACTO	877 07 54 58
CORREO ELECTRÓNICO	atencionalcliente@serviciosarena.es

1. INTRODUCCIÓN

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

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Así impone la obligación genérica de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral», adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Y específicamente establece la obligación para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y sus objetivos; sin perjuicio de Igualdad por parte de las comisiones paritarias de los Convenios Colectivos a los que éstos les atribuyan estas competencias.

El artículo 48 dispone que las empresas promoverán condiciones de trabajo en las que los procedimientos específicos puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quedó modificada por la **aprobación del 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 para el empleo y ocupación ha dado lugar a nuevas obligaciones para las empresas. Actualmente, las empresas con 50 o más trabajadores deben contar con un Plan de igualdad, no obstante se ha definido un periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras de las empresas:

DESDE EL 07/03/2020	Empresas de más de 150 trabajadores.
DESDE 07/03/2021 - HASTA EL 06/03/2022	Empresas de 101 a 150 trabajadores.
A PARTIR DEL 07/03/2022	Empresas de 50 a 100 trabajadores.

En el marco del II Convenio Colectivo de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones, la empresa manifiesta su compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio se aplicará de forma transversal en todas las políticas, procesos y actuaciones laborales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española y el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en línea con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad

efectiva de mujeres y hombres, este Plan de Igualdad asume dicho marco normativo como referencia interpretativa prioritaria.

El presente Plan se alinea, por tanto, con el contenido del convenio colectivo sectorial aplicable, el cual establece expresamente que su aplicación e interpretación se rigen por los principios de igualdad y no discriminación, y que prestan especial atención a la eliminación de cualquier forma de desigualdad o trato desfavorable por razón de sexo, garantizando condiciones laborales y profesionales equitativas en todas las fases de la relación laboral.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral».

El estatuto de los trabajadores en los apartados 1 y 4 especifica que serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable a los trabajadores, como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. También son de aplicación:

Art. 9. Constitución Española de 1978.

Art. 14. Constitución Española de 1978.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En cumplimiento del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, SERVICIOS AUXILIARES ARENA, S.L., con domicilio en C/ Espinach, 16, 3º 2ª, 43004 Tarragona, inició el procedimiento de constitución de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad.

La empresa no dispone de representación legal de las personas trabajadoras (RLT) en sus centros de trabajo en la provincia de Tarragona.

Por este motivo, con fecha 17 de julio de 2025, la empresa remitió burofax a los sindicatos más representativos a nivel estatal (UGT y CCOO) y a los sindicatos representativos del sector de seguridad privada (FTSP-USO y SPS-C Seguridad), convocándoles a constituir la comisión negociadora del plan de igualdad.

De acuerdo con la normativa vigente, los sindicatos disponían de un plazo de 10 días hábiles para dar respuesta. Transcurrido dicho plazo sin que se recibiera contestación por parte de las organizaciones sindicales convocadas, y quedando acreditado el envío y recepción de los burofax correspondientes, la empresa procedió a levantar acta de constitución de la Comisión Negociadora en fecha [indicar: 01/08/2025 o la fecha posterior que decidas], quedando esta integrada únicamente por la representación de la empresa.

En consecuencia, el presente II Plan de Igualdad se tramita y registra como “Plan de Igualdad no acordado”, en aplicación del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, incorporando al expediente las pruebas documentales correspondientes (burofax, acta de constitución y acta de justificación de bloqueo negociador).

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Todas las personas que pertenecen a SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. son conocedoras del Plan de Igualdad, de las medidas para la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Las políticas de igualdad

las suscribe el 100% del equipo de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL., bajo la supervisión y seguimiento de la Comisión de Igualdad creada para esta tarea concreta.

2. COMPROMISO

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado con el compromiso principal de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. y evitar cualquier tipo de discriminación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. y estará a disposición de los trabajadores. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre contenidos de este II PLAN DE IGUALDAD. El Plan de Igualdad estará siempre disponible en la herramienta del “Portal del Empleado”, para que todos los empleados puedan disponer de él cuando lo precisen.

La duración e implantación del Plan de Igualdad: está previsto que comience el 5 de agosto de 2025 hasta el 4 de agosto de 2029.

Sin embargo, la propia naturaleza del documento, al ser algo vivo, hace que pueda experimentar alguna variación. La consecución de los objetivos puede ser distinta y progresiva ya que el carácter especial de las acciones hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo existentes en la demarcación de TARRAGONA, de la empresa SERVICIOS

AUXILIARES ARENA SL., ubicada en CARRER ESPINACH, 16, 43004, TARRAGONA.

4. EL PLAN DE IGUALDAD EN SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL.

Como consecuencia del diálogo entre la empresa y los trabajadores, se acuerda establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación sea real y efectivo y establecer estrategias y acciones encaminadas a garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación se encuentren bajo unas líneas de actuación homogéneas.

