

PLAN DE IGUALDAD

AVANZA ZARAGOZA

De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad se define como 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.

Para ello, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/trabajadoras, se fijan 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.

NORMATIVA APLICABLE

- Ley Orgánica 3/2007 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica Real decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real decreto 713/2020 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

PARTES SUSCRIPTORAS PLAN DE IGUALDAD

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad, han conformado la comisión negociadora constituida por la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, que acuerdan la aprobación del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

- Por la parte social:

- Por la parte empresarial:

Ambas partes acuerdan mantener la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que, con carácter general, se encargará de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en el mismo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajen en AVANZA ZGZ, independientemente del nivel jerárquico y vínculo jurídico que les una a la empresa y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también al personal en formación contratado, etcétera, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. En concreto será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo que la empresa tiene en Miguel Servet, en paseo Independencia y en plaza Aragón.

Dentro del marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y dado que cualquier empresa que preste sus servicios en AVANZA ZARAGOZA tendrá su propio plan de igualdad, si en el desempeño de las funciones, tanto el personal propio de plantilla como el personal que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, tuviesen un incidente relacionado con la aplicación del Plan de Igualdad, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que estimen oportunas, sin perjuicio de tomar las medidas legales oportunas si se considera conveniente.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que estimen oportunas, sin perjuicio de tomar las medidas legales oportunas si se considera conveniente.

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor el 13 de enero de 2023, fecha de firma del plan y hasta el 31 de diciembre del 2023, siendo revisado y actualizado durante la vigencia, si así lo estimaran de mutuo acuerdo las partes negociadoras o si sucediera alguno de los casos tasados para ello, según lo dispuesto en el Artículo 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regula 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.

I.- Objetivos.-

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles en los términos previstos legalmente.

Extender la cultura de igualdad de oportunidades y evitar estereotipos que condicionen el desarrollo profesional de la mujer.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.

Promover la aplicación del principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, en los términos previstos en la normativa legal aplicable.

Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad y paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el acoso laboral y el abuso de autoridad o de poder en el trabajo, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

Inclusión de módulos de igualdad de oportunidades en el catálogo de acciones formativas, como clara apuesta por la extensión de los cambios de mentalidades necesarias de cara al futuro.

Mayor protección en caso de despido por embarazo o parto. El cese en periodo de prueba será despido nulo en caso de afectar a mujeres embarazadas.

II.- Áreas de actuación.-

1. Selección, promoción y desarrollo profesional.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de sexo, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, y no se utilizará lenguaje sexista. En este sentido y siempre que se cumplan los requisitos establecidos, en los procesos de selección existirá una paridad en el proceso tanto de mujeres como de hombres.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

2. Formación.

Se formará y sensibilizará a los responsables de la selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

Se promoverá, la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. A partir de la firma del plan de Igualdad, todas las personas que accedan a trabajar a la empresa y dentro de su Plan de Formación inicial recibirán este módulo de formación. Progresivamente igualdad la empresa realizará cursos tendentes a que toda la plantilla reciba formación en igualdad. La empresa adicionará el módulo formativo de al curso del CAP anual.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se establecerán todas aquellas prácticas necesarias tendentes a mejorar la transparencia y la objetividad en la promoción siendo la ausencia de cualquier sesgo por razones de sexo el principio inexcusable que ha de guiar cualquier promoción.

Los responsables de selección y contratación pondrán a disposición del comité de empresa a través de la comisión de igualdad la información sobre los procesos de contratación realizados.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Las personas que por razones familiares se sitúan en periodo de suspensión contractual (excedencias), tendrán derecho a solicitar a la empresa, a asistir a todos los cursos de formación referidos anteriormente, no impidiendo la suspensión de su contrato de trabajo, el poder realizarlos. Todo de ello de manera voluntaria y a iniciativa de la persona excedente.

Las personas excedentes por estos motivos serán las primeras llamadas a formarse en las convocatorias siguientes a su reingreso a la empresa.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la comisión negociadora del siguiente revisará los contenidos del plan de igualdad, tras un nuevo diagnóstico de la situación, a fin de concretar en el siguiente convenio que medidas, objetivos o áreas deberán ser objeto de actuación. En caso de producirse cambios en el plan de igualdad, la empresa presentara el visado actualizado del plan. La empresa sufragara los gastos que pueda generar el trabajo de la Comisión de Igualdad. (Formación, información, divulgación, etc.).

3. Medidas de conciliación.

Con el fin de promover mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

3.1.- Lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora/diarias de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador/trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

El trabajador o trabajadora voluntariamente podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Dicho permiso se podrá unir o no a su permiso de maternidad o paternidad, siempre que su hijo sea menor de doce meses. Se reconoce una duración del permiso de lactancia de 15 días laborales en caso de acumulación.

La Empresa acondicionará los centros de trabajo para que estos dispongan de zonas en condiciones higiénicas y óptimas para la lactancia natural o la extracción de la leche materna en caso de solicitud.

3.2.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con Discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

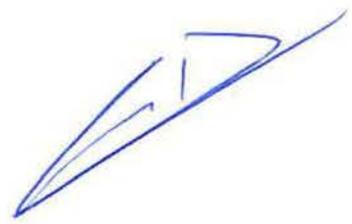
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/progenitora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Si llegada la mayoría de edad del menor, este continuara precisando de cuidado directo, continuo y permanente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, un cuarto de la duración de aquélla. En último recurso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a situarse en situación de excedencia por el tiempo que precise, viéndose la Empresa obligada a su reincorporación inmediata tras dejar de precisar de dicha excedencia.

Ampliación de reducción de jornada: Se podrá ampliar la reducción de jornada por parte de una trabajadora o trabajador que la tuviera, si, una vez hubiera llegado al límite máximo legal establecido y, si el fin de la reducción se produjese después del último año legal establecido, se podría prorrogar por el tiempo faltante para la terminación de ese año del curso escolar.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.



El trabajador/trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

3.3.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad/maternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante según legislación vigente (actualmente 16 semanas) ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 de la Ley citada.

En los supuestos tanto de adopción, como de acogimiento legal, tanto preadoptivo, permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la resolución. Cuando el acogimiento, conlleve un desplazamiento internacional, sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso al que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas más.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará según la legislación vigente.

El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento de la reincorporación de la gestante al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos previstos en este apartado el tiempo transcurrido entre la situación de permiso por parto o maternidad se computará a todos los efectos, como de servicio efectivo garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor/a durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso durante los periodos posteriores al disfrute de este.

El personal que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el citado art. 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El permiso por paternidad o maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente, conforme a la categoría condición de cada trabajador/trabajadora solicitante.

El trabajador/trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 7 días naturales.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos de siete días a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. (...). El disfrute de cada periodo de siete días o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, debería comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 7 días naturales.

Permiso retribuido por parto prematuro o fallecimiento de la madre en el parto.

En el supuesto de parto y en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

3.4 Familias Monoparentales.

Se aplicarán los derechos incluidos en la legislación vigente aplicable.

3.5.- Excedencias.

Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El derecho recogido en el párrafo anterior se podrá volver a ejercitar, cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo exclusivamente los primeros 12 meses de la primera excedencia. A partir de ese plazo se regirá por la normativa general de las excedencias prevista en el Estatuto de los Trabajadores, obteniendo una preferencia de reingreso cuando se produzcan vacantes en su categoría. El orden de entrada será el estricto conforme a las fechas de solicitud de reincorporación de las personas que estuvieren en esta situación. Se avisará con un mes de antelación a la empresa la intención de reincorporación, a los efectos de una correcta tramitación y previsión por parte de la empresa.

También tendrán derecho un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada exclusivamente en el párrafo anterior, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/trabajadora tendrá derecho a la asistencia voluntaria a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante 18 meses el trabajador/trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, por riguroso orden de petición de reincorporación con el resto de compañeros excedentes.

No obstante, cuando el trabajador/trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 24 meses si se trata de familia de categoría especial.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del hijo adoptado el trabajador/trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de hasta dos meses de duración.

En el caso de condena por sentencia firme por imprudencia simple, con o sin infracción de reglamento, cometida en el desempeño del servicio, la duración de la excedencia abarcará todo el tiempo que dure la privación de libertad. Siempre que el afectado no fuere reincidente.

El personal de excedencia que solicite su reincorporación con anticipación al vencimiento de la misma, y siempre y cuando haya consumido ya dos tercios de la duración de su excedencia, tendrá derecho preferente sobre el personal de nueva contratación.

4. Violencia de género.

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Las víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

Acogerse la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la adaptación del horario según los turnos que existan en la Empresa.

Disfrutar de los permisos necesarios no retribuidos de acompañamiento a hijos o hijas menores si estos precisan asistencia psicológica.

Situarse en excedencia por 12 meses, ampliables hasta 36 meses, con reserva de puesto de trabajo.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, a dichas faltas, no le será aplicable el art. 52 b) del Estatuto de los Trabajadores, previa justificación en el departamento de RRHH de lo anteriormente referido.

La Empresa estudiará el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga.

La Empresa considerará como permiso no retribuido las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos un año, desde que se acredite su situación como tal.

La Empresa concederá un permiso no retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá prioridad en la concesión de anticipos personales, para atención a casos de especial necesidad, de las ayudas económicas o de otra índole que puedan mitigar la situación compleja que pueda atravesar como consecuencia de la violencia ejercida sobre ella.

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados y comisarías con justificación, serán consideradas como permisos retribuidos.

La trabajadora víctima de violencia de género, en situación de separación matrimonial que solicite ausentarse del puesto de trabajo, como consecuencia de las exigencias o urgencias motivadas para la resolución de la misma, se le concederá el permiso retribuido de las salidas necesarias con la máxima flexibilidad por parte de la Empresa, para los requerimientos judiciales que se imponen en este tipo de situaciones, debiendo ser, justificadas y acreditarse su salida o permiso por estos motivos.

5. Ordenación del tiempo de trabajo.

5.1.- Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establecerán en la negociación colectiva. Que se acomodaran a criterios o sistemas que garanticen la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

5.2.- Flexibilidad horaria.

Los directores/directoras de departamentos y responsables de las diferentes áreas y secciones de la Empresa, colaborarán en la adopción de medidas tendentes a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar de sus equipos.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/trabajadoras y la mejora de la productividad en la empresa.

Para contribuir a la prestación normal del servicio y armonizar los intereses legítimos de terceros compañeros/compañeras de trabajo, los términos para la aplicación de estas medidas se establecerán en la negociación colectiva entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores/trabajadoras.

5.3.- Conversión del contrato.

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores/trabajadoras, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa ofertará a los trabajadores/trabajadoras la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador/trabajadora en los términos establecidos en el convenio colectivo.

5.4.- Vacaciones.

En los casos de nacimiento de hijo, el trabajador/trabajadora podrá acumular a la finalización del período de descanso por maternidad y/o permiso por paternidad, y en su caso si hubiera acumulado también el periodo de lactancia, el período de vacaciones anuales que tenga devengado.

Para todo el personal de la empresa con la quincena de vacaciones en el turno de verano que tengan hijos entre 3 y 12 años, con el objetivo de hacer posible el disfrute de dichas vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de los hijos, previa solicitud de aquéllos, la empresa se compromete a asignarles el disfrute de las citadas vacaciones entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre. En el caso de los trabajadores/trabajadoras, este supuesto será cuando el mes natural, no le corresponda en ninguno de los meses mencionados. Solo se aceptarán las solicitudes hasta el 12 de octubre de cada año, para poder planificar correctamente las vacaciones del resto de la plantilla, además se estará a lo regulado en el convenio colectivo artículo 60 Normas Particulares II e)

5.5.- Licencias no retribuidas.

