

Fecha: 16/04/2025

Dpto: RRHH

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Salamanca de Transportes, S.A.

16 Abril 2025 – 15 Abril 2029

Contenido

Contenido	2
Índice de tablas	3
1. Introducción.....	4
2. Identificación de la empresa.	5
3. Características generales de la empresa.	5
4. Compromiso con la igualdad.	7
5. Ámbito personal, territorial y temporal.....	9
6. Análisis.	10
6.1 Metodología y fuentes de información utilizadas.	10
6.2 Periodo de referencia de los datos analizados.	12
6.3 Fecha de realización del diagnóstico.	13
6.4 Persona físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.	13
7. Conclusiones del análisis de datos.	13
7.1 Condiciones generales y condiciones de trabajo.....	13
7.2 Selección y contratación	14
7.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	15
7.4 Promoción	20
7.5 Formación	22
7.6 Condiciones de trabajo, incluida la auditoria retributiva.....	26
7.6.1 Entidad y datos del proyecto	26
7.6.2 Marco Legal.....	27
7.6.3 Objetivos.....	28
7.6.4 Fases y metodología	28
7.6.5 Diagnóstico de situación.	29
7.6.6 Registro Retributivo	31
7.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 32	
7.8 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.	35
7.9 Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.	37
7.10 Violencia de género y violencia sexual.	37
7.11 Salud laboral desde la perspectiva de género.	38
8. Conclusiones del análisis de datos.	38

9. Plan de Igualdad	46
9.1. Justificación jurídica	47
9.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad	48
9.3. Medidas y cronograma del Plan de Igualdad	48
10. Aplicación y seguimiento	55
11. Evaluación y revisión	56
12. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión.	57
13. Procedimiento de modificación	59
14. Firma del Plan de Igualdad	62

Índice de tablas

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo año 2023	6
Tabla 2: Incorporaciones por tipo contrato	14
Tabla 3: Conversiones de contratos temporales Año 2023	14
Tabla 4: Bajas por tipo de contrato año 2023	15
Tabla 5: Representación legal de la plantilla año 2023	16
Tabla 6: Distribución de la plantilla o año 2023.....	16
Tabla 7: Distribución de la plantilla por departamento año 2023	16
Tabla 8: Distribución de la plantilla por departamento año 2023 (Índice feminización y brecha).....	17
Tabla 9: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023.....	18
Tabla 10: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023 (Índice feminización y brecha).....	18
Tabla 11: Distribución de la plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico Año 2023.....	19
Tabla 12: Formación por horas impartidas año 2023.....	22
Tabla 13: Formación por departamentos año 2023	23
Tabla 14: Datos entidad.....	26
Tabla 16: Distribución de la plantilla año 2023	29
Tabla 17: Permisos año 2023	32
Tabla 18: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os Año 2023	33
Tabla 19: Distribución y Concentración de la plantilla por edades año 2023	33

1. Introducción.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responde a las nuevas responsabilidades que tiene Salamanca de Transportes, S.A., ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medias urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva ente mujeres y hombre.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del Plan de Igualdad de Salamanca de Transportes, S.A.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose los principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objetivo de la elaboración del informe fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para realizar el presente documento se han utilizados los datos de las personas trabajadoras durante el año 2023.

2. Identificación de la empresa.

- Nombre o Razón Social: Salamanca de Transportes
- Razón Social: S.A.
- CIF: A37043015
- Actividad: Transporte Terrestre Urbano y suburbano de pasajeros
- Dirección centro: C/ Hoyamoros nº 55 (Salamanca)
- Responsable de Igualdad: Esperanza Negro
- Teléfono: 670565362
- Correo electrónico: enegro@gruporuiz.com
- Página web: <https://salamancadetransportes.com/>

3. Características generales de la empresa.

Salamanca de Transportes, S.A. gestiona desde 1987 el servicio de transporte público urbano colectivo en la ciudad de Salamanca tras resultar adjudicatario del mismo durante 15 años en el preceptivo concurso municipal celebrado al efecto y al que se presentaron las principales empresas de transporte de viajeros del país. El año 2002 vuelve a ser adjudicataria del nuevo contrato licitado por el Excmo. Ayuntamiento de Salamanca por 10 años y, nuevamente, en 2014 renueva el contrato por otros 12. Salamanca de Transportes forma parte de las empresas del Grupo Ruiz, compartiendo, por tanto, sus objetivos y sus valores.

Es una de las principales empresas de la provincia de Salamanca, tanto por su volumen de flota como por el número de usuarios anualmente transportados, más de 13 millones. Depende del Excmo. Ayuntamiento de Salamanca y cuenta con una base de operaciones de casi 7.000 m². en el polígono industrial “El Montalvo II” de Salamanca y de un Local de Atención al Usuario en pleno centro de la ciudad.

Hay que añadir que el sector transporte es un sector tradicionalmente masculinizado (mecánicos, conductores, etc), lo que influye en la mínima representación de la mujer en la situación actual de las empresas de este sector. Es importante analizar la información desde esta perspectiva.

Tiene implantado un sistema de gestión conjunto de calidad, medio ambiente y planificación del servicio, de forma que adquiere un compromiso de cumplimiento de los indicadores establecidos por los órganos pertinentes estableciendo para ello unos niveles de exigencia, umbrales de inaceptabilidad, métodos de medida específicos y criterios de cálculo, así como la periodicidad a la hora de su cálculo.

Se encuentra certificada conforme a las siguientes normas:

- UNE EN ISO 9001:2015 Sistemas de gestión de la calidad.

- UNE EN ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental.
- UNE EN ISO 39001:2015 Sistema de Gestión de la Seguridad Vial.
- UNE EN ISO 13816:2003 Transporte. Logística y servicios. Transporte público de pasajeros.
- ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Declaración medioambiental EMAS.
- Huella de carbono GHG Protocol.

La plantilla máxima de Salamanca de Transportes, S.A. durante el año 2023 ha estado compuesta por 225 personas, de las que el 8,44% eran mujeres y el 91,56% hombres.

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo año 2023

	Plantilla desagregada por sexo año 2023				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo año 2023	19	8,44%	206	91,56%	225

4. Compromiso con la igualdad.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Salamanca de Transportes, S.A. de Salamanca, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Incorporándola en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, 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 corresponsabilidad en la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de planes y medidas de igualdad de oportunidades que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar



a cabo este propósito se contará con todo el personal, en todas las fases del proceso de desarrollo y evaluación tanto del plan de igualdad como de las mencionadas medidas de igualdad.

Este compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se extiende también a otros ámbitos de la igualdad, como son: la gestión de la diversidad y el uso del lenguaje inclusivo, la difusión de la igualdad y la responsabilidad social organizacional a todos sus grupos de interés y tolerancia 0 contra la publicidad no sexista, contra la violencia de género y el acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

En Leganés, a 15 de octubre de 2024

Alfredo Ibáñez Escribano
Director Gerente

5. Parte suscriptoras del Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de Salamanca de Transportes, S.A. según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa.

Por la empresa:

- Alfredo Ibáñez Escribano, Director Gerente
- Débora Guillén Sánchez, Conductora Perceptora
- Sara Santos López, Conductora Perceptora
- Yolanda Leticia Gala Paniagua, Responsable de administración

Por la representación de las personas trabajadoras:

- UGT Alberto Pascual García
- AUSAL USO Juan Antonio Curto Sánchez
- CC.OO Jonathan Fuentes Monje
- CGT David González Ramos

Ha actuado de forma activa a lo largo de todo el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad en calidad de asesora para todas las partes de esta comisión Esperanza Negro Pardo.

La comisión negociadora se constituyó el 15 de octubre de 2024. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. La aprobación del II Plan de Igualdad se realizó el 14 de abril de 2025.

6. Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad será de aplicación general en Salamanca de Transportes, S.A. para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa, en todo el territorio de la provincia de Salamanca.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, esta sería del 16/04/2025 al 15/04/2029.

Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

7. Análisis.

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

7.1 Metodología y fuentes de información utilizadas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cualitativos y cuantitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responde a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombre:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.

- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

- Análisis de datos Cualitativos:
Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).
- Análisis de datos Cuantitativos: Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

- Índice de Distribución (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Encuesta a la plantilla

7.2 Periodo de referencia de los datos analizados.

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa durante el ejercicio 2023.

7.3 Fecha de realización del diagnóstico.

El diagnóstico se ha realizado durante el año 2024.

7.4 Persona físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.

De una parte, como representación de Salamanca de Transportes, S.A.:

- Alfredo Ibáñez Escribano, Director Gerente
- Débora Guillén Sánchez, Conductora Perceptora
- Sara Santos López, Conductora Perceptora
- Yolanda Leticia Gala Paniagua, Responsable de administración

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- UGT Alberto Pascual García
- AUSAL USO Juan Antonio Curto Sánchez
- CC.OO Jonathan Fuentes Monje
- CGT David González Ramos

8. Conclusiones del análisis de datos.

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

8.1 Condiciones generales y condiciones de trabajo

La estructura organizativa de Salamanca de Transportes, S.A. se caracteriza por un sistema de organización piramidal. En este esquema, las personas trabajadoras se distribuyen según su rango, estableciendo claramente los límites de autoridad entre los diferentes niveles jerárquicos. En este contexto, la supervisión y control del trabajo son llevados a cabo directamente por los superiores jerárquicos, quienes se encargan de gestionar y dirigir las actividades de las personas trabajadoras en sus respectivos niveles dentro de la estructura piramidal.

El convenio de aplicación para la organización es el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Salamanca de Transportes, S.A. con nº 37000032011983.

8.2 Selección y contratación

En el transcurso del año 2023, las nuevas incorporaciones se caracterizaron en su mayoría por contratos indefinidos.

Tabla 2: Incorporaciones por tipo contrato

Incorporaciones por tipo contrato (causa temporabilidad 2023)							
Contrato	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
Eventual	1	20,00%	50,00%	4	80,00%	80,00%	5
Interinidad	1	50,00%	50,00%	1	50,00%	20,00%	2
TOTAL	2	28,57%	100,00%	5	71,43%	100%	7

Además, en el transcurso del año 2023, se llevaron a cabo nueve conversiones de contrato temporal a indefinido, siendo estos a una mujer y a ocho hombres.

Tabla 3: Conversiones de contratos temporales Año 2023

Conversiones de contratos temporales Año 2023						
Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
1	11,11%	100,00%	8	88,89%	100,00%	9
1	11,11%	100,00%	8	88,89%	100,00%	9

Debido a la naturaleza de la empresa la mayoría de las contrataciones que se han realizado han sido para el departamento de personal de movimiento. En el personal administrativo existe muy poco movimiento ya que no hay prácticamente rotación de puestos.

En lo relativo a las bajas definitivas de la empresa por tipo contrato, el resultado ha sido el siguiente:

Tabla 4: Bajas por tipo de contrato año 2023

Bajas definitivas por tipo contrato año 2023							
Contrato	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
Eventual	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	83,33%	5
Interinidad	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Indefinidos	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	16,67%	1
TOTAL	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	100%	6

El proceso de selección del personal se realiza según las necesidades de producción. El proceso comienza con la identificación de las necesidades de personal, que están directamente relacionadas con los requerimientos de producción de la empresa.

Las pruebas de selección varían según el tipo de perfil. Para los perfiles de oficina, se centran en entrevistas de trabajo.

La decisión final sobre la contratación se toma en colaboración entre el Director Gerente y el superior directo del departamento que busca una nueva persona empleada. Esta colaboración garantiza que se elija al candidato o candidata más adecuado/a para las necesidades específicas del equipo. El proceso de selección está diseñado para garantizar que se elijan a las personas candidatas adecuadas para los diferentes tipos de puestos en la empresa, desde los roles de oficina hasta los perfiles más especializados.

La empresa dispone de una base de datos interna en la que se almacenan todos los currículos recibidos. Durante el proceso de selección de candidatos/as, el equipo responsable de la contratación, capacitado en temas de igualdad, consulta esta base de datos. Cabe destacar que la empresa no publica ofertas de empleo en plataformas externas.

Antes de comenzar en su nuevo puesto de trabajo, se le explica el funcionamiento de la empresa y los protocolos de actuación.

8.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

En lo relativo a la distribución del Comité de Empresa, los representantes legales de los trabajadores están distribuidos en 4 secciones sindicales: CGT, CCOO, AUSAL USO y UGT. En total son 9 los representantes legales con los que cuenta la empresa, entre los que no encontramos a ninguna mujer.

Tabla 5: Representación legal de la plantilla año 2023

Representación legal de la plantilla año 2023							
	Mujeres	D%	C% Mujeres	Hombres	D%	C% Hombres	TOTAL
CGT	0	0%	0%	4	100%	44%	4
CC.OO	0	0%	0%	2	100%	22%	2
AUSAL USO	0	0%	0%	2	100%	22%	2
UGT	0	0%	0%	1	100%	11%	1
Total	0	0%	0%	9	100%	100%	9

La distribución de la plantilla por nivel jerárquico, grupos profesionales, subgrupos, puestos de trabajo, nivel de responsabilidad está desagregada de la siguiente manera.

Tabla 6: Distribución de la plantilla o año 2023

	Plantilla desagregada por sexo año 2023				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Salamanca de transportes, S.L.	19	8,44%	206	91,56%	225

Índice de feminización y brecha por departamento.

Tabla 7: Distribución de la plantilla por departamento año 2023

Distribución de la plantilla por departamento año 2023									
Departamento	MUJERES			HOMBRES			T	Ifem	brecha
	M	D%	C%	H	D%	C%			
Tráfico	13	6,50%	68,42%	187	93,50%	90,78%	200	0,07	-87,00
Taller	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	4,37%	9	0,00	-100,00
Limpieza y control	0	0,00%	0,00%	6	0,00%	2,91%	6	0,00	-100,00
Administración	6	66,67%	31,58%	3	33,33%	1,46%	9	2,00	33,33
Corporativo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00	0,00
Dirección	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,49%	1	0,00	-100,00
TOTAL	19	8,44%	100,00%	206	91,56%	100,00%	225	0,09	-83,11

Tabla 8: Distribución de la plantilla por departamento año 2023 (Índice feminización y brecha)

Distribución de la plantilla por departamento año 2023 (Índice feminización y brecha)					
Departamento	M	H	T	Ifem	brecha
Tráfico	13	187	200	0,07	-87,00
Técnico-Taller	0	9	9	0,00	-100,00
Limpieza y control	0	6	6	0,00	-100,00
Administración	6	3	9	2,00	33,33
Dirección	0	1	1	0,00	-100,00
TOTAL	19	206	225	0,09	-83,11

El valor del índice de feminización por Departamento en el año 2023 es el siguiente:

Departamento de Tráfico:	0,07 Infrarrepresentación de las mujeres
Departamento Técnico:	0,00 Infrarrepresentación de las mujeres
Departamento Limpieza-Control:	0,00 Infrarrepresentación de las mujeres
Departamento de Administración:	2,00 Feminización
Departamento de Dirección:	0,00 Infrarrepresentación de las mujeres

La distribución de la brecha de género dentro de la empresa en el 2023 es la siguiente:

- Brecha a favor de hombres en todos los departamentos menos en el departamento de administración.

Índice de feminización y brecha por nivel jerárquico.