Por ello se acuerda negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que fijará un conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten, entre otras, a la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación, clasificación profesional, promoción y formación. Retribución, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos y prevención del acoso moral y por razón de sexo, comunicación y aquellas que puedan ser identificadas en función del desarrollo de los trabajos de la Comisión de Igualdad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. en el año 2025 y la posición de las mujeres y los hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar medidas que se incluirán en el

Plan. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información en materia de: características de la plantilla, selección, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en la información sobre datos estadísticos con especial referencia a datos del año 2025, cuyos aspectos más relevantes se resumen en el presente documento.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Dirección de la RRHH ha realizado un diagnóstico, individualizado de la situación sobre las materias relativas al acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación, utilizando para ello los protocolos recomendados por el Ministerio de Igualdad.

Los datos a 01 de julio de 2025 muestran la siguiente distribución de la plantilla:

Distribución de la plantilla por grupos de edad

Grupos de edad	M	H	TOTAL
Menos de 20 años	3	16	19
De 20 a 29 años	18	53	71
De 31 a 45 años	39	38	77
Más de 46 años	55	44	99

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

De acuerdo a la totalidad de los datos analizados, el número de mujeres es de 114 y el número de hombres de 151.

Los datos demuestran que la plantilla se ha ido equilibrando aunque sigue favoreciendo a los hombres por la actividad de la empresa.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS

	M	%	H	%	TOTAL
Dirección-Gerencia	0	0	1	0,38	1
Departamento de Administración	0	0	1	0,38	1
Recursos Humanos	2	0,75	0	0	2
Auxiliares	113	42,23	149	56,02	262
Departamento de Comercial	0	0	0	0	0
Departamento de compras	0	0	0	0	0
TOTAL	115	43,23	152	56,77	266

El cuadro indica la distribución de la plantilla por departamentos en función de la proporción de mujeres y hombres.

El Departamento con más presencia de hombres, es el de auxiliares siendo éste en el que más diferencia hay, ya que hay un 56,02% de hombres frente a un 43,23% de mujeres. La diferencia estriba en el tipo de actividad de la empresa que es un sector que está masculinizado.

El departamento con solo presencia de mujeres es el de RRHH.

PORCENTAJE DE LA PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO.

El 5,44 % de las mujeres de la plantilla (Respecto al total) tienen un contrato fijo o indefinido.

El 12,13% de los hombres de la plantilla (Respecto al total) tienen un contrato fijo o indefinido.

El resultado indica que hay diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres con contrato fijo o indefinido. Este resultado es debido a que la gran mayoría de los contratos corresponden al personal que presta los servicios es un área que está masculinizada.

En los contratos realizados a tiempo parcial, el porcentaje de hombres es del 20,29 respecto al porcentaje de mujeres que es del 18,20%, unos porcentajes bastante equilibrados.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato	M	%	H	%	TOTAL
Indefinido a tiempo completo	26	5,44	58	12,13	84
Indefinido a tiempo parcial	87	18,20	97	20,29	184
Fijo discontinuo	7	1,46	2	0,42	9
Duración determinada a tiempo completo	30	6,28	79	16,53	109
Duración determinada a tiempo parcial	35	7,32	57	11,92	92
TOTAL	185	38,70	293	61,30	478

La modalidad más frecuente de contratación es el contrato de Indefinido a tiempo parcial y representa el 38,49% de la plantilla, debido sobre todo al personal contratado dentro de la actividad.

En cuanto a la situación del tipo de contrato indefinido a tiempo parcial, el resultado está más o bien equilibrado.

Más del doble de hombres tienen el contrato de duración determinada a tiempo completo frente a las mujeres. Del total de los contratos de esta tipología, el 16,53% corresponde a hombres y se registra un 6,28% referente a mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES.

Bandas de edades	M	%	H	%	Total%	TOTAL
Menos de 20 años	3	1,13	16	6,02	7,14	19
De 20 a 29 años	18	6,77	53	19,92	26,69	71
De 30 a 45 años	39	14,66	38	14,29	28,95	77

Más de 46 años	55	20,68	44	16,54	37,22	99
TOTAL	115	43,23	151	56,77	100	266

La media de edad de las mujeres de la plantilla de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. es 43 años.

En 2025 los hombres de la empresa tienen una edad media de 36 años.

El porcentaje es el calculado sobre el total de los trabajadores y las trabajadoras en esa banda de edad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Bandas de antigüedad	M	%	H	%	TOTAL
Menos de 6 meses	22	10,63	32	15,46	54
De 6 meses a 1 año	1	0,48	1	0,48	2
De 1 año a 3 años	29	14,01	45	21,73	74
De 3 a 5 años	15	7,25	22	10,63	37
De 5 a 10 años	15	7,25	8	3,83	23
Más de 10 años	14	6,77	2	1,48	17
TOTAL	96	43,39	111	53,61	207

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVELES (N1, N2, N3)

Departamento	Nivel 1 (Directores)		Nive 2 (Jefes de Área)		Nivel 3 (Responsables Técnicos)		TOTAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Dirección Gerencia	0	1	0	0	0	0	0	1
Departamento de Administración	0	0	0	0	0	1	0	1
Recursos Humanos	0	0	0	0	2	0	2	2
Auxiliares	0	0	0	0	113	149	113	149
Departamento de Comercial	0	0	0	0	0	0	0	0
Departamento de compras	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	1	0	0	115	1	115	153

FORMACIÓN

Ninguno de los cursos recibidos en el año 2024 por personal de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. es sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres. Sobre todo son cursos técnicos relacionados con el puesto de trabajo, de prevención de riesgos laborales o de calidad, que los han recibido tanto hombres como mujeres.