Se autorizarán licencias no retribuidas en los casos debidamente justificados por necesidades familiares. El tiempo de la licencia será consensuado con el trabajador/trabajadora en función de sus necesidades, las circunstancias concretas de cada caso y las necesidades del servicio, y lo legalmente permitido en cada momento.

El acceso a permisos contemplados en este plan requerirá que el trabajador /trabajadora lo comunique previamente a la empresa al menos con 7 días de antelación para poder planificar correctamente el servicio. En caso de no concesión se justificará por escrito al solicitante.

En caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del menor si este continuara precisando de cuidado directo continuo y permanente, se concederán tantos permisos no retribuidos como sean necesarios, estos permisos serán disfrutados en jornadas enteras.

6. Principio de transparencia retributiva.

Según real decreto 902/2020 de 13 de octubre, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, se realizará un registro retributivo anualmente, que incluirá los valores medios equiparados de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo.

Con objeto de aplicar el principio de transparencia retributiva, Avanza Zaragoza realizará un diagnóstico inicial que permita emprender acciones de mejora en materia de igualdad.

Anualmente, se entregará un cuadro que incluirá conceptos retributivos y los siguientes datos desagregados por sexo:

- Salario total anual y brecha de género de este concepto.
- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Cada uno de ellos se desglosará por categoría profesional y sexo, incluyendo, además, la media aritmética y la mediana, equiparadas.

El registro deberá incluir una justificación cuando la media aritmética en un grupo profesional de un sexo sea superior a la del otro en un 25%.

Se deberá consultar al representante legal de los trabajadores 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.

7. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La empresa y la representación legal de los trabajadores/trabajadoras manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno, el cual se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el departamento de recursos humanos de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, y en su caso se adaptarán las medidas preventivas cautelares que se consideren oportunas al efecto, entre las que cabe destacar la separación de las personas denunciante y denunciada, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores/trabajadoras la situación planteada, salvo que la persona afectada indique lo contrario.

En las averiguaciones a efectuar se procederá a dar audiencia a todas las personas implicadas, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación vigente.

Se crea al efecto una Comisión de Igualdad que velará por el correcto cumplimiento e interpretación de este Plan de Igualdad.

En el seno de la Comisión de igualdad ordinaria, se efectuará si se ha producido algún caso, el seguimiento sobre los casos de acoso sexual y laboral que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

Debido al carácter extraordinario y al objeto de preservar la intimidad de las personas, sólo se permitirá estar presente al sindicato del trabajador/trabajadora afectado/afectada, a un representante del comité de empresa y a un representante de la empresa. Si el trabajador/trabajadora manifiesta que no tienen inconveniente, podrá estar presente toda la comisión de igualdad.

Si existiese queja o denuncia de un presunto acoso en alguna de sus modalidades, independientemente de la decisión de la presunta víctima de acoso de acudir a los tribunales ordinarios por la formulación de una demanda civil o una querrela criminal, se continuará internamente con el Procedimiento de actuación, hasta la determinación de una propuesta de solución por parte de la Comisión de Igualdad.

La comisión de Igualdad estará formada por un miembro de cada sindicato con representación dentro del comité de empresa. El comité de empresa aprobará tales nombramientos. Por parte de la empresa se designarán igual número de miembros que los designados por la parte social. En concreto la constituyen:

- Por la parte social:
- Por la parte empresarial:

La comisión de igualdad se reunirá con carácter ordinario de manera cuatrimestral. Las partes se convocarán con una antelación mínima de 5 días naturales. La convocatoria podrá realizarse por cualquier medio, preferiblemente de forma telemática.

Con carácter extraordinario, siempre que una de las partes ponga en conocimiento de la otra, algún incidente o denuncia sobre las materias incluidas y que son objeto de este plan de igualdad. En ella se consignará el hecho concreto o copia de la denuncia practicada, las personas implicadas en el suceso y las posibles medidas o soluciones que se proponen, al objeto de poder tomar las decisiones adecuadas de la manera más rápida posible. En casos extremadamente graves podrán las partes convenir plazos u acciones de carácter ejecutivo, para evitar posibles repeticiones del hecho denunciado.

El tiempo de liberación para asistir a las reuniones de la comisión de igualdad por parte de los miembros designados por el comité, será por cuenta de la empresa.

Se sugiere que al menos uno de los miembros designados sea mujer.

III.- Información y difusión de medidas.-

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación. La empresa realizará la difusión del plan de igualdad a través de los soportes habituales, realizando un tríptico resumen, que se entregará junto con la nómina el mes siguiente a la firma del Plan de Igualdad.

IV.- Evaluación y seguimiento.-

Con el fin de asegurar la ausencia de discriminación y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, las partes firmantes del presente Convenio aceptan que dentro de la comisión de Igualdad, se traten y evalúen los asuntos que pudieran derivarse de la aplicación del plan de igualdad.

La empresa asegurará que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, y converge con los cambios sociales adaptándose con decisión y proactividad.

La Comisión de Igualdad tendrá entre sus cometidos el análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Sus funciones son promover el principio de igualdad y no discriminación y motivar e impulsar las medidas la aprobadas en el Plan de Igualdad, hacer un seguimiento del cumplimiento de la aplicación del plan utilizando indicadores, promover acciones que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, acciones que se realizarán en las sesiones periódicas que la Comisión mantiene.

V.- Planificación de las acciones aprobadas.-

1. Selección, Promoción y desarrollo profesional.

Revisar los criterios y los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional en la empresa desde una perspectiva de género, para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Revisar la solicitud de empleo de AVANZA ZGZ para utilizar un lenguaje que asegure que no existen elementos discriminatorios por razón de sexo.

Aprobar las directrices necesarias para que en las ofertas y entrevistas se atienda únicamente a los requerimientos del puesto de trabajo, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%, el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado.

Posibilidad de participar en procesos de promoción de las personas en situación de maternidad y excedencia por motivos familiares.

2. Formación.

Módulo de formación obligatoria de 10 horas, en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal responsable de selección, promoción y desarrollo profesional en la empresa. Tales cursos se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral.

Sensibilización a las personas con responsabilidades en la dirección y gestión de equipos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Posibilidad de participación de las personas con contrato suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en los cursos de formación que se programen en la empresa y resulten adecuados para su reciclaje profesional. Salvo voluntad expresa en contra de participar por parte del interesado o interesada.

Incorporación de un módulo de formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el plan de acogida y en el plan de formación de la empresa.

3. Medidas de conciliación.

Se realizarán campañas informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y en el cuidado de las personas dependientes y sobre las diferentes medidas de conciliación que pueden ser disfrutadas por personas de ambos sexos.

En la sección de conductores/conductoras, a las parejas casadas y/o de hecho o acrediten convivencia, si tienen las mismas condiciones, (hijos/fijas de línea, o fiesteros/fiesteras, si así lo solicitan se les pondrá juntos en el mismo cuadro quincenal y vacacional) así mismo en caso de tener condición de ambulantes se le asignaran los mismos periodos de vacaciones. Los cambios se realizarán siguiendo los procedimientos y plazos establecidos en el convenio colectivo de la empresa, de forma que no perjudique a terceras personas

4. Violencia de género.

Se realizarán campañas informativas y de difusión de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, previa justificación judicial y voluntariamente, a ser trasladada dentro de las empresas del grupo a distinto centro de trabajo y ciudad. Pudiendo regresar a su anterior situación y puesto de trabajo en el momento que lo desee.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción a la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, dentro de las posibilidades reales que tenga la empresa en ese momento.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona afectada que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Se establecerán medidas concretas en la negociación colectiva, todas ellas asociadas a la categoría /condición del trabajador/trabajadora, por ser estas materias propias de la organización de la producción.

6. Medidas específicas para prevenir el chantaje, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso laboral y el abuso de autoridad o de poder en el trabajo.

PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Consecuentes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales, el presente Plan se basa en los siguientes principios irrenunciables:

-Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno.

-Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad, prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento abierto si lo hubiere.

-Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

-Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos; para ello se adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

-Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.

-Se prohíben expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

Se entiende por acoso sexual, acoso por razón de sexo, por acoso laboral y por abuso de autoridad o de poder en el trabajo:

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen, dentro del plano teórico, varios tipos de acoso sexual en el ámbito laboral.

6.1 Acoso sexual: Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales.

6.2 Acoso de intercambio o chantaje sexual: Cuestiones comunes a ambos tipos de acoso.

En función de las personas que lo ejerzan, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden ser:

a) Acoso descendente: es el acoso realizado por la propia persona empleadora o su representación, alguien que ostente poder sobre la víctima, normalmente por una relación de carácter jerárquico.

b) Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo, sin ascendencia jurídica sobre la víctima.

c) Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

d) Acoso ejercido por una persona vinculada a la empresa de alguna forma: clientela, estudiantes en prácticas, personas becadas, proveedores/as, candidatos/as, otras.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Además, se prestará especial atención a los casos que puedan surgir en la empresa y que puedan ser susceptibles de ser multidiscriminatorios.

Quien ejerce el acoso sexual condicionando el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, que entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía.

A su vez el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

1- Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

a) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida, o bien requerimiento sexual también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida/o.

b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada/o o requerida/o sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

2- Atendiendo a sus efectos, se distingue entre:

a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos laborales: las o los superiores/as cumplen su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no concederá peticiones, asignaciones de turnos en peores condiciones laborales ejerciendo una discriminación, etc.)

b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora a someterse a la condición sexual, los/as superiores no cumplen su amenaza.

6.3 Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

A título de ejemplo, pudiéndose presentar otras no incluidas en esta lista, pueden ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
- Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona ha dicho que no.
- Imágenes sexuales en Internet.
- Fotografías sexuales.
- Tocamientos.

-Arrinconar.

-Todo tipo de contacto físico no solicitado.

-Otras.

6.4 Acoso laboral: Es el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona de forma sistemática en el ámbito laboral que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

6.5 Acoso Moral o Mobbing: Se establece como cualquier comportamiento tendente al menosprecio de los trabajadores y las trabajadoras por su condición personal ya tenga carácter ascendente, descendente o colateral.

6.6 Acoso ambiental o ambiente hostil: Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora.

Siendo requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante...).

6.7 Acoso en el ámbito psicológico y/o ideológico: Son las acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función laboral en la Empresa.

6.8 Acoso o abuso de autoridad o de poder: Es aquella conducta del empresario/a o superior/a jerárquico, desarrollada dentro del ámbito laboral, que, sobrepasando los límites de su poder de dirección, propone al trabajador o trabajadora desarrollar hechos o conductas no deseadas, en hacer uso de un recurso o tratar a una persona de manera impropia, incorrecta, impropia, ilícita o ilegal prevaliéndose de su situación dentro de la relación laboral.

La Dirección de AVANZA ZGZ considera, que actitudes de acoso en cualquiera de sus modalidades, o abuso de autoridad o de poder o que supongan chantaje, en el ambiente de trabajo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores/as y un perjuicio para su seguridad y salud laboral, y por ello manifiesta que no serán consentidas pudiendo ser consideradas falta muy grave y actuando en consecuencia con lo preceptuado en el presente Convenio y su procedimiento sancionador.

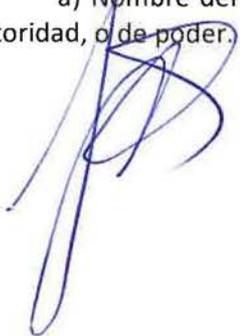
Con este fin, el departamento de RRHH y RRLD estará a disposición para atender las consultas o quejas que los propios trabajadores/as o sus representantes sindicales quisieran denunciar, así como para facilitarles toda la información que pudiera necesitar para esclarecer los hechos.

