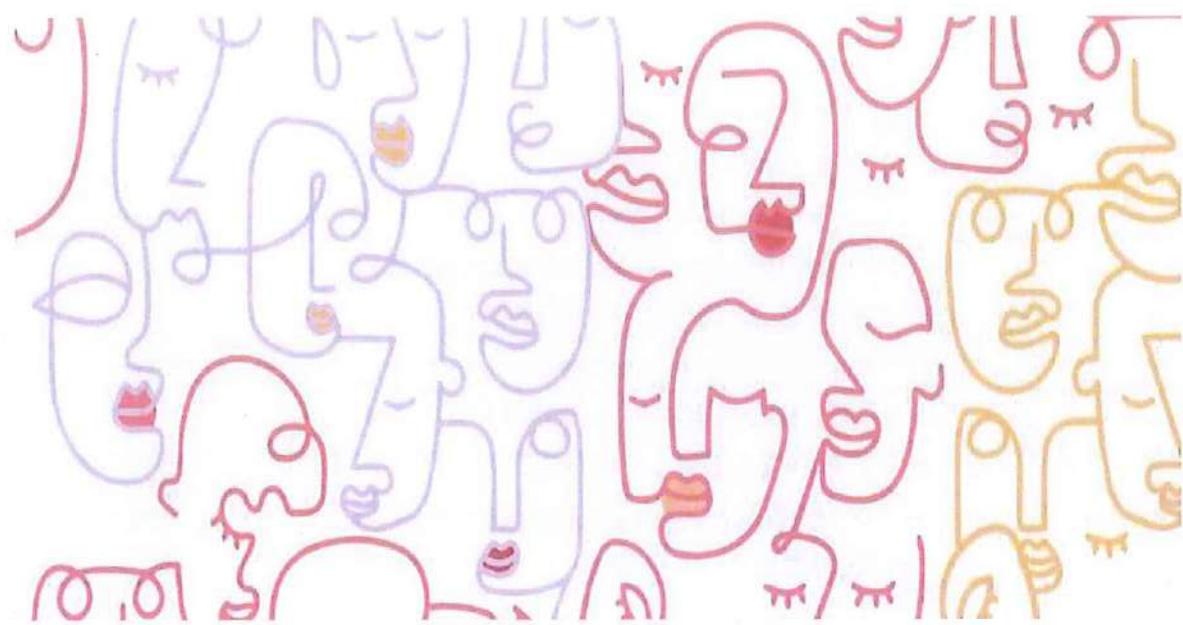




zillion Consultoría



## PLAN DE IGUALDAD

Enero 2024 – Diciembre 2027



Handwritten signatures in blue ink are visible on the left side of the page, partially overlapping the bottom edge.



# Índice

1 ¿Quiénes somos?	3
2. Marco jurídico	5
3. Compromiso con la Igualdad	7
4. Características del Plan	8
5. Objetivos generales	9
6. Medidas e indicadores	11
7. Recursos y medios	21
8. Seguimiento y evaluación	22
<b>ANEXO</b>	<b>23</b>
Compromiso en materia de Igualdad	
Acta Constitución de la Comisión de	
Igualdad	



## 1. ¿QUIÉNES SOMOS?

AR SHELVING es una sociedad mercantil del sector industrial ubicada en Galdakao.



AR Shelving es una compañía privada con más de 50 años de experiencia en la fabricación de estanterías metálicas de carga ligera, orientada al sector de la ferretería y el bricolaje. Es una empresa orientada a la mejora del hogar, el comercio y la industria de entrada, siendo el socio perfecto de los minoristas del bricolaje. Su posicionamiento en el mercado

es fruto de un profundo análisis del mercado para identificar las necesidades de la clientela, junto con el mejor asesoramiento sobre el posicionamiento y la diferenciación de la gama. El conocimiento y la mejora continua en la calidad e innovación de los productos les convierten en una de las empresas líderes del sector a nivel mundial.