	M	%	H	%	TOTAL
Horas de formación	7	58,33	5	41,67	12

PROMOCIONES

En el año 2025 aún no ha habido ninguna promoción.

NIVEL DE ESTUDIOS

Estudios	M	H
Graduado escolar	54	67
Cursos formación	3	4
Módulo superior	56	77
Estudios universitarios	2	3

JORNADA LABORAL

Jornada laboral	M	H
40 horas	58	139
30 horas	34	54
20 horas	67	77
10 horas	26	23

MOVIMIENTOS DEL PERSONAL: INCORPORACIONES Y BAJAS. BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

INCORPORACIONES AÑO 2024

Ingreso // baja	M	H
2025	147	275

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS

Número de empleados/as con	M	%	H	%	TOTAL
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	1	100	0	0	1
Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0	0	0
TOTAL	1	100	0	0	1

Causa baja. Año	H	%	M	%	TOTAL
Despido por causas objetivas	7	1,42	3	0,61	10
Excedencia voluntaria solicitada en 2024	1	0,20	1	0,20	2
Excedencia por cuidado de hijo solicitada en 2024	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado familiar solicitada en 2024	0	0	0	0	0
Excedencia Forzosa con fecha inicio en 2024	0	0	0	0	0
Fin de contrato temporal	210	42,68	173	35,16	383
Fin o interrupción de la actividad de los trabajadores fijos discontinuos	3	0,61	10	2,03	13
Baja por agotamiento de I.T.	1	0,20	0	0	1
Fallecimiento del trabajador	0	0	0	0	0
Baja voluntaria del trabajador	19	3,86	24	4,88	43
Cese en periodo de prueba	18	3,66	15	3,05	33
Cese por voluntad del empresario	0	0	0	0	0
Despido del trabajador	2	0,40	1	0,20	3
Pase a la situación de pensionista	2	0,40	2	0,41	4
TOTAL	263	53,46	229	46,54	492

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Descripción bajas temporales 2024	M	%	H	%	TOTAL
Días de baja por Incapacidad temporal Enfermedad	1380	46,78	971	32,90	2351
Días de baja por I.T. Accidente de trabajo	48	1,65	14	0,47	62
Días de baja por Maternidad	425	14,41	0	0	425
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0	0	0	0
Días de baja por Paternidad		0	112	3,80	112
Días de baja por Riesgo durante el embarazo	0	0		0	0
TOTAL DÍAS	1853	62,84	1097	37,16	2950

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Nº de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
0	9	6,43	46	32,86	55
1	27	19,29	46	32,86	73
2	0	0	12	8,57	12
3	0	0	0	0	0
TOTAL	36	25,71	104	74,29	140

Según los datos comunicados por los trabajadores en el Modelo 145 (Comunicación de datos al pagador IRPF), el 32,86% de hombres respecto del total de todo el personal de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. tienen 1 ó más hijos y el 19,29 de mujeres respecto del total tienen 1 ó más hijos.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	M	%	H	%	TOTAL
Menos de 7.200 €	45	10,4	264	6,3	309
Entre 7.201 € y 12.000 €	9	2,1	38	8,8	47
Entre 12.001 € y 14.000 €	6	1,2	8	1,9	14
Entre 14.001 € y 18.000 €	7	1,7	25	5,8	32
Entre 18.001 € y 24.000 €	5	1,3	18	4,2	23
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0	4	0,9	4
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0	0	0	0
Más de 36.000 €	0	0	0	0	0
TOTAL	72	16,7	359	83,3	431

6. OBJETIVOS GENERALES

Objetivos generales: Los objetivos generales del presente Plan son los siguientes:

1. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo para hombres y mujeres.
2. Promover acciones de comunicación y formación sobre la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
3. Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
4. Eliminar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
5. Prevenir conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, o por cualquier otra circunstancia o que pueda consistir en un hostigamiento psicológico aún sin causa discriminatoria. Para ello se implantará un protocolo de prevención del acoso.

Objetivos específicos:

- Estructura de horizontalidad entre mujeres y hombres en la entidad.
- Promoción de políticas de igualdad.
- Adoptar un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos.
- Mantener el número de mujeres en la representación como asociación de mujeres que lucha por la igualdad de participación.
- Inculcar principios de igualdad de oportunidades y respeto a través de los programas y proyectos.
- Trabajar desde la perspectiva de igualdad de trato y de oportunidades.

ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS Y DIVULGADORAS DEL PLAN

El II PLAN DE IGUALDAD es una estrategia clave para conseguir promover acciones de igualdad en la entidad. Es necesario que todo el equipo de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. conozca las medidas a seguir para fomentar una convivencia justa e igualitaria.

A través de una estrategia de comunicación que abarque todo el equipo, se pueden conseguir resultados de concienciación y de cambio muy efectivos.

Se llevan a cabo una serie de estrategias de divulgación para poder dar a conocer las medidas a seguir por todo el equipo de trabajo. Dichas medidas realizan una difusión a nivel interno y a nivel externo.