Asimismo, la empresa se compromete a garantizar la más absoluta discreción en todo el procedimiento, así como a la no adopción de represalias contra los denunciados, representantes y testigos.

PROTOCOLO DE ACTUACION

En el momento que AVANZA ZGZ recibe por escrito una denuncia por chantaje, acoso en cualquiera de sus modalidades o por abuso de autoridad o de poder, por parte de un trabajador o de sus representantes sindicales, en la que deberá constar:

a) Nombre del trabajador o trabajadora afectada, condición laboral y tipo de chantaje, acoso, o abuso de autoridad, o de poder.



b) Las conductas, proposiciones, actitudes o requerimientos en que se concretan los hechos concurrentes. Asimismo, se indicará en caso de haberse practicado la amenaza o el chantaje, aunque este no se haya consumado.

c) Las consecuencias negativas que se han derivado o que podrían derivarse de la situación de acoso o abuso de autoridad, o de poder.

Todos estos datos podrán ser rellenados en el MODELO DE SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACION DE LA COMISION DE IGUALDAD

La secuencia de actuaciones a seguir será la siguiente:

1. Se convoca por cualquiera de las partes la Comisión de Igualdad en un plazo de tres días hábiles desde el día de haber recibido el escrito/denuncia. Se consensuará la creación de un comité instructor compuesto por seis personas tres de la parte social (uno perteneciente a la sección sindical del denunciante si estuviera afiliado/a y los otros dos por orden de representatividad en el comité de empresa, en caso de no estar afiliado/a el denunciante podrá elegir el vocal de la parte social, y otras tres de la parte empresarial, todos/as ellos/as pertenecientes a la Comisión de Igualdad.

Se procede a abrir un periodo de investigación, iniciando inmediatamente la apertura de diligencias informativas previas, encaminadas a esclarecer los hechos. Para ello se entrevistará a los afectados tanto al denunciante, como al denunciado o denunciada, que podrán estar acompañados, si así lo solicitan expresamente por representantes sindicales.

En la propia Comisión de Igualdad, se adoptarán las medidas oportunas para impedir la continuidad del chantaje, comportamiento de acoso, o abuso de autoridad o de poder. Si así se cree necesario se requerirá informe a los Servicios de Prevención propios y CSS en base al resultado del estudio de Riesgos psicosociales.

2. Durante la investigación de los hechos, todos los/as actuantes deberán guardar absoluta confidencialidad y reserva, preservando el derecho a la intimidad y la honorabilidad de las personas, como la presunción de inocencia del investigado.

Las y los testigos implicados en los hechos que se estén investigando gozarán de garantía de indemnidad absoluta ante cualquier decisión de la empresa, salvo que se demuestre que han obrado de mala fe con falso testimonio.

Las partes convienen que este periodo de investigación dure como máximo 10 días naturales desde que se recibió la denuncia.

3. En el caso de que la denuncia haya sido presentada directamente por la víctima y no por los/as representantes sindicales, será informado de la apertura del expediente el sindicato que al que conste como afiliada la persona denunciante.

4. Una vez finalizado el periodo de investigación se reunirá la Comisión de Igualdad para recibir el informe de los instructores, que en cinco días como máximo esta Comisión elevará sus resoluciones a definitivas y en el caso de que se deduzca la existencia de una situación de chantaje, acoso o abuso de autoridad o de poder, AVANZA ZGZ adoptará una serie de medidas, entre otras:

- Llamada de atención al chantajista/acosador/a para que cese de inmediato su conducta, de manera escrita.
- Resolver disciplinariamente el expediente aperturado imponiendo si procede, la sanción disciplinaria

correspondiente.

- Si el chantajista/acosador/a no cesara en su conducta, se procederá al despido procedente por indisciplina o desobediencia en el trabajo, y o chantaje, o acoso, o abuso de autoridad o de poder.
- Tomar las medidas de prevención en base a los artículos 14 y 15 de la LPRL para evitar que hechos similares puedan volver a producirse.

Si del resultado de las averiguaciones, hechos, testigos, documentos u otros se constatará que la denuncia que se presentó es falsa o los hechos no han sido acreditados fehacientemente o de un mínimo de rigor y sustento, la empresa podrá aplicar sanción disciplinaria al o la denunciante y restablecer el honor y la dignidad del acusado/a injustamente.

La resolución y determinación que se tome en la Comisión de Igualdad por parte de la empresa, en caso de no estar de acuerdo se podrá recurrir ante los organismos judiciales competentes.

6. Información y difusión de las medidas.

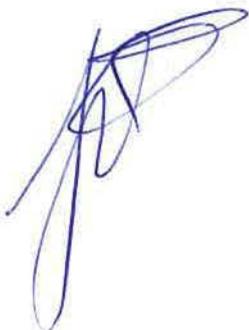
La Empresa difundirá por los medios habituales (comunicación interna, intranet...) el Plan de Igualdad.

7. Evaluación y seguimiento.

Se elaborarán registros desagregados por sexo sobre la aplicación del Plan de Igualdad, utilización de las medidas de conciliación vigentes y demás información que permita analizar los avances en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.



ANEXO I:

MODELO DE SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACION DE LA COMISION DE IGUALDAD

A SR. GERENTE DE RRHH y COMISION DE IGUALDAD

SOLICITANTE:

Persona afectada Sección

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.

DATOS PROFESIONALES

Sección, Categoría, Nº Nomina.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

CONSECUENCIAS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

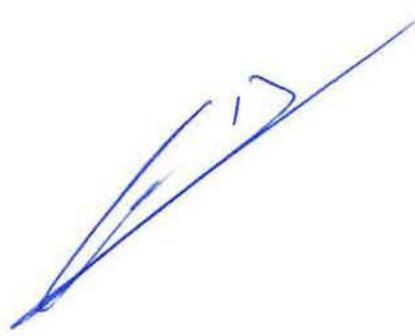
Sí. (Especificar) No

SOLICITUD:

Solicito el inicio de Protocolo de actuación de la Comisión de Igualdad.

FECHA y FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

La información de este documento será accesible únicamente al personal autorizado debiéndose guardar la máxima confidencialidad. El documento será entregado en RRHH.



ANEXO II: Informe Diagnóstico

Avanza Zaragoza S.A.U. es la concesionaria de la red de autobuses urbanos de la ciudad de Zaragoza que ofrece servicio al área urbana de la ciudad y a los barrios rurales de Juslibol, La Cartuja, Montaña, Peñaflor y San Gregorio, con la función de garantizar el transporte público, para agilizar la movilidad de la ciudadanía.

Avanza Zaragoza cuenta con un convenio colectivo propio cuya vigencia se extiende desde el 01-01-20 al 31-12-2023, actualmente se encuentra registrado y publicado en el BOA.

Durante el año 2022 la empresa contaba con una plantilla promedio de 1.249 personas, de las cuales, 113 eran mujeres y 1.136 hombres.

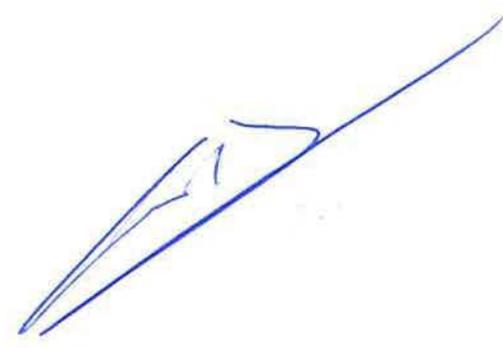
Sin embargo, para los datos cuantificativos utilizados en el presente diagnóstico, serán los referidos a todo el personal que en algún momento ha tenido un contrato de trabajo durante el 2022.

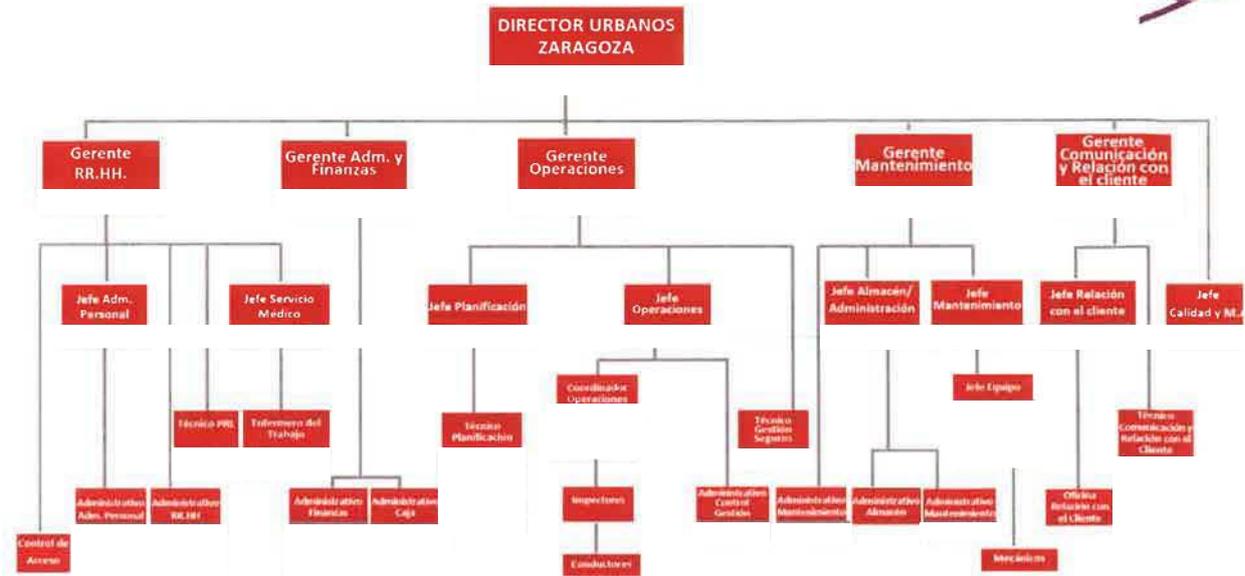
Distribución plantilla media por tipo de contrato (fijo, eventual, jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial):

	Plantilla media Anual						
	Fijos		Eventuales		Total		
	H	M	H	M	H	M	
Conducción	972,5	84,5	18,8	2,5	991,3	87,0	1.078,3
Taller	69,0		5,4		74,4	0,0	74,4
Admón y anexos	68,2	22,2	2,1	3,7	70,3	25,8	96,1
Total empresa	1.109,7	106,7	26,3	6,2	1.135,9	112,8	1.248,8

Por eso, el **Plan de Igualdad** que se elaborará en base al contenido de este diagnóstico tendrá carácter **obligatorio**, tal y como se dispone en el **artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, demostrando así su fuerte compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y contribuyendo de forma efectiva desde su ámbito de actuación a producir un impacto positivo en su plantilla y en la sociedad.

En cuanto a su estructura organizativa, dispone de 3 centros de trabajo situados en Calle Miguel Servet 199, Centro Comercial El Caracol en Pº Independencia y Cabina en Plaza Aragón, que tienen la misma representación sindical; y la distribución de la plantilla por Acciones y Departamentos se organiza de la siguiente manera, según organigrama adjunto:



Vemos a continuación el número y porcentaje de personas en plantilla promedio durante el año 2022, período de análisis de este Diagnóstico.

Año 2022	Mujeres	% sobre total	Hombres	% sobre total	Total
Total	118	9,04%	1.188	90,96%	1.306

*Porcentaje sobre el promedio anual del total de la plantilla



De los anteriores datos se desprende que la estabilidad en la plantilla es muy alta teniendo el 97,4% de la plantilla contrato indefinido.