AR Shelving exporta el 80% de su producción y tiene presencia comercial en más de 40 países. Con una vocación internacional y multisectorial, su propósito es asegurar la generación de valor guiado por una cultura de sostenibilidad y excelencia en calidad y servicio.

AR SHELVING ha decidido adoptar la Norma ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, y de FSC Cadena de Custodia, como modelos útiles para garantizar la Mejora Continua y el desempeño del SST y el Medio Ambiente.

Para este documento se han considerado los datos de AR SHELVING 2022.

### FICHA DE LA EMPRESA



42  
Plantilla



13  
31%



29  
69%



Ámbito Geográfico	Internacional	
	EMPRESA	PLANTILLA
Datos Equipo de Igualdad	1 mujer	1 hombre
Titularidad de la empresa	Privada	
Ámbito Funcional	Empresa	
Nombre o Razón social	AR SHELVING S.A.U.	
NIF	A 48488670	
CNAE	2511	
Convenio de aplicación	Convenio de empresa 2021-2024 para el personal MOD Pacto individual para el personal técnico.	

## 2. MARCO JURIDICO

La igualdad entre de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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 completó con la aprobación de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la C.A de Euskadi y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla. A lo largo de los años y productos de los resultados producidos por las diferentes leyes se ido implementados otras leyes:



- **Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Comunidad Autónoma del País Vasco.** La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria y libre de violencia machista en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.»
- **Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE 13/07/2022).** Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.**
- **Real Decreto Legislativo 2019 de 1 de marzo., medidas urgentes.**
- **RD 901/2020 13 octubre de depósito de convenios**
- **Auditoria salarial RD 902/2020**

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la empresa AR Shelving tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).



El 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 que refuerza la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece la obligatoriedad de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (artículo 46 Ley de Igualdad).

En el Real decreto 901/2020 de 13 de octubre, artículo 2 "ámbito de aplicación" se establece la obligatoriedad de la implantación de Igualdad para todas las empresas con más de 100 personas empleadas. Por ello, en la empresa AR Shelving, el desarrollo de un Plan de Igualdad tiene carácter obligatorio y está inserto en la estrategia de la dirección de AR Shelving que considera que la implantación de un plan de igualdad es el garante de la igualdad en la empresa.



### 3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

La dirección de AR Shelving evidencia su compromiso con la Igualdad al firmar un documento el 4 de octubre de 2023, donde se explicita este aspecto. Se añade como anexo a este documento. En este sentido invito a las personas representantes de la plantilla para la formación de la Comisión de Igualdad encargada de poner en marcha el I Plan de Igualdad de AR Shelving.

AR Shelving constituyó la Comisión de Igualdad el 10 de octubre 2023, siguiendo las directrices del artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Como consecuencia de este proceso se ha creado un grupo de trabajo formado por:

Representante de la Plantilla      Sindicato ELA

Iñaki Beti Álvarez

Representante de la Empresa

María Urquijo Unzurrunzaga



## 4. CARACTERISTICAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. El Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la empresa.

En este sentido, por parte de la empresa debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que "diferencia" y "discriminación" no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la empresa, vinculados a la propia trayectoria de las personas empleadas en la empresa y a las opciones personales. En definitiva, la empresa AR Shelving apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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



Este Plan de Igualdad ha sido realizado para toda la plantilla de AR Shelving para el ámbito temporal de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2027.

## 5. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que rigen el plan son los que se detallan a continuación:

- Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Desarrollar el código ético de la empresa incorporando la perspectiva de género en la gestión empresarial.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
- Como líneas transversales del plan:
  - Establecer mecanismos para obtener información desglosada por sexo de los procesos de la organización.
  - Visibilizar las acciones que la organización realiza en relación con la igualdad.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

- **ACCESO Y SELECCIÓN:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.
- **CONTRATACIÓN:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- **PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL:** Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres.