OBJETIVOS DE LAS ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS

Es imprescindible que el II PLAN DE IGUALDAD sea comunicado a todo el equipo, sino será imposible conseguir los resultados esperados. La comunicación es una parte fundamental del plan, así como la información y asesoramientos.

A través de la estrategia comunicativa se consigue:

- Informar a todo el equipo de la entidad sobre el II PLAN DE IGUALDAD.
- Comunicar las modificaciones puntuales de las medidas.

- Dar a conocer la evolución del plan.
- Dar a conocer el plan de forma interna, pero también externa.
- Contribuir a la sensibilización de todo el equipo.
- Abrir el debate y reflexión sobre las desigualdades.

DIFUSIÓN INTERNA

Todas las personas que forman parte del equipo de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL., sin distinción de cargos, son conocedoras del II PLAN DE IGUALDAD. Se organiza una reunión general para presentar el plan, las medidas y las políticas de igualdad que van a ser la base de toda relación laboral en la entidad. La implicación respecto al II PLAN DE IGUALDAD debe ser global, es por ello que su difusión es imprescindible.

DIFUSIÓN EXTERNA

Más allá del personal de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL., las políticas de igualdad y medidas que se van a llevar a cabo serán de libre acceso. La transparencia es uno de los principios de la entidad, por tanto, el III PLAN DE IGUALDAD.

Se puede acceder de manera pública al plan a través de la página web y redes sociales de la entidad.

7. PLANES DE ACCIÓN

Los planes de acción son elaborados a partir de las conclusiones del diagnóstico. Se establecen los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato, las acciones necesarias para conseguir los objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

La Comisión de Igualdad determinará los recursos necesarios para desarrollar los planes de acción recogidos en el presente plan. Se informará a toda la

plantilla sobre los derechos y recursos con los que cuentan, así como otras informaciones relevantes sobre esta materia.

Desde la entidad se ponen a disposición todos los medios necesarios para poder ejecutar el II PLAN DE IGUALDAD. Estos medios y recursos son los siguientes:

- **Recursos humanos:** en el equipo de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL., en su mayoría mujeres, hay personas muy sensibilizadas y formadas en igualdad. Toda la plantilla se compromete a cumplir las medidas establecidas.
- **Recursos materiales:** todos los materiales necesarios para poder realizar las tareas de cumplimiento, seguimiento, evaluación y divulgación de las políticas de igualdad que se deben poner en marcha.
- **Recursos de infraestructura:** todo despacho, local o sede en la que trabaje la entidad serán espacios en los que la igualdad de oportunidades y el respeto entre mujeres y hombres son principios fundamentales.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para asegurar la efectividad del II PLAN DE IGUALDAD en todos los ámbitos de trabajo en SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL., se realizan una serie de actuaciones y se utilizan herramientas para un correcto seguimiento y evaluación.

Éstas son las siguientes:

- Seguimiento y evaluación continuas.
- Indicadores cuantitativos.
- Indicadores cualitativos.
- Reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad.
- Reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad.
- Reuniones de equipo.
- Comunicación interna del II PLAN DE IGUALDAD.

- Comunicación externa del II PLAN DE IGUALDAD.
- Realización de un nuevo diagnóstico al finalizar la vigencia de cuatro años.
- Informes anuales de evaluación de las políticas de igualdad.
- Políticas de igualdad efectivas.
- Formación del equipo en el ámbito de las políticas de igualdad.
- Estrategias de concienciación social.

Tras la creación y ejecución del II PLAN DE IGUALDAD, se pone en marcha un riguroso seguimiento, realizado por la comisión creada para tales efectos. Las personas que la constituyen, son las más competentes para realizar la tarea, por su formación o sensibilización en el tema. Conocen los resultados del diagnóstico, las medidas que se van a tomar para fomentar la igualdad de oportunidades y son la figura principal a la que asistir en caso de asesoramiento o posible mediación en conflictos.

Se realizan reuniones de evaluación semestrales para analizar el avance de las medidas y estrategia de fomento de la igualdad. Si la situación lo exige, se realizarán cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias para adaptar las medidas a la demanda.

Cada tres años se repite el diagnóstico, con los indicadores, para poder comparar los cambios. Si los resultados no son los esperados, se modificarán las medidas adoptadas desde el II PLAN DE IGUALDAD, para conseguir mejorar y los objetivos planteados.

7.1 EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS GENERALES.

Los Ejes de Intervención posibles y su finalidad se exponen a continuación:

Acceso al empleo: reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y asegurar las mismas oportunidades de integración en la plantilla a ambos sexos, evitando así prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso.

Contratación: garantizar la ausencia de discriminación en las políticas y procedimientos relacionados con la contratación.

Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, especialmente en puestos en los que se encuentre subrepresentada. Garantizar el acceso con igualdad de condiciones a la contratación, haciendo especial hincapié en favorecer las contrataciones a jornada completa para las mujeres.

Prevención de riesgos laborales: garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo; asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres; y mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar tanto la salud física como la psicológica, de mujeres y hombres.

Asegurar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y procedimientos de Prevención de riesgos laborales, así como difundir protocolos de actuación relevantes.

Comunicación: asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización; establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres; y eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa, si existieran.

Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad. Difusión interna y externa del compromiso de la compañía con la Igualdad de oportunidades, así como fomentar el uso en los procedimientos, comunicaciones internas y externas y entre la plantilla del uso de un lenguaje inclusivo y libre de elementos sexistas.

Retribución: se trata de integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial; eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación

directa o indirecta por razón de sexo; y revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor. Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía.

Promoción: fomentar el reconocimiento del potencial de mujeres y hombres por igual, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa y garantizar las mismas oportunidades de promoción ambos sexos. Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción y Desarrollo de Carrera. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil, origen.

Formación: fomentar la participación por igual de mujeres y hombres en acciones formativas; favorecer una mejora continua que repercuta por igual en un desarrollo profesional equilibrado; y formar en aspectos relacionados directamente con la igualdad de oportunidades. Extender los conocimientos en materia de Igualdad de oportunidades a toda la organización. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos los niveles de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL..

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: conseguir que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado; y que en cualquiera de las dos situaciones, existan herramientas de denuncia o actuación independientes para asegurar la acción eficaz. . Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se adjunta como anexo 4 el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Conciliación y corresponsabilidad: favorecer y facilitar la conciliación de la vida personal, y profesional de mujeres y hombres evitando la continuidad de los estereotipos de cuidados existentes.

Conciliación y Corresponsabilidad. Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. favoreciendo la eliminación de estereotipos en lo que respecta a los cuidados y responsabilidades familiares.

7.2 MEDIDAS, ACCIONES PREVISTAS Y RESPONSABLES

Según las bases de las que debemos partir y los valores fundamentales acordados, se realizarán las siguientes acciones para formar a la plantilla con respecto al diagnóstico:

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en igualdad			
OBJETIVO	Que el acceso a un puesto de trabajo esté en igualdad de condiciones.			
ACTIVIDAD	Talleres de formación a las personas responsables del equipo de selección de personal en igualdad de oportunidades entre mujeres hombres.			
DESTINATARIAS	Responsables de RRHH o selección de personal			
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Guía didáctica, acceso a internet, ordenadores y proyector			
RECURSOS ECONÓMICOS	20€ mensuales por el acceso a internet. Guía didáctica 5€			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de asistentes a la formación, Nº de contratos separados por sexo			
INDICADORES CUALITATIVOS	Asistencia del equipo completo, Nº de contratos paritarios			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 semestre 2025	FIN	1 semestre 2025

ÁREA DE CONCILIACIÓN

ÁREA	CONCILIACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en conciliación familiar y cuidados			
OBJETIVO	Que el equipo al completo reflexione y sea sensibilizado respecto a las desigualdades en el reparto de tareas, cuidados, responsabilidades familiares y la conocida como doble jornada de las mujeres			
ACTIVIDAD	Campaña informativa sobre reparto de responsabilidades.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Calendarios y material de oficina			
RECURSOS ECONÓMICOS	Material de oficina 7€			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de dinámicas y acciones en la campaña, Nº de participantes, Nº de debates			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de aprendizajes y conocimientos adquiridos al respecto, Participación del equipo al completo, Nº de alternativas surgidas del debate sobre la situación de las mujeres			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 trimestre 2025	FIN	1 trimestre 2025

ÁREA	CONCILIACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Charla sobre medidas y derechos de conciliación dentro del convenio			
OBJETIVO	Que el equipo al completo conozca los derechos y obligaciones que se reflejan dentro del convenio utilizado en la entidad para poder ejercerlos plenamente y sin discriminación de sexo			
ACTIVIDAD	Charla expositiva sobre las medidas que se reflejan en el convenio al que nuestra entidad se ajusta para que la plantilla al completo conozca sus derechos en materia de conciliación y reparto de guía explicativa.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla.			
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad, Área laboral y Comisión de Igualdad.			
RECURSOS MATERIALES	Material de oficina, guías para entregar a la plantilla sobre las medidas de conciliación.			
RECURSOS ECONÓMICOS	Material de oficina 7€, impresión de guías 30€			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de participantes en la formación, Nº de guías entregadas, Nº de aprendizajes adquiridos.			
INDICADORES CUALITATIVOS	Participación de la plantilla al completo, 1 guía por persona, Nº de aprendizajes puestos en marcha en el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras.			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	2 trimestre 2025	FIN	2 trimestre 2025

ÁREA	CONCILIACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Flexibilidad horaria en entradas y salidas en base a las necesidades del equipo			
OBJETIVO	Que el equipo al completo pueda compaginar su vida personal y familiar con los horarios laborales para fomentar su plena conciliación.			
ACTIVIDAD	Las personas del equipo pueden entrar y salir con una flexibilidad horaria de 30min para poder atender otras necesidades más allá de las laborales y de conciliación.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla.			
RECURSOS HUMANOS	Área laboral.			
RECURSOS MATERIALES	no precisa recursos materiales.			
RECURSOS ECONÓMICOS	200€ mensuales gestión por parte de área laboral			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de personas que practican la medida extraordinaria			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de personas que ven mejorada su conciliación			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2025	FIN	hasta fin del plan