Tomando los datos a final del año 2022, en el mes de diciembre vemos las siguientes distribuciones:




Distribución por grupo profesional (puesto de trabajo):

Las categorías profesionales recogidas en nuestro Convenio corresponden a un criterio meramente enunciativo, tal y como se señala en el art. 13, por lo que no implica la obligación de mantener todas las categorías descritas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere, como tampoco impide la creación de nuevas categorías profesionales; tal y como es el caso y es el criterio que se ha establecido en el desglose del registro retributivo.

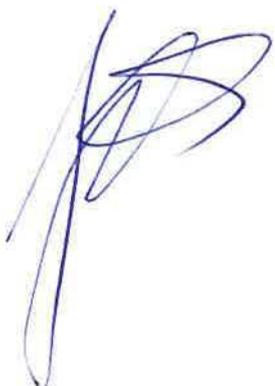
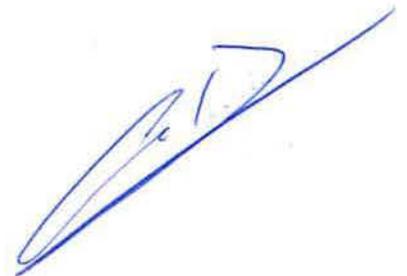
Así pues, categorías como jefe de Negociado, jefe y subjefe de inspectores, encargado, jefe de recaudación, han dejado de existir, contemplándose otras

- En el **epígrafe Mandos** se contemplan categorías, no recogidas en la clasificación del convenio que se adaptan a la estructura organizativa actual, como son jefe de calidad, jefe de operaciones, jefe de planificación, jefe de servicio médico, jefe de admón. de personal, jefe de mantenimiento, jefe de administración y almacén, jefe de comunicación y relación con el cliente, así como los responsables de las gerencias de Administración y finanzas, comunicación y relación con el cliente, mantenimiento, operaciones y recursos Humanos, estando todas ellas contempladas
- En cuanto a **Mantenimiento** se incluye todo el personal de mantenimiento de los diferentes gremios existentes en el taller.
- En **Servicios Auxiliares**, se incluye personal de portería, taquilleras y personal de almacén.
- Finalmente en **Técnicos y Administración**, se incluye el personal administrativo y técnicos de finanzas, planificación, recursos humanos, personal del servicio de prevención, así como jefes/supervisores de equipo de mantenimiento, personal de oficina técnica e inspectores.

Grupo Profesional [PuestoTrabajo]	Mujeres	% sobre el total	Hombres	% sobre el total	Total
CONDUCCION	89	7,96%	1030	92,04%	1.119
MANDOS	5	27,78%	13	72,22%	18
MANTENIMIENTO	0	0,00%	73	100,00%	73
SERVICIOS AUXILIARES	8	40,00%	12	60,00%	20
TECNICO Y ADMON	16	21,05%	60	78,95%	76
Total	118	9,04%	1.188	90,96%	1.306

El colectivo mayoritario es el de conducción, que representa el 85,6 %, y es el colectivo también en el que la presencia femenina es mayor 6,8%.

En el área de mantenimiento hay subrepresentación femenina, salvo en la parte administrativa del área, no presta servicios ninguna mujer.

Distribución por edad:

Rango edad	Mujeres	% sobre total	Hombres	% sobre total	Total
>60	4	0,31%	243	18,61%	247
55-60	14	1,07%	228	17,46%	242
50-55	33	2,53%	255	19,53%	288
45-50	30	2,30%	214	16,39%	244
40-45	24	1,84%	130	9,95%	154
35-40	9	0,69%	71	5,44%	80
30-35	3	0,23%	25	1,91%	28
25-30	1	0,08%	9	0,69%	10
18-25	0	0,00%	13	1,00%	13
Total	118	9,04%	1.188	90,96%	1.306

Podemos comprobar que el 78,18 % de la plantilla tiene una edad superior a los 45, compuesto mayoritariamente por hombres, representando en esa franja las mujeres el 6,2%.

Distribución por antigüedad:

Año 2022	Mujeres	% sobre total	Hombres	% sobre total	Total
40-45	0	0,00%	22	1,68%	22
35-40	0	0,00%	49	3,75%	49
30-35	1	0,08%	136	10,41%	137
25-30	0	0,00%	75	5,74%	75
20-25	5	0,38%	182	13,94%	187
15-20	41	3,14%	252	19,30%	293
10-15	7	0,54%	53	4,06%	60
3-10	47	3,60%	306	23,43%	353
0-3	17	1,30%	113	8,65%	130
Total	118	9,04%	1.188	90,96%	1.306

Así mismo vemos como más del 58% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 15 años en la empresa.

No existe en **AVANZA ZARAGOZA S.A.U.** una composición equilibrada de ambos sexos en la plantilla de acuerdo a la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que dice lo siguiente: "se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

1. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE AVANZA ZARAGOZA S.A.U.

1.1 CONTENIDO

El diagnóstico de situación del Plan de Igualdad de AVANZA ZARAGOZA S.A.U. consiste en un análisis detallado de personal desagregado por sexos, para conocer la distribución, dentro de la organización, de mujeres y hombres: qué puestos de trabajo ocupan y las Acciones donde se encuentran presentes, cómo son sus condiciones laborales, sus promociones dentro de la empresa, etc.

Para este análisis se ha seguido el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en 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 y el reciente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Por ello, las materias objeto de análisis son:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa ha facilitado todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El diagnóstico es un instrumento de trabajo que permite conocer la situación de la empresa respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la organización, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

Es un instrumento de carácter práctico que se ha utilizado para definir acciones concretas que se han incluido en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de AVANZA ZARAGOZA S.A.U. En él se recogen datos cuantitativos y cualitativos, que son analizados desde la perspectiva de género y que nos ofrecen una imagen fija de la situación que permite conocer los puntos fuertes y las Acciones de mejora que permitirán conseguir un entorno laboral plenamente igualitario.

1.2 METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO, PERÍODO DE TOMA DE DATOS E INFORMACIÓN ANALIZADA

Los datos analizados corresponden al período comprendido desde el 01/01/2022 hasta el 31/12/2022

Para la realización de este documento el departamento de RR.HH. ha recabado información para la elaboración del diagnóstico, poniéndola a disposición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Se han obtenido datos de carácter numérico y cualitativos referidos a:

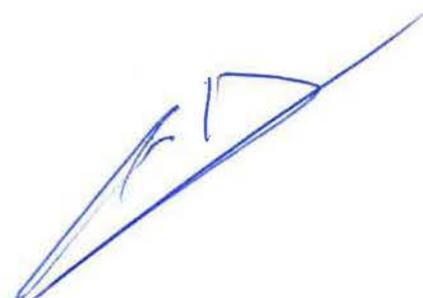
- La composición de la plantilla
- Las condiciones de trabajo
- Los procesos de selección, contratación, formación y desarrollo profesional.
- La clasificación profesional
- La política retributiva
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad
- La prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores de género utilizados en el análisis de estos datos son:

- o **Índice de distribución:** Proporción de mujeres y hombres respecto al total de personas en una categoría de análisis.
- o **Brecha de género:** Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa femenina y la masculina; cuanto mayor sea la diferencia mayor es la desigualdad de género.

El diagnóstico se ha desarrollado a partir de la siguiente información y documentación facilitada por la entidad:

- o Compromiso de la Dirección
- o Constitución de la Comisión negociadora
- o Datos estadísticos facilitados por Departamento de RRHH
- o Plan de Formación
- o Protocolo de Prevención y Protección frente al Acoso
- o Información cuantitativa del año 2022 puesta a disposición de la Comisión de Igualdad en reuniones periódicas mantenidas.
- o Convenio colectivo
- o Plan de Prevención y Protección frente al Acoso, protocolo de actuación. Canal Ético Avanza



2. MATERIAS ANALIZADAS

2.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El objeto de análisis de este apartado consiste en identificar aquellos aspectos de las políticas de selección de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

El equilibrio o desequilibrio entre la presencia de mujeres y hombres en la empresa es relevante ya que nos llevará a poner atención en diversos aspectos como el procedimiento de selección de candidaturas, edad, formación, ubicación... Para que, de forma paulatina, y alineadas con la estrategia de la empresa, se establezcan acciones tendentes a reducir, hasta eliminar los desequilibrios.

CONTRATACIONES POR CATEGORÍA PROFESIONAL

SECCION	H	%	M	%	TOTAL	% SOBRE TOTAL
CONDUCTORES/AS	52	91,2%	5	8,8%	57	85,1%
CAT C	2	100,0%			2	3,0%
TAQUILLERO/A			4	100,0%	4	6,0%
PORTERO/A	2	100,0%			2	3,0%
AUX.ADVO/A	2	100,0%			2	3,0%
TOTALES	58		9		67	
%		86,6%		13,4%		

Puntos fuertes:

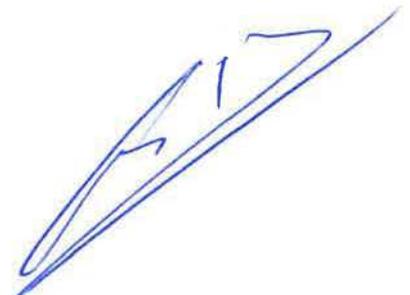
- Se aprecia una constante contratación que permite ir cubriendo las vacantes que se van produciendo.
- Las contrataciones indefinidas realizadas en el 2022 han contribuido a mejorar el equilibrio en cuestión de genero entre el personal fijo en plantilla.

Acciones de mejora:

- La plantilla está fuertemente masculinizada en los dos colectivos mayoritarios. En Taller, porque a pesar de los esfuerzos realizados contactando con asociaciones, la recepción de candidaturas es nula; y en cuanto a conducción porque la estabilidad de la plantilla (recordemos que en este colectivo más del 97% son contratos indefinidos), la rotación que se produce no es suficiente para equilibrar la plantilla a corto plazo. No obstante, se proponen las siguientes

Acciones:

- En los procesos de selección de conducción, incluir al menos una mujer en cada tanda que se convoque, que permita ir incorporando mujeres en cada uno de los procesos.
- Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%, el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado.
- Revisar la solicitud de empleo para utilizar un lenguaje que asegure que no existen elementos discriminatorios por razón de sexo.
- Posibilidad de participar en procesos de promoción de las personas en situación de maternidad y excedencia por motivos familiares.



2.2 FORMACIÓN

En esta materia, se trata de identificar aquellos aspectos de las políticas de formación que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

La formación y desarrollo del personal de la empresa tiene como objetivo principal el potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar los conocimientos técnicos de las personas colaboradoras, para que puedan desarrollar sus tareas actuales y/o futuras. Tiene un gran valor estratégico, por lo tanto, apoyar la formación de la plantilla, con el fin de no perder su talento y contar con ese conocimiento en el momento de necesitar cubrir vacantes internas, realizar un itinerario óptimo de planes de carrera, y mejorar habilidades y competencias dentro de ese mapa profesional.

Previo a la elaboración del plan de formación anual, se realizará reunión previa con los Responsables de las diferentes Acciones, en las que se detectarán las necesidades formativas identificadas en sus equipos, las cuales se deberán valorar para su inclusión en la planificación anual de la formación. La formación está ligada a los planes estratégicos y operativos de las diferentes Acciones, y contribuye activamente a difundir la filosofía corporativa del grupo, la estrategia de la empresa y la consecución de los objetivos empresariales.

Se distinguen dos tipos de formación:

Formación obligada

Es la que se debe impartir para el correcto funcionamiento de los sistemas técnicos que soportan la Explotación, y que forman parte de la habilitación específica de cada puesto. Deberá impartirse durante el tiempo de trabajo.