- **FORMACIÓN:** Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.
- **COMUNICACIÓN:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.
- **SALUD LABORAL:** Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- **PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:** Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- **ACOSO Y DISCRIMINACIÓN:** Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- **RETRIBUCIÓN:** Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

En este sentido entendemos los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas evaluables, 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 en función de la realidad de la empresa y en consonancia con los objetivos que se quieren alcanzar. Es por ello, que cada Plan de Igualdad es único y adaptado a cada empresa y este lo es en función de las características de AR SHELVING.

**BLOQUE 1: ACOSO Y DISCRIMINACIÓN****1.1 IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, Y DEL ACOSO MORAL O MOBBING**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1.1.1 Revisar y adaptar el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo y del acoso moral o mobbing del Grupo Aranía a las peculiaridades de AR Shelving. Hacer extensivo el protocolo a todo tipo de discriminaciones.	Realizado / No realizado	Comisión de Igualdad	1º trimestre de 2024
1.1.2 Formación en Igualdad haciendo hincapié en el acoso sexual o por razón de sexo y del acoso moral o mobbing a toda la plantilla	Número total de personas que han realizado la formación sobre el total de la plantilla y desglosado por sexo	Dirección digital	1º trimestre de 2024
1.1.3 Habilitar el buzón de denuncias tanto digital como físicamente	Realizado / No realizado	Dirección digital Persona representante de la plantilla	1º trimestre de 2024
1.1.4 Difusión de la existencia del protocolo de acoso y del canal de denuncia a toda la plantilla de AR Shelving.	Notificar la existencia del protocolo al 100% de la plantilla	Área RRHH	1º trimestre de 2024
1.1.5 Ofrecimiento de acompañamiento psicológico para la persona afectada de cualquier tipo de acoso.	Se ofrece el servicio / no se ofrece	Persona receptora de la denuncia	A lo largo de la vigencia del Plan



## BLOQUE 2: ACCESO Y SELECCIÓN. CONTRATACIÓN

### 2.1. ACCESO Y SELECCIÓN

**OBJETIVO CONCRETO:** 2.1 Dotar de condiciones para que las mujeres puedan acceder a los puestos de trabajo más masculinizados de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
2.1.1 Creación de un vestuario de mujeres.	Realizado / no realizado	Representante de la plantilla	4º trimestre de 2027

**OBJETIVO CONCRETO:** 2.2 La objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
2.2.1 Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo	Nº Ofertas de empleo revisadas sobre total	Persona que marca la necesidad Área RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan

**OBJETIVO CONCRETO:** 2.3 Asegurar la igualdad en el acceso a la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
2.3.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en AR Shelving dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada área.	Estadísticas desagregadas por sexo y categoría profesional de las personas seleccionadas.	Área RRHH	A la finalización del año, durante la Vigencia del Plan


**OBJETIVO CONCRETO: 2.4 Asegurar la igualdad en el acceso a la empresa**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>
2.4.1 En el caso de utilizar empresas de trabajo temporal / consultoras para la selección de personal, se exigirá que cumpla con las condiciones establecidas en material de igualdad de AR Shelving	Realizado / No realizado	Área RR HH	Vigencia del Plan

**BLOQUE 3: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**
**3.1 PROMOCIÓN**
**OBJETIVO CONCRETO: 3.1 Mediar la promoción por sexo**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>
3.1.1 Creación de un registro de las promociones	Número de promociones realizadas Estadística desagregada por sexo Canales de información utilizados	Responsables de Área Área RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan

**Z. Consultoría**




2024-2027



Arsheslving

#### BLOQUE 4: FORMACIÓN

##### 4.1. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

###### OBJETIVO CONCRETO: 4.1. Facilitar formación de forma igualitaria

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
4.1.1 Crear un registro de las horas de formación impartidas	Realizado / no realizado Contabilidad de número de horas según tipología de formación y género	Recursos humanos	Ofrecer datos anuales durante toda la duración del plan.