Tabla 9: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023									
Nivel Jerárquico	MUJERES			HOMBRES			T	Ifem	brecha
	M	D%	C%	H	D%	C%			
Personal Directivo	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,49%	1	0,00	-100,00
Jefaturas Intermedias	2	40,00%	10,53%	3	60,00%	1,46%	5	0,67	-20,00
Personal Administrativo	4	100,00%	21,05%	0	0,00%	0,00%	4	0,00	100,00
Personal Técnico	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	4,37%	9	0,00	-100,00
Personal de Movimiento	13	6,50%	68,42%	187	93,50%	90,78%	200	0,07	-87,00
Personal Auxiliar	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	2,91%	6	0,00	-100,00
TOTAL	19	8,44%	100,00%	206	91,56%	100,00%	225	0,09	-83,11

Tabla 10: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023 (Índice feminización y brecha)

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023 (Índice feminización y brecha)					
Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	Ifem	brecha
Personal Directivo	0	1	1	0,00	-100,00
Jefaturas Intermedias	2	3	5	0,67	-20,00
Personal Administrativo	4	0	4	0,00	100,00
Personal Técnico	0	9	9	0,00	-100,00
Personal de Movimiento	13	187	200	0,07	-87,00
Personal Auxiliar	0	6	6	0,00	-100,00
TOTAL	19	206	225	0,09	-83,11

El valor del índice de feminización por nivel jerárquico en el año 2023 es el siguiente:

Personal Directivo:	0,00	Infrarrepresentación de las mujeres
Jefaturas Intermedias:	0,67	Infrarrepresentación de las mujeres
Personal Administrativo:	0,00	Feminización
Personal Técnico:	0,00	Infrarrepresentación de las mujeres
Personal de Movimiento:	0,07	Infrarrepresentación de las mujeres
Personal Auxiliar:	0,00	Infrarrepresentación de las mujeres

La distribución de la brecha de género por nivel jerárquico dentro de la empresa en el 2023 es la siguiente:

- Brecha a favor de hombres en todos los niveles jerárquicos, excepto en el personal administrativo.

El organigrama de la empresa queda de la siguiente manera:

Tabla 11: Distribución de la plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico Año 2023

Distribución de la plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico Año 2023														
Departamentos	Personal directivo		Jefaturas Intermedias		Personal Administrativo		Personal Técnico		Personal de Movimiento		Personal Auxiliar		TOTAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Tráfico	0	0	0	0	0	0	0	0	13	187	0	0	13	187
Técnico-Taller	0	0	0	2	0	0	0	9	0	0	0	0	0	11
Limpieza y control	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6
Administración	0	0	2	1	4	0	0	0	0	0	0	0	6	1
Dirección	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	0	1	2	3	4	0	0	9	13	187	0	6	19	206
Sumatorio	1		5		4		9		200		6		225	
Datos porcentuales	0	100	40	60	100,00	0,00	0,00	100,00	6,50	93,50	0,00	0,00	8,44	91,56
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Se observa que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo ésta una plantilla masculinizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el sector del transporte de viajeros ha sido tradicionalmente ocupado por hombres.

En un análisis por sexos, encontramos que en la plantilla no se produce segregación vertical, al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad por hombres también. No debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad muy masculinizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más hombres.

La clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo de los convenios laborales de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde:

- *Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Salamanca de Transportes, S.A. con nº 37000032011983*

8.4 Promoción

Durante el año 2023 han existido 18 promociones profesional dentro de la organización, todas ellas han sido a hombres.

Tabla 12: Promoción del año 2023

Promociones del año 2023							
Tipo de promoción	MUJERES			HOMBRES			Total
	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0	0,00%	0,00%	18	100,00%	0,00%	18
TOTAL	0	0,00%	0,00%	18	100,00%	0,00%	18

Todas las promociones se han realizado por decisión de la empresa, basándose en la observación directa del desempeño de la persona trabajadora por parte de su responsable, quien es el encargado/a de proponerlo para la promoción.

Tabla 13: Tipo de promoción del año 2023

Tipo de Promoción del año 2023							
	MUJERES			HOMBRES			Total
	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	
Promoción salarial, sin cambio de categoría	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Cambio de categoría por antigüedad	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Cambio de categoría decidido por la empresa	0	0,00%	0,00%	18	100,00%	0,00%	18
TOTAL	0	0,00%	0,00%	18	100,00%	0,00%	18

Dichas promociones han conllevado los siguientes cambios de categoría profesionales

Tabla 14: Promoción año 2023 cambios de categorías profesionales

Promoción año 2023 cambios de categorías profesionales							
Denominación categorías	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
De mecánico a conductor perceptor	0	0,00%	0,00%	1	100%	6%	1
De Guarda-Conductor a Conductor-perceptor	0	0,00%	0,00%	11	100%	61%	11
De Guarda de noche a Guarda-Conductor	0	0,00%	0,00%	6	100%	33%	6
TOTAL	0	0,00%	0,00%	18	100%	100%	18

8.5 Formación

Nº de personas trabajadoras formadas por horas impartidas de formación

Tabla 15: Formación por horas impartidas año 2023

Formación por horas impartidas año 2023					
Denominación cursos	Mujeres	Hombres	Horas del curso	Total horas mujeres	Total horas hombre
ALMACENAMIENTO Y MANIPULACION DE PRODUCTOS QUIMICOS	0	10	2	0	20
CAP	4	32	35	140	1120
CURSO BASICO COMO DELEGADO DE PRL	0	2	50	0	100
GESTION DE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL EN LA ATENCIÓN AL PÚBLICO	5	16	2	10	32
MANIPULACION DE GASES FLUORADOS DESTINADOS AL CONFORT DE LAS PERSONAS EN VEHICULOS	0	3	44	0	132
PREVENCION DE RIESGOS EN PUESTOS DE LIMPIEZA	1	9	2	2	18
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN PUESTOS DE VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	0	1	2	0	2
PRIMEROS AUXILIOS	5	17	4	20	68
RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN PUESTOS DE CONDUCTOR DE TTE DE PASAJEROS/AS	5	16	2	10	32
SEGURIDAD EN TRABAJOS DE ALTURA	0	1	2	0	2
SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJOS DE MANTENIMIENTO	0	1	2	0	2
SELECCIÓN Y UTILIZACIÓN DE EXTINTORES PORTÁTILES	1	10	2	2	20
SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	2	10	8	16	80
STOP AL ESTRÉS, CÓMO GESTIONAR EL ESTRÉS LABORAL	0	1	2	0	2

USO Y MANTENIMIENTO RAMPA ACCESO PMR PARA AUTOBUS URBANO HGR COMFORT	0	4	4	0	16
VEHICULO MAN LIONS'S CITY Y ESTRUCTURA ELECTRICA (KNE02) / (KAHW01) / (KAZ02)	0	8	21	0	168
VEHICULOS GLP Y GNC. MOTOR E2876	0	7	21	0	147
TOTAL	23	148	205	200	1961

Las formaciones realizadas se han repartido de la siguiente manera en los diferentes departamentos de la empresa:

Tabla 16: Formación por departamentos año 2023

Formación por departamentos año 2023			
Departamentos	Mujeres	Hombres	Total
Tráfico	9	44	53
Técnico-Taller	0	15	15
Limpieza y control	1	10	11
Administración	1	1	2
Corporativo	0	0	0
Dirección	0	1	1
TOTAL	11	71	82

La acción formativa llevada a cabo durante el año 2023 ha sido la siguiente:

Tabla 17: Formación por acción formativa año 2023

Denominación cursos	Formación por acción formativa año 2023													
	Promoción		Presencial		On line		Obligatoria		Voluntaria		Dentro jornada		Fuera jornada	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
ALMACENAMIENTO Y MANIPULACION DE PRODUCTOS QUIMICOS	0	0	0	0	0	10	10	0	0	0	0	0	0	10
CAP	0	0	4	32	0	0	4	32	0	0	4	32	0	0
CURSO BASICO COMO DELEGADO DE PRL	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2
GESTION DE SITUACIONES DE VIOLENCIA	0	0	0	0	5	16	5	16	0	0	0	0	5	16