Formación optativa

Busca la mejora de conocimientos personales de cada uno de las personas trabajadoras, pero que no resulta imprescindible ni obligada para el buen funcionamiento de la operación. Esta formación está dedicada básicamente a ampliación de conocimientos y formación en temas transversales relacionados con su posición.

Durante el primer trimestre de cada año, se solicita a la RLT las aportaciones que consideren de su interés al plan formativo, con el objeto de analizar su inclusión en la programación formativa planificada.

ACCION FORMATIVA	Asistentes	Mes	Horas/acción Formativa	Horas Impartición
ACOGIDA	50	Todo el año	40,0	2.000
ORIENTACION AL CLIENTE PARA CONDUCTORES	222	febrero	2,0	444
CAP	222	febrero	35,0	7.770
IGUALDAD	222	febrero	0,5	111
ACOGIDA TALLER	2	abril/diciembre	16,0	32
ACOGIDA PORTERIA	2	julio	16,0	32

3 ACOGIDA TAQUILLERO CARACOL	2	junio/julio	16,0	32
ACOGIDA CAJA	1	junio	16,0	16
PRL NIVEL BASICO	5	junio	50,0	250
INICIACION DESFRIBILADORES PERSONAL NO SANITARIO	17	septiembre	8,0	136
RENOVACION DESFRIBILADORES PERSONAL NO SANITARIO	11	septiembre	4,0	44
RIESGO ELECTRICO ALTA Y BAJA TENSION	28	marzo/mayo	2,0	56
AUTOBUSES ELECTRICOS ieTRAM	24	abril	3,0	72
TOTAL	808			10.995

Puntos fuertes:

- En la formación no existe discriminación por razones de género en cuanto al contenido ni en la duración de la misma, incluyéndose la posibilidad de que las personas que se encuentran en excedencia por motivos familiares, puedan acudir.

Acciones de mejora:

- Se registrará la formación por género en los próximos análisis.

Acciones:

- Incorporación de un módulo de 10 hrs de formación obligatoria en materia de igualdad de trato y de oportunidades para el personal responsable de selección, promoción y desarrollo profesional en la empresa.
- Incorporación de un módulo de formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el plan de acogida y en el plan de formación de la empresa.

2.3 PROMOCIÓN

El objetivo de este eje es identificar aquellos aspectos de las políticas de promoción de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

El análisis de la promoción y el desarrollo profesional de la plantilla es crucial para el diagnóstico de una organización. Esta importancia se debe a que tradicionalmente ha sido uno de los ámbitos en los cuales más desigualdad ha habido entre mujeres y hombres.

Las diferencias se sustentan principalmente en estereotipos de género, que son junto con otros factores como la corresponsabilidad, el tipo de jornada laboral, etc., son obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad, como ya se ha referido al tratar el fenómeno "techo de cristal".

Una vez aprobada por la Dirección la necesidad de cobertura de un puesto de trabajo definitivo, susceptible de promoción interna, es comunicado a toda la plantilla para su conocimiento.

Dada la característica de nuestro trabajo, en el caso que el puesto requiera de una capacitación determinada, es requisito indispensable estar en posesión de la misma para poder optar a ser candidato/a al puesto.

En la comunicación de existencia de vacante el lenguaje utilizado es plenamente inclusivo, siendo esta comunicación la exposición de los requisitos académicos, habilitación interna o experiencia en el puesto.

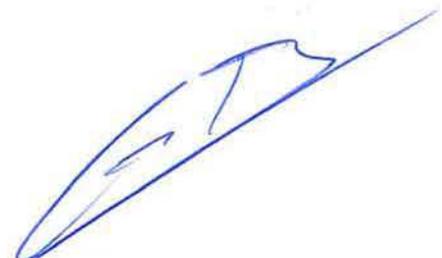
En los casos en los que se produzca una Promoción interna en cualquiera de las diferentes Acciones, *el sistema de ascensos establecido descansa en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.*

PROMOCIONES POR CATEGORÍA PROFESIONAL

SECCION	H	M
INSPECCION	1	0
TALLER	1	0
TOTAL	2	0

Puntos fuertes:

- Exposición en los tabloneros de anuncios de la promoción interna, mediante comunicado interno, recogiendo convocatoria con requisitos y fechas; así como la posterior cobertura de la vacante en caso de que esta se produzca.

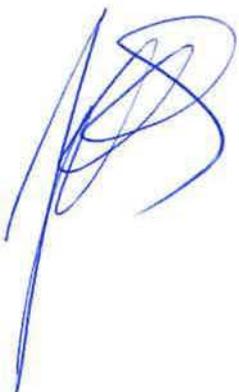


Acciones de mejora:

- La publicación de todas las ofertas de empleo / promociones deben de utilizar lenguaje inclusivo, por lo que toda referencia al puesto debe realizarse con la inclusión de ambos géneros.

Acciones:

- Las vacantes o nuevos puestos creados según el sistema de promoción interna recogidos en el convenio, serán ofertados a la plantilla.
- Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%, el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado.



2.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El análisis de la composición de plantilla permite valorar la estructura de la organización, al tiempo que sitúa los puestos de trabajo dentro del esquema corporativo. Nos indica qué puestos se consideran de valor estratégico y cuáles desarrollan el trabajo a nivel técnico, constituyendo los diferentes escalones de la cadena jerárquica.

En este apartado, se trata de analizar el grado de equilibrio de la presencia de mujeres y hombres dentro de las diferentes clasificaciones profesionales, haciendo hincapié en observar la participación de ambos sexos en profesiones tradicionalmente masculinas (técnicas o relativas a oficios), o femeninas.

Los artículos 12 al 20 de nuestro convenio colectivo establecen la clasificación profesional y la definición de categorías existentes en la Empresa.

Grupo Profesional [PuestoTrabajo]	Mujeres	% sobre el total	Hombres	% sobre el total	Total
CONDUCCION	89	7,96%	1030	92,04%	1.119
MANDOS	5	27,78%	13	72,22%	18
MANTENIMIENTO	0	0,00%	73	100,00%	73
SERVICIOS AUXILIARES	8	40,00%	12	60,00%	20
TECNICO Y ADMON	16	21,05%	60	78,95%	76
Total	118	9,04%	1.188	90,96%	1.306

Análisis de la tabla, desde la perspectiva de género:

El análisis de la composición de plantilla nos muestra que existe desequilibrio.

En términos totales: empresa masculinizada, el sector del transporte de viajeros históricamente cuenta con un número mayor de hombres con respecto a las mujeres.

Podemos comprobar como las Acciones operativas de conducción y sobre todo taller se encuentran muy masculinizadas, siendo superior la representación femenina en el colectivo de servicios auxiliares, mandos y en el grupo de técnicos y admón.

La razón fundamental del desequilibrio en conductores, parte de la incorporación tardía de la mujer a este colectivo y dado que la estabilidad y la antigüedad es muy alta, la incorporación de la mujer a este colectivo se ve limitada a cuando se produce la rotación de la plantilla, básicamente por la jubilación de las personas de este área. Lo anterior, unido a la necesidad de estar en posesión del carnet tipo D para el desempeño del puesto de conductor, supuso que en el comienzo de la explotación la oferta de puestos fuese cubierta mayoritariamente por hombres.

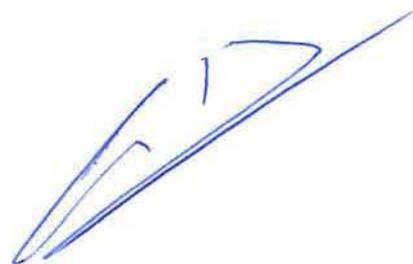
Caso contrario ocurre en el grupo de servicios auxiliares, y en concreto en el grupo de taquilleras con funciones de Atención al Cliente donde la totalidad de la plantilla está integrada por mujeres, el rol social del puesto a desempeñar, desde un principio proporcionó más candidatos del sexo femenino que masculino.

Hay que destacar que en el grupo de técnicos y administración, se ha producido un incremento del colectivo de mujeres que proviene principalmente de la promoción interna de conductoras a inspectoras, rol que hace años estaba identificado con el género masculino.

Por último, señalar que en el grupo de mandos también se ha producido un incremento de mujeres en el colectivo. En esta categoría se aprecia que con diferencia de perspectiva de género es la experiencia junto con la trayectoria profesional de diferente índole, la que ha determinado la composición del grupo, si bien existe aún, una mayor proporción del género masculino en el desempeño del puesto.

Acciones de mejora:

- Toda selección y promoción debe centrarse en la valía del candidato/a Incrementar la proporción del género menos representado en cada una de las categorías, se realizará siempre que, entre los dos candidato/as, existan las mismas condiciones de experiencia o desempeño en puestos similares.



2.5 POLÍTICA RETRIBUTIVA

Se trata en este apartado de analizar la política retributiva de la organización, analizando de qué elementos se compone el paquete retributivo y los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional.

También se van a calcular las diferencias porcentuales existentes en los promedios retributivos de mujeres y hombres, es decir, analizar si existe brecha salarial y sus causas.

La brecha salarial es un concepto numérico, que permite reflejar las desigualdades salariales por sexo, pero que, en sí mismo, no proporciona información sobre las causas de estas desigualdades y si estas son debidas o no a factores discriminatorios. Por tanto, se hace necesario realizar un análisis de esos datos desde la perspectiva de género mediante el estudio pormenorizado de cada puesto de trabajo concreto, determinando aquellos que, sin ser idénticos, son equiparables y que, por tanto, merecen igual retribución.

A continuación se muestra la tabla resultante de la auditoría retributiva en la que aparecen los valores de salarios promedio desglosados en aquellas categorías en las que se encuentran ambos géneros representados.

Grupo Profesional [PuestoTrabajo]	TipoSalario	Mujeres	Hombres	Salario medio mujeres	Salario medio hombres	Diferencia
EMPRESA	Total	118	1.187	34.822,82 €	37.808,89 €	7,90%
CONDUCCION	Total	89	1.029	35.537,02 €	37.740,15 €	5,84%
	Complemento Salarial	87	1.019	9.724,30 €	10.982,37 €	11,46%
	Salario sin complementos	89	1.029	25.677,54 €	26.473,14 €	3,01%
	Complemento Extrasalarial	86	949	366,04 €	396,46 €	7,67%
MANDOS	Total	5	12	47.022,78 €	59.319,72 €	20,73%
	Complemento Salarial	0	1 -	-	10,53 €	100,00%
	Salario sin complementos	4	8	47.022,78 €	59.319,72 €	20,73%
	Complemento Extrasalarial	0	1 -	-	23,72 €	100,00%
MANTENIMIENTO	Total	0	74 -	-	34.073,42 € -	-
	Complemento Salarial	0	74 -	-	7.839,77 € -	-
	Salario sin complementos	0	74 -	-	26.219,74 € -	-
	Complemento Extrasalarial	0	9 -	-	114,47 € -	-
SERVICIOS AUXILIARE	Total	8	12	27.832,84 €	32.856,09 €	15,29%
	Complemento Salarial	8	11	2.582,78 €	5.100,17 €	49,36%
	Salario sin complementos	8	12	24.730,79 €	28.180,94 €	12,24%
	Complemento Extrasalarial	8	0	519,28 € -	-	-100,00%
TECNICO Y ADMON	Total	16	59	32.185,69 €	39.934,72 €	19,40%
	Complemento Salarial	14	56	4.849,56 €	11.245,83 €	56,88%
	Salario sin complementos	16	59	27.859,25 €	29.184,63 €	4,54%
	Complemento Extrasalarial	2	11	664,59 €	408,07 €	-62,86%

Salario Medio: Promedio o salario medio, es la suma de los números dividida por cuántos números se promedian.