Zillion Group

X. Consultoría





## BLOQUE 5. SALUD LABORAL

### 5.1 SALUD LABORAL

**OBJETIVO CONCRETO: 5.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
5.1.1 Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos de la plantilla.	Revisión de los reconocimientos médicos Realizado / No realizado	Responsable Prevención	3º trimestre de 2024
5.1.2 Incluir la variable del sexo al recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales	Estadísticas desagregadas por sexo	Responsable Prevención	Anualmente durante la vigencia del plan
5.1.4 Medir los riesgos psicosociales incluyendo la perspectiva de género	Pasar el cuestionario y realizar el informe con los datos	Responsable Prevención	4º trimestre de 2027

**OBJETIVO CONCRETO: 5.2 Incluir la transversalidad de género**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
5.2.1 Incluir la perspectiva de género en la memoria de prevención	Estadísticas desagregadas por sexo	Responsable PRL	Anualmente durante la vigencia del plan

  
Consultoría  
Zillion Group





2024-2027



## BLOQUE 6: PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

### 6.1 PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

#### OBJETIVO CONCRETO: 6.1. Garantías para personas víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
6.1.1 Flexibilidad horaria a justada a las necesidades de la persona	Realizado / No realizado	Comisión de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan



X Consultoría





## BLOQUE 7: COMUNICACIÓN

### 7.1 COMUNICACIÓN Y RESPETO DE LOS CRITERIOS DE IGUALDAD

**OBJETIVO CONCRETO: 7.1 Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
7.1.1 Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivos y los contenidos no sexistas en los documentos y las comunicaciones internas	Realizado / No realizado	Responsable de comunicación	1º trimestre de 2024. Vigencia del plan
• Rastreo de imágenes • Rastreo del lenguaje sexista			
7.1.2 Revisar toda la información con perspectiva de lenguaje inclusivo antes de su difusión en la página web	Realizado / No realizado	Responsable de comunicación	Vigencia del plan
7.1.3 Revisión del manual de acogida incluyendo:	Realizado / No realizado	Responsable de comunicación	4º trimestre de 2024. Durante la vigencia del plan
• Lenguaje inclusivo • Plan de Igualdad Protocolo de acoso			
7.1.4 Creación de un diccionario de lenguaje inclusivo	Realizado / No realizado	Responsable de comunicación	2º trimestre de 2024
7.1.5 Difusión del diccionario de lenguaje inclusivo	Realizado / No realizado	Responsable de comunicación Recursos humanos	2º trimestre de 2024 Durante la vigencia del plan



2024-2027



## 7.2 COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE TODOS LOS TEMAS EN MATERIA DE IGUALDAD

**OBJETIVO CONCRETO:** 7.2 Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación laboral

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
7.2.1 Publicar y difundir el plan de igualdad	Información de la difusión	Responsable de comunicación Recursos humanos Representante de la plantilla	Después de la firma del Plan: enero de 2024
7.2.2 Comunicar la existencia del plan Incluir en la página web la existencia del plan de Igualdad	Realizado / No realizado	Responsable de comunicación	1º trimestre de 2024
7.2.3 Comunicar un resumen de las acciones realizadas del plan de igualdad	Realizado / No realizado	Comisión de Igualdad	Trimestre siguiente a la realización del informe anual

 Consultoría



**BLOQUE 8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR****8.1 PROMOVER LAS ACCIONES Y LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

**OBJETIVO CONCRETO:** 8.1 Realizar las acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
8.1.1 Incluir en el manual de acogida el plan de conciliación y los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable	Realizado / No realizado Número de canales utilizados	Comisión de Igualdad Responsable de comunicación Área RRHH	Durante la vigencia del plan
8.1.2 Realizar informes segregados por género que reojan cuántos empleados y cuántas empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.	Establecer porcentaje por sexo de las personas acogidas a las diferentes medidas	Área RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan



2024-2027



## BLOQUE 9: RETRIBUCIÓN

### 9.1 RETRIBUCIÓN

#### OBJETIVO CONCRETO: 9.1 Garantizar la equidad salarial

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
9.1.1 Garantizar la equidad salarial de conformidad a la estructura organizativa y los diferentes niveles y puestos.	Información de equidad retributiva	Área RRHH	Vigencia del Plan

## BLOQUE 10: CULTURA EMPRESARIAL

### 10.1 CULTURA DE EMPRESA

#### OBJETIVO CONCRETO: 10.1 Visibilizar la igualdad en el ideario de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
10.1.1 Revisión e inclusión de forma visible de la igualdad en el código de conducta	Realizado / No realizado	Gerencia Área RRHH	2024

 Zillion Group  Y Consultoría 



## 7. RECURSOS Y MEDIOS

En cada medida se identifica a las personas responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Así mismo la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas de este Plan de Igualdad con todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante la vigencia del Plan.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.
- La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.
- En caso de necesitar apoyo externo la empresa se compromete a asumir el gasto (modificaciones de la página web, impresión de documentación, contratación de una Consultora de Igualdad para facilitar el seguimiento y la evaluación, así como para impartir la formación en Igualdad ).
- Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.



## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los 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.

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

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de AR Shelving, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Se establece como mínimo y de forma rutinaria un seguimiento de carácter anual. En caso de tener indicios de amplias desviaciones sobre lo planificado se podrá realizar un seguimiento de alguna acción concreta con menor amplitud temporal.

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



El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad que interpretará el contenido del Plan y evaluará el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas en función de los indicadores planteados. El seguimiento se realizará una vez al año y la evaluación al finalizar la vigencia del plan.

### **8.1 Comisión de Igualdad**

Esta Comisión en AR Shelving está integrada de modo paritaria, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sindicales.

Una de las personas designadas por la empresa actuará como responsable - coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que pueden hacerse las comunicaciones. Como funciones de la Comisión se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Aprobación de los informes de seguimiento intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por la persona Responsable de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanza los



objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

En base a la evaluación realizada, quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán formular propuestas de mejora, que deberán debatirse y someterse a votación para su posterior incorporación.

#### 8.2. Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- "a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al



menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

### **8.3 Funcionamiento:**

La Comisión se reunirá como mínimo cada año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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

De todas las reuniones que celebre la Comisión, se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno, que se establecerá en la primera reunión de seguimiento.



#### 8.4 Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de cuatro personas.

Por la parte sindical, uno por cada organización sindical, que serán designados por las organizaciones sindicales de entre los representantes de los trabajadores.

Por la parte empresarial, el mismo número de representantes de la Dirección que el total de representantes designados por la organizaciones sindicales firmantes.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de las personas titulares.

#### 8.5 Vigencia

La vigencia del plan se estiende desde enero de 2024 a diciembre de 2027.

En Galdakao-Bizkaia, a 12 de diciembre de 2023

Firma en representación de la Empresa:

MARÍA URQUIJO

Firma en representación de la Plantilla:

IÑAKI BETI



2024-2027



# ANEXOS

Handwritten blue ink signatures.



## COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AR SHELVING S.A.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio y valor estratégico de Grupo ARANIA y que se direcciona desde la política corporativa de Recursos Humanos.

Todo esto de conformidad con la definición de dicho principio establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. De esta manera, además de cumplir con la normativa legal, damos visibilidad a los valores y materializamos los compromisos asumidos en el CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES de Grupo ARANIA.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación -tanto interna como externa- de este compromiso, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Empresa acorde con la Igualdad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un PLAN DE IGUALDAD que fomente acciones y medidas efectivas con el objetivo de conseguir la mejora continua en esta materia y, en concreto, con la constitución de la Comisión de Igualdad y la puesta en marcha de un Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso laboral y/o sexual.