LABORAL EN LA ATENCIÓN AL PÚBLICO														
MANIPULACION DE GASES FLUORADOS DESTINADOS AL CONFORT DE LAS PERSONAS EN VEHICULOS	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	3
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN PUESTOS DE LIMPIEZA	0	0	0	0	1	9	1	9	0	0	0	0	1	9
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN PUESTOS DE VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
PRIMEROS AUXILIOS	0	0	5	17	0	0	5	17	0	0	5	17	0	0
RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN PUESTOS DE CONDUCTOR DE TTE DE PASAJEROS/AS	0	0	0	0	5	16	5	16	0	0	0	0	5	16
SEGURIDAD EN TRABAJOS DE ALTURA	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJOS DE MANTENIMIENTO	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
SELECCIÓN Y UTILIZACIÓN DE EXTINTORES PORTÁTILES	0	0	0	0	1	10	1	10	0	0	0	0	1	10
SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	0	0	0	0	2	10	0	0	2	10	0	0	2	10
STOP AL ESTRÉS, CÓMO GESTIONAR EL ESTRÉS LABORAL	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
USO Y MANTENIMIENTO RAMPA ACCESO PMR PARA AUTOBUS URBANO HGR COMFORT	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0

VEHICULO MAN LIONS'S CITY Y ESTRUCTURA ELECTRICA (KNE02) / (KAHW01) / (KAZ02)	0	0	0	8	0	0	0	8	0	0	0	8	0	0
VEHICULOS GLP Y GNC. MOTOR E2876	0	0	0	7	0	0	0	7	0	0	0	7	0	0
TOTAL	0	0	9	68	14	80	31	127	2	11	9	68	14	80

Durante el año 2023 no se han concedido permisos por exámenes.

Para acceder a la formación se debe hacer a través de una solicitud expresa del trabajador y con el visto bueno del superior jerárquico o por solicitud directa del superior jerárquico.

En la actualidad no existe ningún tipo de formulario que ayude a la detección de necesidades formativas, pues las solicita el superior directo.

Antes de comenzar en su nuevo puesto de trabajo los nuevos trabajadores y trabajadoras, además de tener varias reuniones con los diferentes departamentos donde se le presenta a los compañeros y compañeras con los que va a tener que trabajar, se le explica el funcionamiento de la empresa y los protocolos de actuación, además se le entrega toda esta información los cuales firman un recibí. Los cursos tienen un modelo mixto, unos son presenciales y otros, como puede ser el de PRL se imparte de manera online.

8.6 Condiciones de trabajo, incluida la auditoria retributiva

8.6.1 Entidad y datos del proyecto

Tabla 18: Datos entidad

Razón social y NIF	Salamanca de Transportes, S.A. A37043015
Sector/Actividad	Transporte Terrestre Urbano y suburbano de pasajeros
Plantilla (nº hombres y mujeres)	225 personas: - 19 mujeres - 206 hombres
Convenio Colectivo de aplicación	Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Salamanca de Transportes, S.A."
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	oct-24
Datos del informe	Año 2023

- La entidad no tiene regulada la modalidad de teletrabajo.
- La jornada de trabajo es de 1780 horas anuales.
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan a través del correo corporativo del personal de estructura y también de los correos personales del personal de movimiento. Además, se utiliza para comunicarse con el personal la vía telefónica, ya sea por llamada o por WhatsApp. La entidad también dispone de un tablón de anuncios.
- Según la entidad, por normal general se intenta que las comunicaciones sean dentro del horario laboral, pero es cierto, que debido a la naturaleza de la actividad que desarrolla la empresa, si existe una causa de fuerza mayor se comunica con la plantilla trabajadora fuera del horario laboral.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2023.
- El personal de la empresa dispone de 30 días naturales de vacaciones. Además, tienen 3 días de convenio laboral de aplicación que pueden disfrutar cuando quieran.
- El primer mes de cada año se confecciona el calendario de vacaciones entre los miembros del comité de empresa y la empresa, Estas vacaciones son asignadas de manera rotativa. Además, las propias personas trabajadoras pueden cambiar los periodos de vacaciones con la propia plantilla de compañeros/as.

- Los días de abono de los salarios, se realizan el último día hábil del mes.
- No existe movilidad geográfica en el puesto de trabajo.
- Finalmente, según los datos proporcionados, tienen implantados sistemas de organización y control del trabajo, para los conductores/as ya que tienen parametrizado el tiempo que se tarda en realizar una expedición y los horarios están marcados por el Ayuntamiento de Salamanca.

8.6.2 Marco Legal

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó 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, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos Reales Decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020) y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020).

8.6.3 Objetivos

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD 902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del Plan de Igualdad para el período comprendido entre 16 de abril de 2025 a 15 de abril de 2029.

8.6.4 Fases y metodología

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la empresa y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- A. Análisis de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género.
- B. Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- C. Redacción del informe de auditoría.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

8.6.5 Diagnóstico de situación.

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma que se ha utilizado previamente en los diferentes apartados referidos al diagnóstico de la entidad.

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

8.6.5.1 Datos sobre la empresa

- Sector y actividad de la empresa: Transporte Terrestre Urbano y suburbano de pasajeros.
- Los datos se refieren al periodo de 2023, donde la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 19: Distribución de la plantilla año 2023

	Distribucion de la plantilla año 2023								
	M	D%	C%	H	D%	C%	T	Ifem	brecha
Salamanca de transportes, S.L.	19	8,44%	8,44%	206	91,56%	91,56%	225	0,09	-83,11
TOTAL	19	8,44%	8,44%	206	91,56%	91,56%	225	0,09	-83,11

- A lo largo del año 2023 el total de la plantilla ha sido de 225 personas, estando distribuida en 19 mujeres (8,44%) y 206 hombres (91,56%), encontrando bastante diferencia en el equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, la recepción de currículums y candidaturas, las cuales han sido mayores en cuanto a hombres que a mujeres y que, al tratarse de un sector altamente masculinizado como es el de del transporte urbano e interurbano, el cual ha sido tradicionalmente ocupado por hombres. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de hombres que se

forman en el sector del transporte y ámbitos o sectores relacionados, en general, es mucho mayor que el de las mujeres, y es por ello, por lo que a la entidad llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de hombres que de mujeres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -5,61% y una mediana de -1%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad.
- Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente al amparo del Reglamento General de Protección de Datos. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

El sistema retributivo está basado en los convenios de aplicación de la entidad, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo. No encontrándose diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

8.6.5.2 Análisis de las diferencias retributivas

Visión general

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -5,61% y una mediana de -1%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad.

Análisis de las Brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad Salamanca de Transportes, S.A.

8.6.5.3 Análisis de las diferencias retributivas

La plantilla de la entidad es en mayoría masculina puesto que, de 225 personas de la plantilla, 206 de ellas son hombres y solo 19 son mujeres, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría hombres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellos ha sido mayor.

A más sobre lo anterior cabe apuntar el hecho de que, la diferencia salarial existente que pueda darse es debida a, la antigüedad desarrollada en el seno de la empresa y la progresión salarial que esta conlleva.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto.

8.6.6 Registro Retributivo

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado la herramienta de Registro Retributivo de Igualdad del Ministerio y, por tanto, siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En resumen, el análisis del registro retributivo del ejercicio anterior correspondiente a la anualidad del 2023, comparando los promedios y medianas de las retribuciones arroja diferencia salarial entre mujeres y hombres que no superan el 25%. Considerando los factores de valoración importantes para la empresa para la correcta prestación de sus servicios y en consecución de los objetivos, los salarios y complementos asignados arrojan unos datos equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

Análisis de las diferencias retributivas:

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -5,61% y una mediana de -1%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad.

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por los convenios laborales establecidos.

- Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Salamanca de Transportes, S.A."