Con objeto de aclarar los diferentes conceptos y categorías/grupos profesionales se realizan las siguientes descripciones de los datos recogidos en el registro retributivo:

Grupo profesional (Puesto de trabajo):

Las categorías profesionales recogidas en nuestro Convenio corresponden a un criterio meramente enunciativo, tal y como se señala en el art. 13, por lo que no implica la obligación de mantener todas las categorías descritas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere, como tampoco impide la creación de nuevas categorías profesionales; tal y como es el caso y es el criterio que se ha establecido en el desglose del registro retributivo.

Así pues, categorías como jefe de Negociado, jefe y subjefe de inspectores, encargado, jefe de recaudación, han dejado de existir, contemplándose otras

- En el epígrafe Mandos se contemplan categorías, no recogidas en la clasificación del convenio que se adaptan a la estructura organizativa actual, como son jefe de calidad, jefe de operaciones, jefe de planificación, jefe de servicio médico, jefe de admón. de personal, jefe de mantenimiento, jefe de administración y almacén, jefe de comunicación y relación con el cliente, así como los responsables de las gerencias de Administración y finanzas, comunicación y relación con el cliente, mantenimiento, operaciones y recursos Humanos, estando todas ellas contempladas
- En cuanto a Mantenimiento se incluye todo el personal de mantenimiento de los diferentes gremios existentes en el taller.
- En Servicios Auxiliares, se incluye personal de portería, taquilleras y personal de almacén.
- Finalmente en Técnicos y Administración, se incluye el personal administrativo y técnicos de finanzas, planificación, recursos humanos, personal del servicio de prevención, así como jefes/supervisores de equipo de mantenimiento, personal de oficina técnica e inspectores.

Tipo de salario:

Aparecen tres subdivisiones, Salario sin complementos, complemento salarial y complemento extrasalarial.

- Salario sin complementos: Corresponde al salario bruto anual, que incluye los abonos de pagas extras y vacaciones.
- Complemento salarial: Recoge los conceptos y pluses de la siguiente tabla, establecidos en el art. 26 del convenio colectivo siendo éstos complemento mensual, plus inspección, plus taquilleros, plus especialización de mandos y oficiales de taller y anexos, plus por manejo de vehículos en personal de taller, plus de turnos de taller, plus de mañana y tarde de taller, plus turno mañana/tarde de taller, plus especial cambio de turno de taller, plus de agentes de recaudación, plus de personal de almacén, plus de nocturnidad, plus convenio 1990, plus de festivos, plus titulado, plus de asistencia, plus ambulante, plus servicio búho, plus servicio de refuerzo bus en Nochebuena y Nochevieja. Se incluyen también la antigüedad y las horas extras.
- Complemento extrasalarial: Incluye el pago de tasas del curso CAP, que la empresa abona según lo recogido en convenio y el quebranto de moneda.

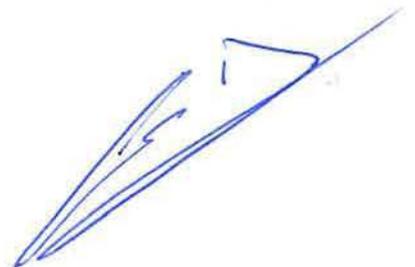
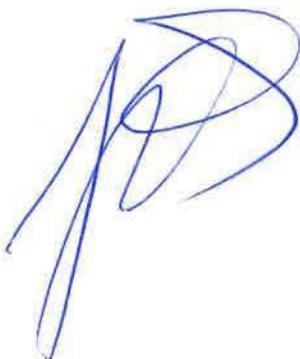
Las diferencias salariales entre géneros responden claramente a la diferenciación por antigüedad. El colectivo masculino posee una mayor antigüedad que el femenino.

Puntos fuertes:

- Analizado el registro no existe brecha superior al 25%

Acciones de mejora:

- Potenciar la contratación femenina y mantener e incrementar la incorporación de mujeres en plantilla, contribuirá a ir reduciendo la brecha ya que fundamentalmente deriva del complemento por antigüedad, en todas las posiciones evaluadas, tanto en conducción como mandos.



2.6 CONDICIONES LABORALES

En este apartado se trata de medir las condiciones de trabajo de todo el personal, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral

Tipo de contrato y jornada	Mujeres	% sobre el total	Hombres	% sobre el total	Total
Fijo Discontinuo a Tiempo Completo	0	0,00%	1	100,00%	1
Indefinido a Tiempo Completo	86	8,08%	979	91,92%	1.065
Indefinido a Tiempo Parcial	23	27,06%	62	72,94%	85
Prácticas	0	0,00%	4	100,00%	4
Temporal a Tiempo Completo	5	13,89%	31	86,11%	36
Temporal a Tiempo Parcial	4	3,48%	111	96,52%	115
Total	118	9,04%	1.188	90,96%	1.306

En este apartado se analiza si la empresa garantiza un trato totalmente igualitario en cuanto a condiciones laborales. Desde una perspectiva de género, son temas pertinentes dado el carácter diferencial que suele haber entre sexos. La feminización de los contratos parciales/temporales y las jornadas reducidas implican la necesidad de un abordaje estructural.

Existe una clara estabilidad en la plantilla, predominando la contratación indefinida y a tiempo completo. Los contratos temporales suponen tan sólo un 15,3% sobre el total y responden a cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral.

Comparativamente son más las mujeres que ejercen la guarda legal en comparación con los hombres, recordemos que la población femenina representa sólo el 9% de la plantilla.

Grupo Profesional [PuestoTrabajo]	Mujeres con guarda legal	% sobre el total	Hombres con guarda legal	% sobre el total	Total con guarda legal
CONDUCCION	14	24,14%	44	75,86%	58
SERVICIOS AUXILIARES	1	100,00%	0	0,00%	1
TECNICO Y ADMON	3	75,00%	1	25,00%	4
Total	18	28,57%	45	71,43%	63

Puntos fuertes:

- El Convenio Colectivo establece las mismas condiciones para ambos géneros, sin discriminación alguna.
- Posibilidad de adaptar y distribuir la jornada, flexibilidad horaria, licencias no retribuidas y disfrute de vacaciones entre la segunda quincena de junio y la primera de septiembre para personas con hijos entre 3

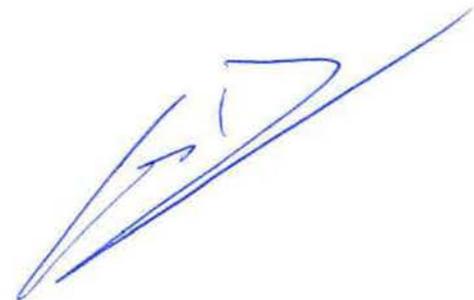
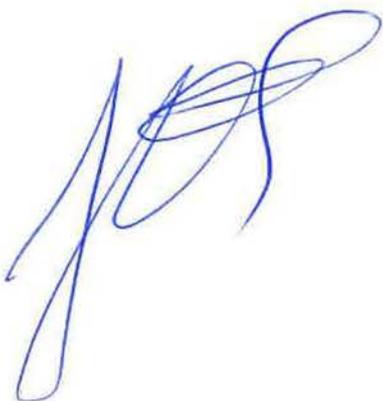
y 12

- Solicitudes de elección de línea. Los conductores perceptores fijos de línea, tengan la condición de Ordinario o Relevante, con un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa, que al alcanzar la edad de 55 años estén interesados en elegir línea, podrán hacerlo con carácter preferente, en las vacantes que se vayan produciendo, según criterio acordado en comisión paritaria de 4/jun 2018. A estos conductores de 55 años, cuando elijan línea, se les cambiarán en cuanto haya vacante en la línea solicitada y obligatoriamente, en el primer quincenal de Enero.

Los conductores perceptores fiesteros, que tengan la condición de Ordinario o Relevante, con un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa, que al alcanzar la edad de 55 años estén interesados en elegir cuadro de fiestero, podrán hacerlo con carácter preferente, en las vacantes que se vayan produciendo. A estos conductores de 55 años, cuando elijan cuadro, se les cambiará en cuanto haya vacante en el cuadro solicitado y obligatoriamente en el primer quincenal de Enero.

Acciones:

- Ampliación de reducción de jornada: Se podrá ampliar la reducción de jornada por parte de una trabajadora o trabajador que la tuviera, si, una vez hubiera llegado al límite máximo legal establecido y, si el fin de la reducción se produjese después del último año legal establecido, se podría prorrogar por el tiempo faltante para la terminación de ese año del curso escolar.



2.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Aquí tratamos de obtener información sobre las medidas de conciliación personal, familiar y laboral que existen en la empresa y quienes y cómo hacen uso de ellas.

Se entiende por conciliación de la vida laboral y familiar el derecho de que las personas trabajadoras puedan hacer compatible, su relación laboral con su faceta personal, en el sentido más amplio posible y no sólo la relativa a la situación familiar. Para que la conciliación cumpla el fin de lograr la efectiva igualdad entre hombre y mujeres, las medidas que implementan las organizaciones no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que sean de hacer extensibles a mujeres y hombres. Por ello es necesario la corresponsabilidad, que significa compartir la responsabilidad de una situación o actuación determinada entre dos o más personas. Las personas corresponsables tienen las mismas obligaciones y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones a su cargo.

En el 2022 han sido solicitadas licencias las siguientes licencias retribuidas:

PERMISOS	Días Ntrales			Días Laborables					
	MATER-PATER	CAMB. DOM	FALLEC	HOSP.FAM	LACTAN	MATRIM	OP.FAM	OTROS	
CONDUCTORES/AS	1.661	24	143	823	149	163	247	23	
TALLER	41							78	
RESTO	139							14	
TOTALES	1.841	24	143	823	149	163	247	115	

Y los siguientes permisos no retribuidos:

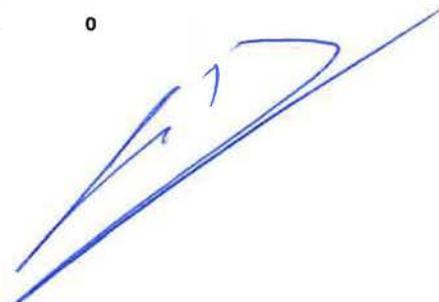
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Hombre	Mujer
CONDUCTORES/AS		3
TOTALES	3	0

En el 2022 han sido solicitadas excedencias por seis mujeres y dos hombres:

EXCEDENCIAS	Cuidado Familiar	
	Hombre	Mujer
CONDUCTORES/AS	2	6
TOTALES	2	6

Y las siguientes reducciones de jornada:

REDUCCIONES JORNADA	Cuidado Hijo		Estudios		Cuidado familiar	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
CONDUCTORES/AS	2	1				
TALLER			1			0
CAJA						1
TOTALES	2	1	1	0	1	0

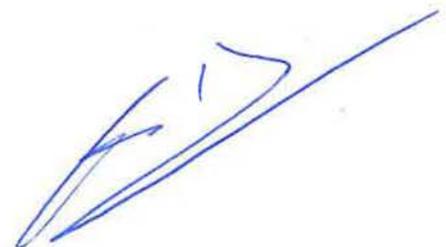
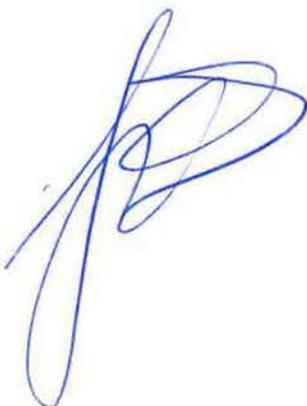



Puntos fuertes:

- El análisis de la tabla muestra que no es un condicionante el género en cuanto a la solicitud de una excedencia o licencia.