Galdakao, a 4 de octubre de 2023

Gerente



ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE AR SHELVING SAU

En el domicilio social de AR SHELVING SAU, siendo las 9:30h del día 10 de octubre de 2023, reunida por una parte la representación de la dirección de la EMPRESA, integrada por Francisco de Asís Cárdenas Ortiz, como Director General, y por otra la Representación Legal de los Trabajadores, integrada por D. Iñaki Beti, en su condición de Delegado de Personal por el sindicato ELA, con mandato vigente.

La Igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal y para asegurarlo en el ámbito laboral es necesario que en los centros de trabajo se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los/as Trabajadores/as acuerdan constituir la COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD, en base al compromiso adquirido de la Dirección General de AR SHELVING, de fecha 4 de octubre de 2023, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Esta COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la Empresa, así como del seguimiento y evaluación del PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión será un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y que debe estar presente en cada actuación de la Empresa, así como servir de órgano informativo y de asesoramiento a los/las trabajadores/as de la misma.

La composición será paritaria entre la Empresa y la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia, con voz, pero sin voto y se regirá por su propias normas de funcionamiento.

A tal efecto, ambas partes nombran a las siguientes personas para integrar la COMISIÓN DE IGUALDAD:

**COMPOSICIÓN:**

Por la Empresa, DÑA. MARÍA URQUIJO UNZURRUNZAGA, Directora E-Commerce.

Suplente: DÑA. ANDREA GARCIA DE LA HAZA, Directora de Desarrollo de Nuevos Productos.



2024-2027



Por la Parte Social, D. IÑAKI BETI ÁLVAREZ, delegado de personal por ELA.

Suplente: D. OSCAR OBREGÓN MIGUEL, segundo en la lista de ELA y trabajador del área de producción.

Queda aprobada, por consenso, la constitución de la COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD de la empresa AR SHELVING SAU.

En Galdakao (Bizkaia), a 10 de octubre de 2023.

Por AR SHELVING SAU

Fdo.: Sr. Cárdenas

Por la Representación Social

Fdo.: Sr. Beti

## **ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Reunida en Galdakao-Bizakia, a las 14 h del día 12 de diciembre de 2023, la Comisión Negociadora del PLAN DE IGUALDAD de la Empresa AR SHELVING SAU, integrada por:

### **En representación de la Empresa:**

Dña. MARÍA URQUIJO UNZURRUNZAGA / DIRECTORA DIGITAL / DNI 16076715Z.

Y

### **En representación de las trabajadoras y de los trabajadores:**

D. IÑAKI BETI ALVAREZ — DELEGADO PERSONAL (ELA) — DNI 45664753R.

### **ACUERDA:**

- 1º. Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del PLAN DE IGUALDAD de la Empresa AR SHELVING SAU, cuyo contenido completo se adjunta a la presente Acta, como Anexo.
- 2º. Anualmente, ambas partes y con objeto de cumplir con lo establecido en el PLAN DE IGUALDAD, acuerdan que la vigencia del Plan será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.
- 3º. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y Texto Final a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 15h del día 12 de diciembre de 2023.