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

En el año 2023 las personas trabajadoras han disfrutados los siguientes permisos:

Tabla 20: Permisos año 2023

Permisos 2023							
Descripción bajas temporales	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
Prestación por nacimiento	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	71,43%	5
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Lactancia acumulada	1	33,33%	50,00%	2	66,67%	28,57%	3
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Adaptación de jornada por cuidado de hija/o	1	100,00%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia voluntaria	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	2	22,22%	100,00%	7	77,78%	100,00%	9

Según los datos del 145 que dispone la empresa, las personas trabajadoras tienen las siguientes responsabilidades familiares.

Tabla 21: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os Año 2023

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os (Año 2.023)							
	MUJERES			HOMBRES			
Nº de hijas/os	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
0	6	7,69%	31,58%	72	92,31%	34,95%	78
1	4	8,00%	21,05%	46	92,00%	22,33%	50
2	6	7,32%	31,58%	76	92,68%	36,89%	82
3 ó mas	3	20,00%	15,79%	12	80,00%	5,83%	15
TOTAL	19	8,44%	100,00%	206	91,56%	100,00%	225

Tabla 22: Distribución y Concentración de la plantilla por edades año 2023

Distribución y Concentración de la plantilla por edades (año 2023)							
	MUJERES			HOMBRES			
Bandas de edades	Mujeres	D%	C% Mujeres	Hombres	D%	C% Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
20-29 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
30- 45 años	9	13,43%	47,37%	58	86,57%	28,16%	67
46-55 años	7	8,24%	36,84%	78	91,76%	37,86%	85
56 y más años	3	4,11%	15,79%	70	95,89%	33,98%	73
TOTAL	19	8,44%	100,00%	206	91,56%	100,00%	225

Tabla 23: Distribución y concentración de la plantilla por tipo de contrato 2023

Distribución y Concentración de la plantilla por Tipo de contrato (año 2023)							
Bandas de edades	MUJERES			HOMBRES			Total
	Mujeres	D%	C% Mujeres	Hombres	D%	C% Hombres	
Temporal a tiempo completo	2	20,00%	10,53%	8	80,00%	3,88%	10
Temporal a tiempo parcial	0	0,00%	0,00%	14	0,00%	6,80%	14
Fijo discontinuo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Indefinido a tiempo completo	16	8,00%	84,21%	184	92,00%	89,32%	200
Indefinido a tiempo parcial	1	0,00%	5,26%	0	0,00%	0,00%	1
TOTAL	19	8,44%	100,00%	206	91,56%	100,00%	225

Tabla 24: Distribución y Concentración De La Plantilla Por Tiempo de Trabajo Año 2023

Distribución y Concentración De La Plantilla Por Tiempo de Trabajo Año 2023							
Tiempo de Trabajo	MUJERES			HOMBRES			Total
	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	
Completo	18	8,57%	94,74%	192	91,43%	93,20%	210
Parcial	1	6,67%	5,26%	14	93,33%	6,80%	15
TOTAL	19	8,44%	100,00%	206	91,56%	100,00%	225

La mayoría de las personas trabajadoras de la empresa desempeñan sus labores bajo un régimen de jornada continuada. Esta modalidad se organiza en turnos rotativos, una característica necesaria y adecuada al sector al que pertenece la organización, permitiendo así una operación eficiente y sostenida.

La empresa cuenta con pactos internos que establecen medidas específicas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Estas disposiciones se suman a las medidas ya contempladas en la legislación vigente y en el convenio colectivo de la empresa. Entre las iniciativas destacadas se encuentran:

- **Acuerdo sobre un sistema para la elección de líneas**, que permite a los empleados seleccionar sus preferencias dentro de la planificación operativa.
- **Horarios para auxiliares de ventas**, diseñados para ofrecer mayor flexibilidad y adaptarse a las necesidades personales y laborales.
- **Acuerdo sobre vacaciones y líneas**, que regula la asignación de períodos vacacionales y turnos, garantizando equidad y organización.

Estas medidas reflejan el compromiso de la empresa con el bienestar integral de su equipo, fomentando un entorno laboral equilibrado y responsable.

8.8 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Tabla 25: Casos denunciados en 2023

CASOS DENUNCIADOS EN 2023							
Denunciantes	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
Abuso sexual	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Acoso por razón de sexo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Otras conductas contra la libertad sexual	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
TOTAL	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0

Durante el 2023 no se ha recibido ninguna denuncia relativa a acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

La entidad dispone de un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, pero no se ha dado ningún caso hasta la actualidad.

Por tanto, dicho protocolo deberá revisarse y actualizarse conforme a la normativa, a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. *Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”*

En el protocolo tiene que especificar la existencia de un comité instructor y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de resolución y reacción frente a conductas de acoso sexual. La víctima ha de conocer a qué persona o personas se ha de dirigir para trasladar los hechos acontecidos y que serán los primeros en conocer del asunto, los cuales deberán concretarse en un documento al efecto. Además, las personas integrantes del comité y encargadas de la instrucción e investigación, que deben ser tres o como máximo cinco en caso necesario, entre las cuales debe encontrarse el responsable de la empresa o de recursos humanos, el representante de los trabajadores en su caso, un técnico/a de igualdad y/o un técnico/a de prevención de riesgos. Estas personas deben tener una formación mínima en la materia para llevar la misma con las mayores garantías de acierto, que permita llevar a cabo una instrucción con las mayores garantías respecto a las medidas cautelares a adoptar y los términos de la resolución a alcanzar para erradicar una eventual conducta de acoso y en todo caso preservando la confidencialidad.

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias del centro.

En la actualidad, la empresa está trabajando para elaborar un nuevo protocolo de actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas que atenten contra la libertad laboral. Este protocolo será implementado una vez que se haya consensuado el plan de igualdad.

8.9 Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

La comunicación interna es un área muy desarrollada gracias a la facilidad y diálogo continuo que se mantiene con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Los principales canales que se utilizan son: reuniones, llamadas telefónicas, correos electrónicos y tablón de anuncios.

La entidad Salamanca de Transportes, S.A., cuenta con las siguientes redes sociales:

<https://salamancadetransportes.com/>

[Salamanca de Transportes S. A. \(@salamancadetransportes\) • Fotos y videos de Instagram](#)

[Salamanca de Transportes S.A. | Salamanca | Facebook](#)

[Iniciar sesión en LinkedIn | LinkedIn](#)

[Iniciar sesión en X / X](#)

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., deben continuar revisando los comunicados, publicaciones, etc., ya que se ha podido observar un uso no del todo adecuado en alguna publicación de la entidad como, por ejemplo, cuando se hace referencia a: “empleados”, en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, se podrían haber utilizado “personas trabajadoras”.

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones del Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como realizar formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

8.10 Violencia de género y violencia sexual.

Es importante abordar con sensibilidad y respeto la situación de las trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género y/o violencia sexual. En Salamanca de Transportes, S.A. no hay conocimiento de que ninguna trabajadora este viviendo esta situación.

8.11 Salud laboral desde la perspectiva de género.

La empresa cumple con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece los procedimientos a seguir cuando una trabajadora comunica su embarazo. En primer lugar, se adapta su puesto de trabajo para garantizar su seguridad y la del feto. Si no es posible esta adaptación, se procede a cambiarla de puesto o, en último caso, se suspende su contrato temporalmente.

Además, la empresa cuenta con un catálogo de puestos exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, los cuales se determinan mediante evaluaciones específicas de cada puesto de trabajo. Los procedimientos de actuación se derivan del servicio de prevención ajeno contratado por la empresa.

Durante las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, se considera la perspectiva de género. Se implementan distintas medidas de prevención de riesgos laborales según el sexo de la persona, y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa incluye aspectos relativos a la perspectiva de género para garantizar un ambiente de trabajo seguro y equitativo para todas las personas trabajadoras.