Acciones de mejora:

- Dar a conocer la existencia de las diferentes opciones disponibles para todo el personal.
- Registrar en el colectivo de Taller los tipos de licencia retribuida, así como en resto, desglosando por Mujer y Hombre.



2.8 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

En este apartado se comprueba la existencia de mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si éstos son conocidos por la plantilla y accesibles.

Porque el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral se entiende como una causa más de discriminación, y por lo tanto, puede contribuir al mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso laboral y por razón de sexo, las organizaciones se comprometen a impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso y a no permitir conductas de esta naturaleza, consiguiendo un clima laboral positivo y saludable dentro del conjunto de la plantilla.

En nuestro ordenamiento jurídico, el acoso sexual y por razón de sexo están expresamente prohibidos por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; que establece la obligatoriedad de promover procedimientos específicos para la prevención de estas conductas y la creación de cauces para dar respuesta a las denuncias o reclamaciones que puedan surgir.

Principios y Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

-Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno.

-Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad, prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento abierto si lo hubiere.

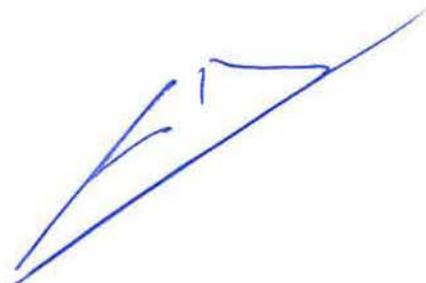
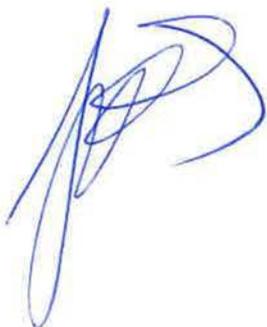
-Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

-Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos; para ello se adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

-Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.

-Se prohíben expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

Se entiende por acoso sexual, acoso por razón de sexo, por acoso laboral y por abuso de autoridad o de poder en el trabajo:



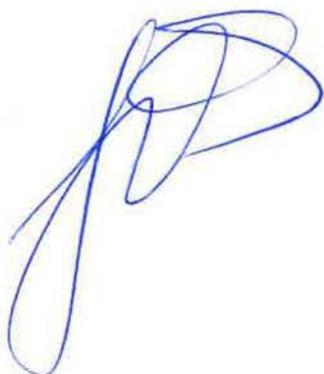
Puntos fuertes:

Se dispone de un protocolo de aplicación en caso de acoso.

Así mismo, se dispone de un canal de Código de Ética y Conducta (CEC) que garantiza el anonimato para las personas implicadas en un caso de acoso.

Acciones de mejora:

Dar difusión a toda la plantilla de la existencia del protocolo de acoso y del CEC de aplicación.



2.9 USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE

Aunque dicho apartado no figura en el Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se procede a incorporar dicho punto en el diagnóstico de la empresa, por entender que puede ser relevante a efectos de las medidas que puedan implantarse en la empresa.

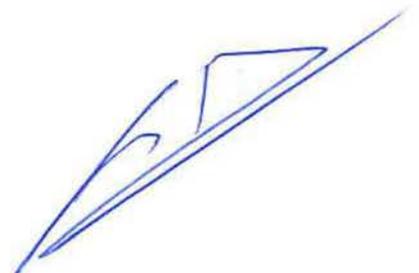
El lenguaje utilizado y el sistema de comunicación no son un tema secundario, pues la propia Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres le otorga una importancia fundamental y se remite, en varias ocasiones a lo largo de su articulado, a la necesidad de utilizar un lenguaje incluyente y no sexista. Pues si bien es cierto que el lenguaje, por sí mismo y de forma aislada, no puede lograr la igualdad efectiva, su uso inclusivo sí puede contribuir de manera positiva al fin propuesto, al visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la empresa y sensibilizar en una realidad laboral libre de estereotipos donde mujeres y hombres no se encuentren encasillados en los roles que social y tradicionalmente les son asignados.

Puntos fuertes:

Se observa que existe un cambio en cuanto al uso del lenguaje en las comunicaciones de ambas partes, utilizando el lenguaje inclusivo.

Acciones de mejora:

Concienciar al personal en la utilización del lenguaje inclusivo.



3. CONCLUSIONES

La empresa presenta una composición desequilibrada de la plantilla de acuerdo con la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se trata de una empresa masculinizada donde el 9,04% del promedio de las personas trabajadoras son mujeres y el 90,96% del promedio son hombres. Este desequilibrio favorece que la participación de las mujeres en algunos puestos y niveles jerárquicos sea escasa, produciéndose segregación horizontal y vertical.

Por eso, el principal objetivo del Plan de Igualdad será aumentar tanto el número de mujeres en plantilla como fomentar su inclusión en aquellos puestos y categorías en las que está infrarrepresentada.

También será objetivo prioritario dar a conocer la existencia de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, a continuación, se detallan las acciones que se han ido incorporando en el informe como Acciones de mejora y que se incluyen como acciones del Plan de Igualdad:

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Puntos fuertes:

- Elevada estabilidad en el empleo, el 97,4 % de la plantilla tiene contrato fijo y no existe una elevada rotación.

Acciones de mejora:

- En futuras contrataciones, aumentar el género menos representado en proporción al personal contratado en años anteriores.

FORMACIÓN

Puntos fuertes:

- En la formación no existe discriminación por razones de género en cuanto al contenido ni en la duración de la misma.

Acciones de mejora:

- Se analizará la impartición de la formación por género en los próximos análisis, desglosándose entre sexos.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Acciones de mejora:

- La publicación de todas las ofertas de empleo / promociones deben de utilizar lenguaje inclusivo, por lo que toda referencia al puesto debe realizarse con la inclusión de ambos géneros.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Acciones de mejora:

- Toda selección y promoción debe centrarse en la valía del candidato/a Incrementar la proporción del género menos representado en cada una de las categorías, se realizará siempre que, entre los dos candidato/as, existan las mismas condiciones de experiencia o desempeño en puestos similares.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

▪ Puntos fuertes

Analizado el registro no existe brecha superior al 25%

CONDICIONES LABORALES

▪ Puntos fuertes

El Convenio Colectivo establece las mismas condiciones para ambos géneros, sin discriminación alguna.

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

Puntos fuertes:

- El análisis de la tabla muestra que no es un condicionante el género en cuanto a la solicitud de una excedencia o licencia.

Acciones de mejora:

- Dar a conocer la existencia de las diferentes opciones disponibles para todo el personal. (licencias, excedencias, permisos retribuidos, asuntos propios)

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Puntos fuertes:

Se dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso.

Este protocolo y canal de Código de Ética y Conducta (CEC) garantiza el anonimato tanto para las personas implicadas en un caso de acoso.

Acciones de mejora:

Dar difusión a toda la plantilla de la existencia del protocolo de acoso y del CEC de aplicación.

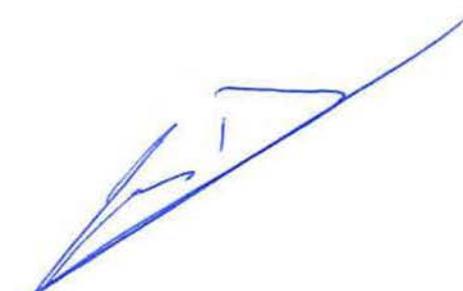
USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE

Puntos fuertes:

Se observa que existe un cambio en cuanto al uso del lenguaje en las comunicaciones de ambas partes, utilizando el lenguaje inclusivo.

Acciones de mejora:

Concienciar al personal en la utilización del lenguaje inclusivo.



ANEXO III: Informe Auditoría Retributiva

1. Objetivo:

A continuación detallaremos los objetivos de la Auditoría Retributiva, de acuerdo con los artículos. 7 y 8 del Real Decreto 902/2020:

- ✓ Comprobar si el Sistema Retributivo de la Empresa cumple los requisitos, así como evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes para garantizar esta igualdad.
- ✓ Asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo.
- ✓ Detectar los factores que ocasionen desigualdades retributivas.
- ✓ En caso de detectar una brecha salarial entre géneros, establecer un plan de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

2. Alcance temporal de la auditoría:

Los datos utilizados para realizar el análisis de la situación retributiva de la empresa corresponden al período comprendido desde el 01/01/2022 al 31/12/2022, para coincidir con el período de análisis de diagnóstico de situación del resto de materias analizadas en el Informe de Diagnóstico del Plan de Igualdad.

3. Análisis del contexto de la Empresa:

AVANZA ZARAGOZA S.A.U. es una compañía cuya actividad principal es el transporte de carretera de viajeros, con presencia en la ciudad de Zaragoza y una plantilla media en el año 2022 de mil trescientas seis personas.

Muestra de la auditoría:

Empresa	AVANZA ZARAGOZA S.A.U.
CIF	A-99378929
Ejercicio	2022
Convenios Colectivos	1

Distribución de la plantilla:

	% sobre el total	Nº
Mujeres	9,04%	118
Hombres	90,96%	1.188
Total		1.306

El 9,04 % de la plantilla de la Avanza Zaragoza S.A.U. está formada por mujeres, uno de los primeros factores presentes en el sector del transporte de viajeros es la presencia mayoritaria de hombres en los puestos de

conducción y mantenimiento, gracias a las políticas de la organización en los últimos 7 años hemos incrementado el porcentaje de mujeres en la compañía un 2%.

Pese a este cambio de tendencia, en el Área de Mantenimiento, en las posiciones de los diferentes gremios que la constituyen, nos resulta muy complicado poder incorporar mujeres debido a que en los procesos de selección no recibimos candidaturas de mujeres, de este modo como veremos en los datos retributivos no hemos podido analizar el comparativo entre géneros al no contar con mujeres en esta posición.

Antigüedad Media:

La antigüedad media es uno de los factores más relevantes que nos impactará y sobre el que no podremos actuar a corto plazo. En el convenio colectivo aplicable en esta empresa, se establece un plus de antigüedad.

Dado que la antigüedad media de los hombres es de 15 años y la de las mujeres 11 años, de este modo por factores externos a la organización las personas con una mayor antigüedad tendrán una retribución mayor por este concepto.

Rango antigüedad	Mujeres	% sobre total	Hombres	% sobre total	Total
40-45	0	0,00%	22	1,68%	22
35-40	0	0,00%	49	3,75%	49
30-35	1	0,08%	136	10,41%	137
25-30	0	0,00%	75	5,74%	75
20-25	5	0,38%	182	13,94%	187
15-20	41	3,14%	252	19,30%	293
10-15	7	0,54%	53	4,06%	60
3-10	47	3,60%	306	23,43%	353
0-3	17	1,30%	113	8,65%	130
Total	118	9,04%	1.188	90,96%	1.306

Como vemos en este detalle el 9% de las mujeres tienen una antigüedad superior a 10 años mientras que en el caso de los hombres hablamos del 56%.