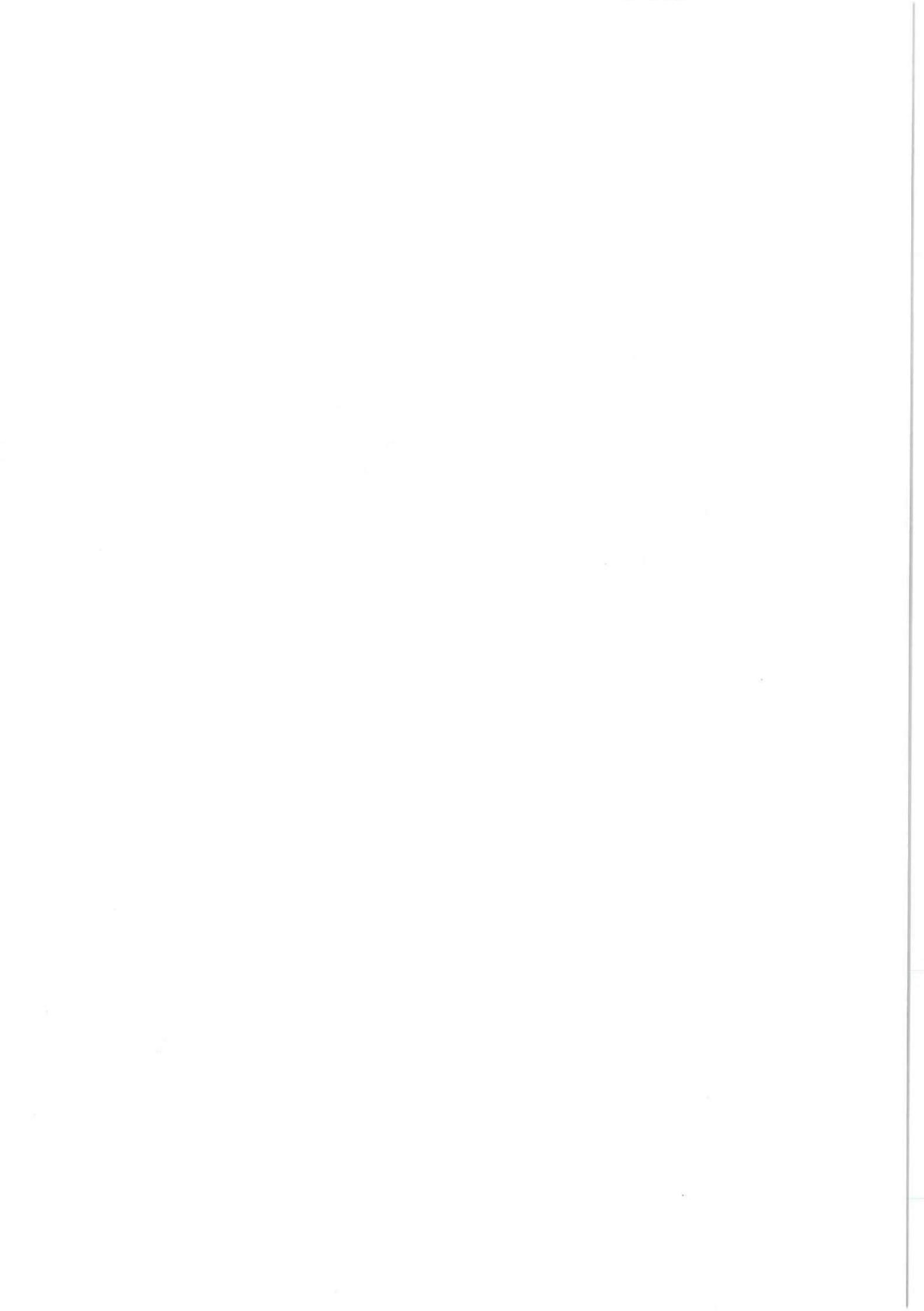
Firma en representación de la Empresa: Firma en representación de la Plantilla:



MARÍA URQUIJO



IÑAKI BETI



**AUTORIZACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA  
PARA LA INSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE AR  
SHELVING SAU EN EL REGCON**

---

Reunidos, por una parte, en representación de la Empresa DÑA. MARÍA URQUIJO UNZURRUNZAGA, y en representación de las Trabajadoras y de los Trabajadores D. IÑAKI BETI ALVAREZ, ambos integrantes de la Comisión Negociadora del PLAN DE IGUALDAD de la Empresa AR SHELVING SAU.

En cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres y su normativa de desarrollo,

**AUTORIZAN A:**

D. JORGE LANCHARES PASTOR, con DNI nº 30579064N, a realizar la inscripción telemática del PLAN DE IGUALDAD de la Empresa AR SHELVING SAU en el registro habilitado a tal efecto (REGCON).

En Galdako-Bizkaia, a 12 de diciembre de 2023.

Firma en representación de la Empresa: Firma en representación de la Plantilla:



MARÍA URQUIJO



IÑAKI BETI