9. Conclusiones del análisis de datos.

Para la elaboración de este apartado se han realizado un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 6 mujeres, 87 hombres, 6 personas que se reservan el derecho a la intimidad y 2 personas que se sienten identificado/a con otros géneros a través de la encuesta de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las materias analizadas. Se ha utilizado el modelo de encuesta puesto a disposición por el Ministerio de Igualdad.

PARTICIPACIÓN ENCUESTA PLANTILLA

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido del 11 de noviembre de 2024 al 24 de noviembre de 2024, ambos inclusive. Es importante especificar el porcentaje de participación, que ha sido del 40,73% de la plantilla.

Encuesta Plan de Igualdad

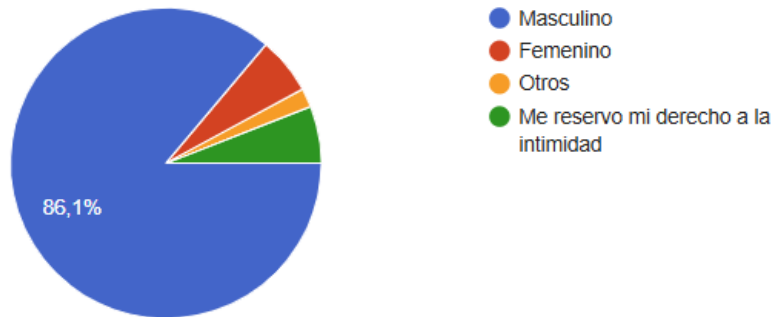
101 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

1. ¿Con qué genero te sientes identificado/a?

[Copiar](#)

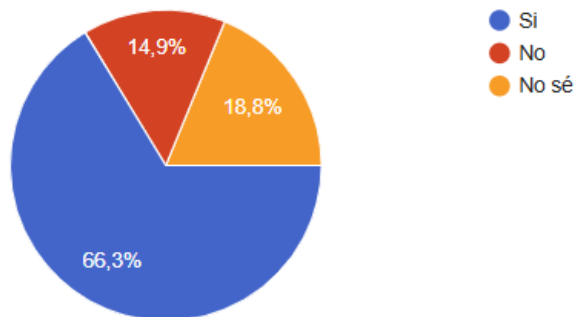
101 respuestas



2. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

[Copiar](#)

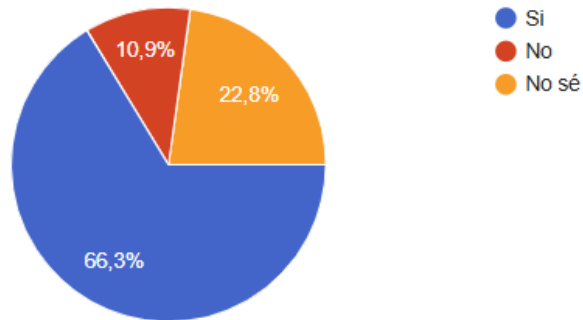
101 respuestas



 Copiar

3. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

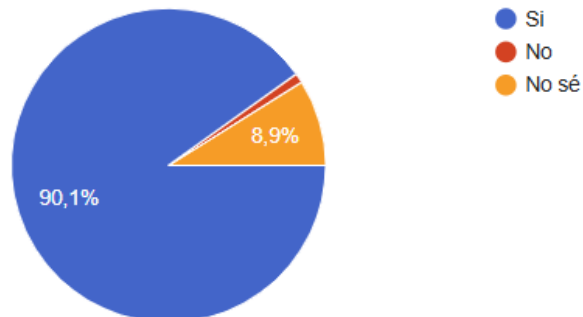
101 respuestas



 Copiar

4. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

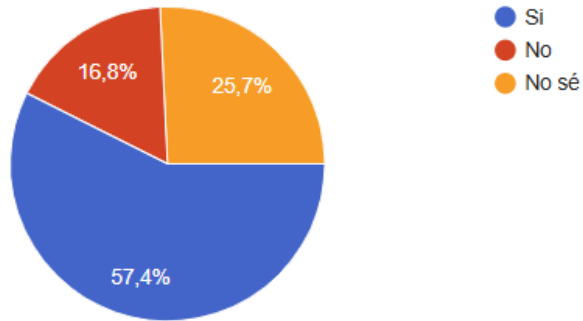
101 respuestas



 Copiar

5. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

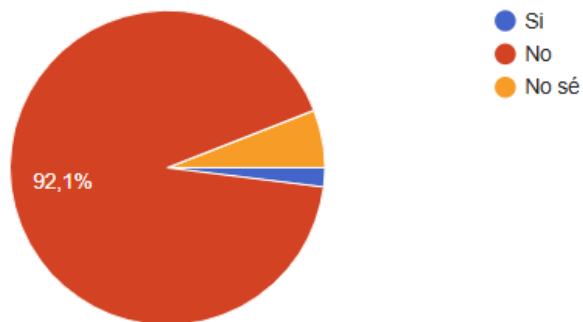
101 respuestas



 Copiar

6. ¿Considera que cobra menos que su compañero/a realizando exactamente el mismo trabajo?

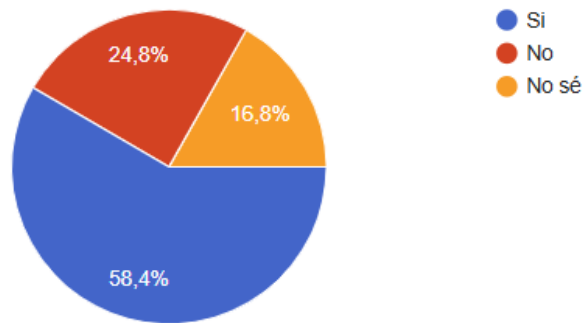
101 respuestas



 Copiar

7. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

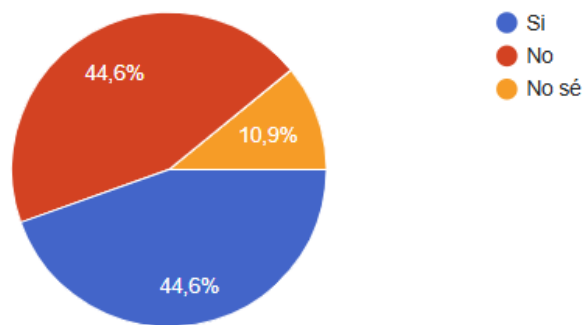
101 respuestas



 Copiar

8. ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?

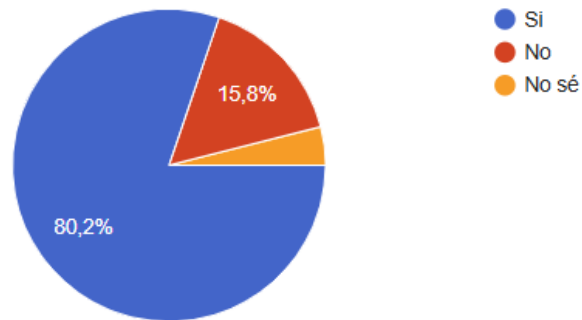
101 respuestas



 Copiar

9. ¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

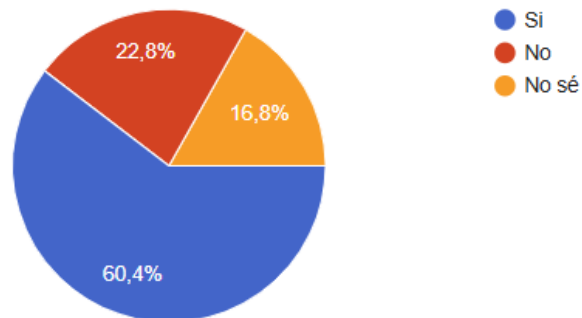
101 respuestas



 Copiar

10. ¿Crees que es necesario tener un Plan de Igualdad en la empresa para que exista realmente igualdad entre ambos sexos?

101 respuestas



11. ¿Tienes algo que decirnos?