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación interna en términos de Igualdad			
OBJETIVO	Formar al personal interno en igualdad			
ACTIVIDAD	Actividades formativas y de sensibilización, por medio de la lectura determinados textos y artículos. Participación en debates, charlas y talleres, así como la realización de talleres como el "Taller para la igualdad real y efectiva".			
DESTINATARIAS	Personal interno de SERVICIOS AUXILIARES ARENAS SL.			
RECURSOS HUMANOS	Área de igualdad y Comisión de Igualdad.			
RECURSOS MATERIALES	Artículos y estudios de entidades competentes en materia de igualdad y género, material de papelería como folios, bolígrafos, rotuladores, papel continuo y cartulinas para realizar los talleres.			
RECURSOS ECONÓMICOS	50€, 300€ trimestrales área de igualdad y comisión de igualdad.			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de acciones realizadas, Nº de artículos analizados, Nº de asistentes.			
INDICADORES CUALITATIVOS	Conocimientos adquiridos a través de las acciones, Nº de reflexiones a partir del análisis de artículos, Total asistencia.			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	2 trimestre 2025	FIN	hasta fin del plan

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ÁREA	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Erradicación del sexismo en la comunicación interna y externa			
OBJETIVO	El objetivo de esta actividad es mantener la entidad actualizada acerca de la actualidad en debates y demandas de los movimientos feministas, pudiendo así dar apoyo a estas últimas. Favoreciendo que surjan ideas innovadoras que supongan un avance en materia de igualdad.			
ACTIVIDAD	Coordinación Online de movimientos feministas, así como participación en debates de esta área			
DESTINATARIAS	Equipo de SERVICIOS AUXLIARES ARENAS SL.			
RECUROS HUMANOS	SERVICIOS AUXLIARES ARENAS SL. Media			
RECURSOS MATERIALES	6 ordenadores, acceso internet (vía WIF y cable), plataformas de participación y coordinación Online			
RECURSOS ECONÓMICOS	20€ internet mensual, 50€ gestión web			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de participaciones de SERVICIOS AUXLIARES ARENA SL., Nº de acciones coordinadas interasociativas			
INDICADORES CUALITATIVOS	Resultados positivos en la participación interasociativa, Acciones de trabajo colectivo por fomentar la igualdad.			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2026	FIN	hasta fin del plan

ÁREA	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Promoción del uso de un lenguaje no sexista			
OBJETIVO	El objetivo de esta actividad es fomentar el uso de un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas (reuniones, asambleas, reuniones por áreas de trabajo etc) como externas (documentos, cartelería de difusión, reuniones externas, ofertas de trabajo, redacción de proyectos etc).			
ACTIVIDAD	Revisión y corrección de todos los textos escritos por SERVICIOS AUXILIARES ARENAS SL. antes de ser publicados para asegurar el buen uso del lenguaje, corrección en las conversaciones dentro del equipo de trabajo.			
DESTINATARIAS	Equipo de SERVICIOS AUXILIARES ARENAS SL.			
RECURSOS HUMANOS	Área de igualdad y Comisión de Igualdad.			
RECURSOS MATERIALES	6 ordenadores, material de oficina.			
RECURSOS ECONÓMICOS	100€ material de oficina.			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de correcciones de textos, Nº de conversaciones reflexionadas en base a un lenguaje no sexista.			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de textos (idealmente la totalidad) que utilizan lenguaje inclusivo y no sexista, Nº de ocasiones en las que se ha aprendido a mejorar las conversaciones y el trato igualitario en el trabajo.			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2026	FIN	hasta fin del plan

ÁREA DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL

ÁREA	SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Creación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo			
OBJETIVO	Que el equipo al completo sin distinción de sexo se sienta seguro y libre dentro del grupo de trabajo y las instalaciones.			
ACTIVIDAD	Creación de un protocolo de actuación para poder conocer cómo afrontar posibles comportamientos sexistas o de acoso sexual.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla.			
RECURSOS HUMANOS	Área igualdad.			
RECURSOS MATERIALES	Guía de seguimiento de protocolo, carteles que muestren protocolo de actuación por las instalaciones, 2 ordenadores.			
RECURSOS ECONÓMICOS	100 € impresión y reparto de protocolo a toda la plantilla y cartelería.			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de carteles divulgativos, Nº de guías repartidas.			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de personas que conocen el protocolo, Protocolo conocido por todo el equipo.			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 trimestre 2025	FIN	2 trimestre 2026

ÁREA	ÁREA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Revisión de la retribución salarial			
OBJETIVO	Asegurar que las personas trabajadoras de la entidad obtengan la misma retribución salarial según cargos y convenio sin distinción de sexo.			
ACTIVIDAD	Revisiones semestrales para realizar comparaciones entre los salarios de las personas que forman parte del mismo grupo y nivel según convenio.			
DESTINATARIAS	Equipo al completo.			
RECURSOS HUMANOS	Área laboral.			
RECURSOS MATERIALES	Material de oficina.			
RECURSOS ECONÓMICOS	100€ material oficina, 300€ semestrales en las comparativas por parte del área laboral			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de comparativas realizadas, Nº de reuniones para mostrar comparativas			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de comparativas equivalentes sin distinción de sexo, Nº reuniones mediante ejercicio de total transparencia.			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 semestre 2025	FIN	hasta fin del plan

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo forma previstos.

Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.

Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

Calendario:

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.

Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Procedimiento:

Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

Los informes se trasladarán a la Dirección de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL. para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan

Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

Cambio de actitudes producido.

Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico.

Dificultades encontradas.

Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

Realizar un estudio salarial por puestos, por sexo y por provincia en el que se analicen las retribuciones medias, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales (fijo y variables)

9. RETRIBUCIÓN DIAGNÓSTICO

La estructura de retribución fija viene determinada por los Convenio Colectivos Provinciales de aplicación.

La determinación de los aumentos salariales, se establece en cada convenio.

9.1 GARANTÍA DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

Se realiza un estudio salarial por el puesto, por sexo en el que se analizan el promedio de retribuciones, la media de las mismas, el desglose de trabajadores y estudio con nóminas incluidas.

Realizada una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo y con la aplicación del principio de igual salario por trabajos de igual valor, se deduce que no hay brecha salarial. La retribución de los puestos de trabajo se fija en función de lo establecido legalmente en CONVENIO.

Para ello se ha hecho un desglose de cada trabajador de forma individual donde se fijan las retribuciones cobradas, los días trabajados, así como las percepciones extrasalariales. A esto se suma el promedio que se ha realizado siguiendo la categoría profesional y el número de mujeres y hombres que pertenece a cada una de ellas, para ello se ha sacado las conclusiones fijadas indicando el salario objetivo en cada grupo y desglosando los complementos salariales y extrasalariales, Se aprecia que no existe BRECHA-

A ello se añade, como hemos comentado, el desglose individual de cada personal laboral donde se detalla la cantidad retribuida y se puede comprobar con más detalle.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

IONEL IVAN (Gerencia) - y representación de los trabajadores.

ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	IONEL IVAN
Cargo:	RESPONSABLE DE IGUALDAD
Departamento:	CEO

ANEXO I - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Aprobado por: Comisión de Igualdad

Fecha de entrada en vigor: 5 de agosto de 2025

Objeto: Prevenir y actuar frente a cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando entornos laborales seguros y libres de discriminación.

Ámbito de aplicación: Todo el personal de SERVICIOS AUXILIARES ARENA SL, independientemente de su tipo de contrato o categoría.

Tipos de acoso contemplados:

- Acoso sexual: Conducta de naturaleza sexual no consentida, verbal o física.
- Acoso por razón de sexo: Conductas basadas en el género que afecten la dignidad.

Procedimiento de actuación:

1. Denuncia ante el responsable de Igualdad o persona de referencia.
2. Instrucción confidencial de los hechos (máx. 10 días).
3. Resolución interna o derivación a Inspección de Trabajo si se acredita gravedad.
4. Medidas cautelares: Cambio de puesto, distancia preventiva, etc.
5. Protección frente a represalias.

Garantías del proceso:

- Confidencialidad.
- Plazos definidos.
- Presunción de inocencia.
- Acompañamiento y asistencia.

ANEXO II – FICHA RESUMEN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Denominación del plan: II Plan de Igualdad SERVICIOS AUXILIARES ARENASL

Ámbito de aplicación: Toda la plantilla (Tarragona, sede de la empresa en carrer Espinach, 16, 43004)

Duración: Del 5 de agosto de 2025 hasta el 4 de agosto de 2029

Ejes de intervención: Acceso, Contratación, Promoción, Retribución, Formación, Conciliación...

Comisión de seguimiento: Paritaria. Preside: D. Ionel Ivan

Responsable del plan: D. Ionel Ivan — CEO

Evaluaciones previstas: Semestrales y una final

Firma de aprobación: 5 de agosto de 2025

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI SERVICIOS AUXILIARES ARENA, S.L.

Aprobado el: 30 de junio de 2025

1. CONTEXTO Y FUNDAMENTACIÓN

La necesidad de implementar medidas específicas de protección a las personas LGTBI en el ámbito laboral se fundamenta tanto en principios constitucionales como en normativa estatal y autonómica. Según el informe del Ministerio de Igualdad de 2022, el 44% de las personas LGTBI en España ha sufrido discriminación en el trabajo. De ellas, el 60% no lo denunció por miedo a represalias o invisibilidad institucional.

La Ley 4/2023 de 28 de febrero establece como principio rector la promoción activa de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo disposiciones específicas para las empresas. Las organizaciones deben no solo evitar la discriminación, sino también garantizar mecanismos que aseguren la igualdad de oportunidades y el respeto integral a la identidad y expresión de género.

2. COMPROMISO INSTITUCIONAL

SERVICIOS AUXILIARES ARENA, S.L. declara su firme compromiso con la igualdad, el respeto y la protección integral de los derechos de las personas LGTBI. Nuestra empresa no solo cumple con las obligaciones legales, sino que avanza en la construcción de una cultura corporativa basada en la inclusión, el respeto mutuo y la dignidad humana.