31 respuestas

Curiosamente entran pocas mujeres y son las primeras a las que no renuevan o despiden.

No

Creo que tendríamos que tener mejores condiciones de conciliación familiar, descansando más fines de semana y crear más empleo femenino en nuestra empresa.

Un saludo

Gracias

El aumento de contratación de mujeres solo es por imagen y obligaciones legales , y en la mayor parte de las ocasiones solicitar permisos y/o derechos, y no hacer horas extras son motivos para sanciones absurdas, no renovaciones de contratos infinitos por 3 meses o despidos.

Estamos perdiendo lo que hace años era esta empresa....una familia... no se tiene en cuenta el estrés que sufrimos cada día por usuarios y conductores.

En la oficina llamas a Mónica para cualquier problema que surge con ingresos de familiares y /o problemas que todos en el día día tenemos y en vez de facilitar las cosas pone más piedras en el camino....una pena la verdad lo fácil que sería un poquito de colaboración...sería todo mucho más fácil para todos y saldríamos beneficiados todas las partes implicadas (empresa y trabajadores)

Suerte

Nada

Que los domingos el tema de la persona que tiene que ir a hacer los relevos para que ciertas líneas puedan parar 15 minutos hacer el descanso por la tarde deberían de darle a esas líneas 5 o 10 minutos más en una de las vueltas y así no sería necesario que muchos tengas que estar toda la tarde trabajando y hacer algunos descansos a las 9:30 de la noche y la persona que hace los relevos descansará .

También el tema de los refuerzos de las líneas 10 y 13 dos líneas de mucho volumen de gente estaría bien que en vez de ir un rato por la mañana y tener que volver al

media día estuvieran de lunes a viernes en temporada estival los refuerzos toda la mañana completa haciendo ambas líneas y así ayudarían más a los compañeros y se daría mejor servicio a los usuarios,nada más un saludo,y GRACIAS.

No nada

Esto es una auténtica dictadura y si no comulgas con realizar horas extra o realizar servicios extraordinarios voluntarios eres mal mirada y a la menor ocasión intentan sancionarte por cualquier excusa o fallo menor. Las que llevamos poco tiempo nos obligan a trabajar casi todos nuestros descansos y si no lo haces te vas a la calle porque no te renuevan. Personalmente la imagen que tenia de la empresa antes de entrar dista mucho de la realidad.

Me parece que el respeto por el ser humano es la base de la convivencia
Y creo que aquí lo hay

Creo que en esta empresa, tanto hombres como mujeres, tienen los mismos derechos y obligaciones, y el salario es el mismo para ambos.

En esta empresa somos un número, da igual que seas hombre o mujer.

En esta empresa si hay igualdad entre hombres y mujeres. Pero en el tema de los baños las mujeres están peor x q de 15 líneas solo tenemos 3 cabinas para poder ir al baño. Los hombres nos apañamos meando en la rueda del bus, pero considero q todos pero sobre todo las mujeres tendrían q tener más cabinas, ellas como es entendible tienen otro tipo d necesidades, y la verdad es q se tendría q mirar para poder arreglar esta situación. Gracias

Considero que en esta empresa las mujeres no tienen un trato inferior a los hombres, creo que no se necesita un plan de igualdad porque la hay

En administración o en oficina tiene que haber un chico, un poco repartido, chicos y chicas

En esta empresa no existe discriminación entre hombres y mujeres, pero si hay discriminación entre trabajadores que hacen horas extraordinarias y los que no. También existe discriminación si no perteneces al sindicato de Comisiones Obreras (CCOO)

todo es mejorable

necesitamos mas conciliación

no

En resumen, los resultados sugieren que, aunque la percepción general es positiva en términos de igualdad de género, hay áreas en las que la empresa debe tomar medidas para abordar la percepción, mejorar las políticas y prácticas, y garantizar

que todas las personas trabajadoras estén bien informadas sobre cuestiones críticas, como las medidas de conciliación.

10. Plan de Igualdad

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

10.1. Justificación jurídica

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de 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 orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Salamanca de Transportes, S.A., tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones 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) o en su defecto con el personal de la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este II Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, 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 entidad, 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.

10.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad

Objetivos específicos por áreas
<p>0-Área de actuación: RESPONSABLE DE IGUALDAD</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.</p>
<p>1-Área de actuación: ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.</p>
<p>2-Área de actuación: CONTRATACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.</p>
<p>3-Área de actuación: PROMOCIÓN</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.</p>
<p>4-Área de actuación: FORMACIÓN</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.</p>
<p>5-Área de actuación: SALUD LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.</p>
<p>6- Área de mejora: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.</p>
<p>7- Área de mejora: VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.</p>
<p>8- Área de mejora: CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.</p>

9- Área de mejora: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

10- Área de mejora: RETRIBUCIONES

Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

10.3. Medidas y cronograma del Plan de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.: Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.				PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIZACION	2025	2026	2027	2028	2029
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la Figura de Responsable de Igualdad en la empresa.	RRHH	ALTA					

1.- ACCESO AL EMPLEO y SELECCIÓN DE PERSONAL								
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.				PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIZACION	2025	2026	2027	2028	2029
Crear un protocolo que contemple recomendaciones para una selección no sexista	Documento específico del procedimiento.	Dirección RRLL	ALTA					
Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados		Dirección RRHH y Gerencia	MEDIA					
Compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección.	Realización del protocolo	Dirección RRLL	ALTA					
Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en el departamento en cuestión.	Nº pruebas desagregada por sexo / nº de contrataciones desagregada por sexo	Dirección y Gerencia	PERMANENTE					
Se adaptarán las pruebas (fechas y horas) de los procesos de selección para las personas trabajadoras que no puedan asistir a ellos por motivos de cuidado de menor debidamente acreditados.	nº de veces que se solicita la activación de esta medida	Gerencia	PERMANENTE					

2.- CONTRATACIÓN								
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.				PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIZACION	2025	2026	2027	2028	2029
En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.	promociones desagregada por sexo	Gerencia	PERMANENTE					

3.- PROMOCIÓN									
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.				PLAZO DE CONSECUCIÓN					
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PRIORIZACION	2025	2026	2027	2028	2029	
La plantilla dispondrá de un formulario donde podrá actualizar su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello.	Elaboración y comunicado	Técnica Igualdad	ALTA						
Se priorizará la promoción interna, siempre que existan perfiles dentro de la empresa, utilizando la convocatoria externa en caso de no existir el perfil requerido dentro de la organización.	promociones internas desagregada por sexo	Dirección y Gerencia	ALTA						
Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.	Comunicado que se envía, y/o distribuye a la plantilla	Dirección y Gerencia	MEDIA						
Las personas en situación de reducción de jornada por motivos familiares serán informadas de las ofertas de promoción interna, garantizando así su acceso al proceso	Comunicado a la plantilla	Dirección y Gerencia	MEDIA						

4.- FORMACIÓN									
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.				PLAZO DE CONSECUCIÓN					
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PRIORIZACION	2025	2026	2027	2028	2029	
Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, así como sobre acoso sexual y violencia de género dirigida a toda la plantilla, de manera piramidal.	Número de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto	Resp. Formación y Auxiliar Técnica	ALTA						
Impartir acciones anuales de sensibilización específicas en materia de igualdad a toda la plantilla. (2 horas cada curso) Las formaciones se impartirán de acuerdo con un calendario anual específico: - Primer año: Plan de igualdad. - Segundo año: Acoso sexual y por razón de sexo. - Tercer año: Violencia de género. - Cuarto año: Perspectiva de género.	Número de personas formadas en igualdad/ nº plantilla	Resp. Formación	PERMANENTE						
Formación específica de la comisión instructora del protocolo de acoso para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (3 horas)	Nº de personas formadas/ nº de personas que conforman la comisión instructora	Resp. Formación	ALTA						
Creación de un plan de formación anual	Creación del plan	Resp. Formación	ALTA						
Formación a los delegados/as de prevención en materia de seguridad y salud con perspectiva de género (3 horas)	Nº de personas formadas/ nº de delegados de prevención	Resp. Formación	ALTA						

5.- SALUD LABORAL								
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.				PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PRIORIZACION	2025	2026	2027	2028	2029
Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Resp. De prevención	ALTA					
En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombre y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.	Nº de veces que se ha activado esta medida	Auxiliar Técnica y Resp. De prevención	MEDIA					
Se realizarán evaluaciones de todos los riesgos asociados a el puesto de conductora, por encontrarse en situación de embarazo.	Realización de la evaluación (informe)	Resp. De prevención	ALTA					
Incorporación al plan de prevención de riesgos del enfoque de género y valoración del impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos. teniendo en cuenta los riesgos laborales presentes en cada puesto de trabajo	Incorporación al plan del enfoque de género y valoración del impacto .	Resp. De prevención	MEDIA					

6.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO								
OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.				PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIZACION	2025	2026	2027	2028	2029
Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la normativa.	Difusión de los permisos y licencias	RRHH	ALTA					
Comunicar cuando sea necesario, a través de la intranet y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación.	Difusión de los permisos y licencias	RRHH	PERMANENTE					
Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación y su concesión desagregada por sexo.	Gerencia y RRHH	PERMANENTE					
Se adaptará la jornada laboral a que quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años) y la necesidad de atenderlas no tengan que reducir la jornada. Se valorará con la empresa el horario de la adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo entre empresa y persona trabajadora.	Nº de adaptaciones solicitadas	Gerencia y RRHH	ALTA					
Garantizar que las personas que se acojan a cualquier derecho relacionado con la conciliación y corresponsabilidad no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de promociones de personas acogidas a medidas de conciliación	Gerencia	MEDIA					

7.- VIOLENCIA DE GÉNERO				PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.				2025	2026	2027	2028	2029
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PRIORIZACION					
Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Formación impartida	Resp. Formación	ALTA					
Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	Realización de la campaña	Directora de Marketing	PERMANENTE					
Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.	Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida.	Gerencia y RRHH	ALTA					
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad. Siendo la reducción, reordenación de su tiempo de trabajo, adaptación de su puesto, suspensión con reserva de su puesto de trabajo y a la extinción del mismo.	Difusión derechos víctimas de género	Gerencia y RRHH	ALTA					
En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.	Nº de mujeres que lo ha solicitado/nº plantilla	Gerencia y RRHH	ALTA					

8.- CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN				PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.				2025	2026	2027	2028	2029
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIZACION					
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formar a todo el departamento de Marketing	Resp. Formación	ALTA					
Cuando se registre el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web.	Difusión del Plan	Marketing y RRHH	ALTA					
Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Nº de comunicaciones realizadas	Marketing	ALTA					

9.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.				2025	2026	2027	2028	2029	
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIZACION						
Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Realización del protocolo	RRHH	ALTA						
Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Difusión del protocolo.	RRHH	ALTA						
Información anual de casos de acoso	Nº de casos de acoso al año	RRHH	ALTA						
Se facilitará la asistencia psicológica a través de los servicios internos de Grupo Ruiz a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por un periodo de tres meses, asumiendo la empresa el coste del número de sesiones recomendado por un/a especialista.	Nº de veces que se ha activado esta medida al año	Psicóloga	MEDIA						

10.- RETRIBUCIONES					PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.				2025	2026	2027	2028	2029	
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIZACION						
Realizar auditoria retributiva con la herramienta del Ministerio, que se trasladará a la comisión de seguimiento.	Informe de análisis de la estructura salarial.	RRHH	MEDIA						
Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento.	Informe de diferencias salariales encontradas y plan de actuación.	Gerencia y RRHH	MEDIA						

11. Aplicación y seguimiento

El II Plan de Igualdad de Salamanca de Transportes, S.A., se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizarán como mínimo anualmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del II PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo.

12. Evaluación y revisión

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del I PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- La evaluación se fija en las siguientes fechas:
 - Evaluación intermedia en abril 2027.
 - Evaluación final se realizará en el plazo del último cuatrimestre de vigencia en abril 2029, es decir de enero 2029 a mayo 2029.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un II Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

- Evaluación de resultados: se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad.

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

13. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión.

Según lo establecido en el art. 8 punto j), del RD 901/2020, los planes de igualdad dentro del contenido mínimo deben incluir la “Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”.

Así pues, en referencia a lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan.

En este sentido, la Comisión de Seguimiento ya está constituida, para las funciones descritas en el párrafo anterior, es la que a continuación se indica:

En representación de la Empresa:

- Alfredo Ibáñez Escribano, Director Gerente
- Débora Guillén Sánchez, Conductora Perceptora
- Sara Santos López, Conductora Perceptora
- Yolanda Leticia Gala Paniagua, Responsable de administración

En representación de las personas trabajadoras:

- UGT Alberto Pascual García
- AUSAL USO Juan Antonio Curto Sánchez
- CC.OO Jonathan Fuentes Monje
- CGT David González Ramos

Seguirá actuando como asesora para todas las partes de la comisión de seguimiento Esperanza Negro Pardo.

Si durante la vigencia del plan de igualdad, algún miembro de esta comisión cesara su vinculación con la entidad, se deberá nombrar a un nuevo miembro y dejar constancia en acta.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para cumplir con el objetivo principal de igualdad y no discriminación en la organización, se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

- Reuniones: La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima anual, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría.
- Actas: Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

14. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, tendrá que revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se tenga que hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.
5. 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.

La Comisión Negociadora está legitimada para abordar la modificación como ocasión del apartado 1, esto es, cuando se tenga que realizar como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión Negociadora en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de los apartados 2, 3, 4 y 5 deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en aquel

momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento e Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora.

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente. Así mismo se aplicará el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales en el ámbito autonómico.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento:

Firmas:

Firmas:

**Alfredo Ibáñez Escribano.
Director Gerente y
Representante de la entidad.**

**Yolanda Leticia Gala Paniagua
Responsable de administración y
Representante de la entidad.**

Firmas:

Firmas:

**Débora Guillén Sánchez.
Conductora-Perceptora y
Representante de la entidad.**

**Sara Santos López
Conductora-Perceptora y
Representante de la entidad.**

Firmas:

Firmas:

**Alberto Pascual García.
Representante Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato UGT**

**Juan Antonio Curto Sánchez.
Representante Legal de las
Personas Trabajadoras. Sindicato
AUSAL USO**

Firmas:

Firmas:

**Jonathan Fuentes Monje.
Representante Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato CC.OO**

**David González Ramos.
Representante Legal de las
Personas Trabajadoras. Sindicato
CGT**

15. Firma del Plan de Igualdad

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, las cuales están de acuerdo en todas las medidas y para dar cumplimiento a la normativa actual en materia de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020).

Por tanto, la Representación de la entidad y la Representación de las personas trabajadoras continúan adelante con el documento elaborado correspondiente al I PIO de la entidad negociado con acuerdo de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, procediéndose a tramitar su firma por parte de la comisión negociadora y su posterior presentación en REGCON.

Firmas:

Firmas:

**Alfredo Ibáñez Escribano.
Director Gerente y
Representante de la entidad.**

Firmas:

**Yolanda Leticia Gala Paniagua
Responsable de administración y
Representante de la entidad.**

Firmas:

**Débora Guillén Sánchez.
Conductora-Perceptora y
Representante de la entidad.**

Firmas:

**Sara Santos López
Conductora-Perceptora y
Representante de la entidad.**

Firmas:

**Alberto Pascual García.
Representante Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato UGT**

**Juan Antonio Curto Sánchez.
Representante Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato AUSAL USO**

Firmas:

**Jonathan Fuentes Monje.
Representante Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato CC.OO**

Firmas:

**David González Ramos.
Representante Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato CGT**