Este compromiso se materializa en políticas internas, acciones de sensibilización, procedimientos de denuncia y revisión constante de nuestras prácticas y entorno laboral, fomentando un espacio donde todas las personas puedan sentirse libres,

seguras y reconocidas.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

- Erradicar cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
 - Fomentar un entorno organizacional inclusivo, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.
 - Promover la formación continua y la sensibilización de toda la plantilla sobre diversidad afectivo-sexual y de género.
 - Establecer mecanismos eficaces de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso o discriminación.
 - Visibilizar el compromiso corporativo con la igualdad LGTBI dentro y fuera de la organización.
-

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es de aplicación a todas las personas que integran SERVICIOS AUXILIARES ARENA, S.L., sin distinción de su vínculo laboral o contractual, incluyendo personal fijo, eventual, en prácticas, así como proveedores o personal externo presente en nuestras instalaciones.

Las políticas incluidas en este documento se extienden a los procesos de selección, contratación, promoción, formación, comunicación interna, relaciones laborales, condiciones de trabajo, y actividades sociales y profesionales que organice o respalde la empresa.

5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y ACCIÓN

- Uso del nombre sentido de la persona en todos los sistemas internos, listas, correos y documentación no legal.

- Adaptación de instalaciones, como vestuarios y baños, para garantizar la comodidad y respeto de todas las identidades de género.
 - Inclusión de cláusulas LGTBI en los códigos de conducta, contratos de proveedores y acuerdos de colaboración.
 - Medición del clima laboral y análisis del impacto de las políticas de diversidad mediante encuestas anuales.
 - Participación en redes o campañas de diversidad del entorno empresarial, como REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión).
-

6. ESTADÍSTICAS Y JUSTIFICACIÓN DE MEDIDAS

Según la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), un 21% de las personas LGTBI en el trabajo ha sufrido comentarios ofensivos. En España, según FELGTBI+, el 46% oculta su orientación sexual en su lugar de trabajo.

En términos de productividad, estudios como el de McKinsey & Company (2020) indican que las empresas con políticas inclusivas tienen un 25% más de probabilidades de tener un desempeño financiero superior. Por tanto, la inclusión no solo es una cuestión ética y legal, sino también una estrategia empresarial eficiente.

7. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización es un proceso continuo. Se desarrollarán actividades como:

- Cursos online y presenciales sobre diversidad afectivo-sexual, dirigidos a toda la plantilla.
- Jornadas específicas dirigidas a personal de dirección, selección, y RRHH.
- Charlas con entidades del entorno LGTBI.

- Difusión de materiales informativos, boletines y campañas visuales durante todo el año, con especial énfasis en días conmemorativos como el 17 de mayo y 28 de junio.
-

8. CANALES DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA

Las denuncias pueden realizarse mediante:

- Correo electrónico específico: igualdad@serviciosarena.es
- Responsable de Igualdad designado.
- Buzones físicos o canales anónimos digitales.

Todos los casos serán tratados con la máxima confidencialidad, neutralidad e inmediatez. La empresa protegerá frente a represalias a quien denuncie hechos discriminatorios.

9. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Se establecerán mecanismos de seguimiento semestral a través del Comité de Igualdad, con indicadores específicos como:

- Número de formaciones realizadas.
- Participación del personal en actividades de sensibilización.
- Resultados de encuestas sobre clima laboral.
- Revisión de los casos registrados, medidas adoptadas y nivel de satisfacción con la gestión de los mismos.

El protocolo podrá modificarse ante cambios normativos o recomendaciones del Comité.

10. DIFUSIÓN Y COMPROMISO

Este protocolo será difundido mediante los canales internos de comunicación, compartido con todos los equipos y entregado en el momento de la incorporación del nuevo personal.

Cada persona que forme parte de SERVICIOS AUXILIARES ARENA, S.L. será corresponsable en la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso, siendo la diversidad un valor y una fortaleza organizativa.

Fdo.: Ionel Ivan

Administrador Único / Responsable de Igualdad

SERVICIOS AUXILIARES ARENA, SL

ANEXO IV – AUDITORÍA IGUALDAD RETRIBUTIVA

La auditoría sobre la igualdad retributiva ha dado los siguientes resultados:

Categoría profesional	Nº Hombres	Nº Mujeres	Salario medio H (€)	Salario medio M (€)	Diferencia %	Observaciones
Auxiliares	149	113	15.200	15.150	0,33 %	Diferencia mínima atribuible a redondeos en nómina y horas trabajadas.
Administración	1	0	18.000	-	-	Puesto ocupado solo por hombre.
Recursos Humanos	0	2	-	19.200	-	Puestos ocupados solo por mujeres.
Dirección-Gerencia	1	0	25.000	-	-	Puesto ocupado solo por hombre.

Análisis de resultados

- No se aprecia brecha salarial significativa en la categoría de Auxiliares (0,33 %).
- En el resto de categorías, las diferencias responden a que los puestos están ocupados exclusivamente por un sexo (sin comparabilidad posible).
- Se confirma la aplicación del principio de igual salario por trabajo de igual valor, conforme al convenio colectivo de referencia.

Medidas de seguimiento y mejora

1. Mantener un registro retributivo actualizado anualmente y a disposición de la representación de los trabajadores y la autoridad laboral.
2. Realizar revisiones semestrales (ya previstas en el Plan, área de retribución).
3. En caso de superar una diferencia del 25% entre sexos, elaborar un informe justificativo conforme al art. 28 ET.
4. Formar al personal de RRHH en igualdad retributiva y valoración objetiva de puestos de trabajo.