Convenio Colectivo:

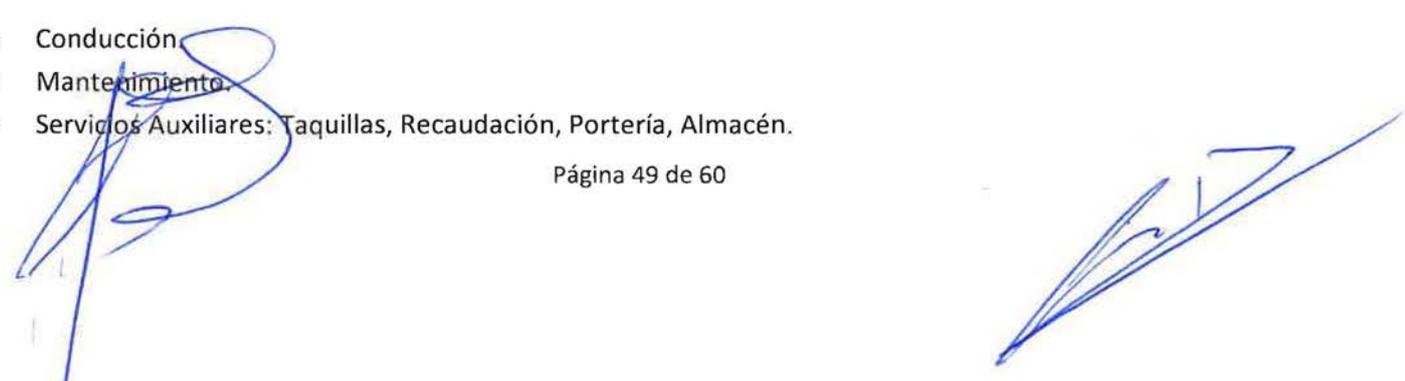
Como comentábamos en el punto anterior la regulación del convenio colectivo es uno de los factores externos que nos puede impactar en la retribución de los colaboradores. Tanto por pluses por permanencia en la empresa (plus de antigüedad) que en entornos como el nuestro tienen un efecto directo, como por la estructura organizativa y retributiva regulada en el convenio y de obligado cumplimiento para la empresa.

4. Estructura Organizativa:

La estructura organizativa de Avanza Zaragoza S.A.U. está formada por los niveles funcionales, que detallaremos a continuación, es importante destacar que en función del colectivo del que hablemos las condiciones contractuales de los colaboradores se regirá por el convenio colectivo o por la política de retributiva corporativa:

Niveles Funcionales regulados por el convenio colectivo:

- Conducción
- Mantenimiento
- Servicios Auxiliares: Taquillas, Recaudación, Portería, Almacén.



- Administración.
- Técnicos.

Niveles Funcionales gestionados por las políticas corporativas de Recursos Humanos:

- Directores.
- Gerentes.
- Jefes.

Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo:

El sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) de Avanza Zaragoza S.A.U. persigue medir y cuantificar la aportación de los puestos de trabajo de la organización. Es importante destacar que en todo momento hablamos de agrupaciones de puestos de trabajo, ningún caso hablamos de personas y condiciones particulares, de este modo a través de una serie de factores objetivos podremos valorar la aportación de las posiciones sin poder dar lugar a sesgos subjetivos.

En primer lugar debemos explicar cómo se estructura la metodología de valoración de puestos:

Sistema de Valoración por Factores o Factorial:

El SVPT se construye sobre cinco factores (indicadores) que nos darán la aportación de cada posición en función de su puntuación:

1. **Experiencia y Conocimientos:** Este factor valora la formación y experiencia necesaria para ocupar la posición. Esta ponderación la realizaremos a través de dos dimensiones: Formación y Experiencia.
2. **Gestión de Equipos:** En función del equipo a cargo de cada posición la complejidad y responsabilidad del puesto será mayor de esta forma en este punto dividimos en el análisis en dos Dimensiones: Número de colaboradores y Nivel de responsabilidad del equipo a cargo.
3. **Responsabilidad y Complejidad:** para poder analizar el impacto de las decisiones y las acciones de cada posición determinaremos la puntuación de este factor en base a tres dimensiones:
 - Responsabilidad sobre presupuestos.
 - Decisión e influencia sobre procedimientos y políticas corporativas.
 - Responsabilidad sobre errores: económica y social.
4. **Relaciones con el puesto y capacidad de negociación:** Este factor determinar la interacción del puesto con su entorno y la capacidad de influencia e incluso negociación con terceros externos o internos.
5. **Tipo de Negocio:** por último tenemos un factor acelerador en función del ámbito de actuación de la posición, cuanto mayor es el impacto de su trabajo en el negocio, mayor puntuación tendrán los factores anteriores. Este impacto se determina con los valores objetivos del negocio:
 - EBITDA.
 - Nº Contratos.
 - Nº Empleados.
 - Flota.
 - Kilómetros.

Relevancia de los factores:

Para la elaboración del diagnóstico de la situación retributiva en AVANZA ZARAGOZA S.A.U. se ha tomado en consideración los datos contenidos en el Registro Retributivo y en la Valoración de Puestos de Trabajo y se han realizado las siguientes comprobaciones:

En cuanto al Registro Retributivo, éste cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre y fue elaborado tras consulta previa a la Inspección de Trabajo. También se han realizado todas las comprobaciones de exactitud de los datos respecto a la clasificación profesional, conceptos retributivos, el cálculo de medias y medianas, justificaciones de brechas salariales, número de personas contenidas en el Registro retributivo coincidentes con el modelo190 de la AEAT y comprobación de la inexistencia de otras retribuciones diferentes a las existentes en las nóminas.

Esquema Factores de Valoración:

Factores	Peso Máximo
Experiencia y Conocimientos	100
Gestión de Equipos	200
Responsabilidad y Complejidad	320
Relaciones con el puesto y capacidad de Negociación	210
Mix de Negocio	170
	1.000



De este modo la puntuación máxima que puede obtener una posición son 1.000 puntos.




Así como referencia tendremos el siguiente escalado:

Nivel Organizativo	Puntuación
Mandos	601 - 800
Técnicos y Administración	200-600
Conducción	200-300
Mantenimiento	100-200
Servicios Auxiliares	100-200

En concreto, en nuestra empresa, y aplicando el sistema de valoración descrito las puntuaciones serían:

5. Estructura retributiva y sistema de revisión salarial:

Aportación Máxima	250	100	150	200	100	200	1.000
Puesto de Trabajo	Experiencia Necesaria en un Puesto Similar	Equipo Directo a cargo	3.1 Relación con el cliente externo e interno	3.2 Responsabilidad del Puesto	3.3 Gestión de Procesos Políticos	4.1. Exigencias del puesto trabajo (físicas y psicológicas)	TOTAL
Mandos	115	73	98	130	55	173	642,50
Técnicos y Admón.	43	25	68	78	25	136	373,75
Conductor	60	0	40	40	20	125	285,00
Mecánico	30	0	40	40	20	125	255,00
Enfermero/a	100	0	40	40	20	50	250,00
Sº Auxiliares	0	0	30	20	20	50	120,00

En el caso de las posiciones reguladas en el convenio colectivo, tanto su estructura salarial como la revisión salarial ordinaria vendrán recogida en el convenio colectivo de aplicación.

Respecto al resto de posiciones internamente hemos confeccionado una serie de bandas salariales que enmarcan la retribución de los colaboradores en su posición. El diseño de estas bandas salariales se ha realizado con la información de las encuestas salariales de las principales consultoras de compensación (Mercer Consulting y Willis Towers Wattson) teniendo en cuenta las retribuciones del mercado y la aportación del nivel organizativo de cada posición.

Ejemplo de banda salarial:

- 1º Tercio de la banda: Primer tramo de la banda salarial, que va desde el punto mínimo de la banda hasta la Banda Media.
- Banda Media: Conjunto de retribuciones que componen el tramo medio de la banda.
- 3º Tercio de la banda: Rango salarial que contiene las retribuciones que van desde la Banda Media hasta el p

6. Sistema revisión salarial:

El sistema de revisión salarial de este colectivo se realiza teniendo en cuenta dos variables:

1. Evaluación del desempeño.
2. Posición en banda.

De este modo los colaboradores con evaluaciones de desempeño positivas que se encuentren en las posiciones iniciales de la banda tendrán un porcentaje de revisión salarial superior al resto del colectivo, de este modo potenciamos aquellas personas con un buen rendimiento y con una posición en la banda inicial.

El sistema es totalmente objetivo puesto no discrimina por persona, a través de una matriz de mérito calculamos la revisión salarial de todos los afectados.

Anualmente de acuerdo a los resultados económicos de la compañía y las tendencias del mercado se aprueba un incremento medio que se distribuye con el criterio que acabamos de comentar.

Este procedimiento es auditado por especialistas externos tanto en la presentación del Informe Anual del Estado Financiero y en las diferentes certificaciones de calidad con las que contamos (Empresa Familiarmente Responsable EFR)

7. Registro Retributivo y análisis de las retribuciones:

Anualmente se procede a realizar el registro retributivo y a analizar las posibles desviaciones que puedan provocar una brecha salarial entre géneros.

El registro retributivo recoge los grupos profesionales existentes en la empresa, los recogidos en convenio y los gestionados por política retributiva de empresa, tal y como se ha especificado en el informe diagnóstico, realizándose un desglose que determina el Salario sin complementos, los complementos salariales y los complementos extrasalariales; y como se ha indicado anteriormente, en ningún caso se recogen condiciones individuales.

MEDIANA SALARIAL: Mediana de un conjunto de números, es ese número en el que la mitad de los números son más altos y la mitad más bajos.



Grupo Profesional [PuestoTrabajo]	TipoSalario	Mujeres	Hombres	Mediana salarial mujeres	Mediana salarial hombres	Diferencia
EMPRESA	Total	118	1.186	35.546,06 €	37.595,75 €	5,45%
CONDUCCION	Total	89	1.029	35.749,87 €	37.599,60 €	4,92%
	Complemento Salarial	87	1.019	9.461,69 €	10.673,33 €	11,35%
	Salario sin complementos	89	1.029	26.016,79 €	26.463,11 €	1,69%
	Complemento Extrasalarial	86	949	407,95 €	430,50 €	5,24%
MANDOS	Total	5	12	46.834,24 €	58.986,61 €	20,60%
	Complemento Salarial	0	1	-	10,53 €	100,00%
	Salario sin complementos	1	8	46.834,24 €	58.978,04 €	20,59%
	Complemento Extrasalarial	0	1	-	23,72 €	100,00%
MANUTENIMIENTO	Total	0	74	-	34.582,27 €	-
	Complemento Salarial	0	74	-	8.333,91 €	-
	Salario sin complementos	0	74	-	26.342,34 €	-
	Complemento Extrasalarial	0	9	-	23,72 €	-
SERVICIOS AUXILIARES	Total	8	12	28.799,21 €	32.085,07 €	10,24%
	Complemento Salarial	8	11	2.513,24 €	6.069,61 €	59,59%
	Salario sin complementos	8	12	24.859,30 €	24.689,62 €	-0,69%
	Complemento Extrasalarial	8	0	482,82 €	-	-100,00%
TECNICO Y A DMON	Total	16	59	32.165,47 €	40.409,71 €	20,40%
	Complemento Salarial	14	56	2.392,26 €	12.228,24 €	80,52%
	Salario sin complementos	16	59	27.591,75 €	28.012,44 €	1,50%
	Complemento Extrasalarial	2	11	664,59 €	23,72 €	-2,701,81%

SALARIO MEDIO: Promedio o salario medio, es la suma de los números dividida por cuantos números se promedian.

Grupo Profesional [PuestoTrabajo]	TipoSalario	Mujeres	Hombres	Salario medio mujeres	Salario medio hombres	Diferencia
EMPRESA	Total	118	1.187	34.822,82 €	37.808,89 €	7,90%
CONDUCCION	Total	89	1.029	35.537,02 €	37.740,15 €	5,84%
	Complemento Salarial	87	1.019	9.724,30 €	10.982,37 €	11,46%
	Salario sin complementos	89	1.029	25.677,54 €	26.473,14 €	3,01%
	Complemento Extrasalarial	86	949	366,04 €	396,46 €	7,67%
MANDOS	Total	5	12	47.022,78 €	59.319,72 €	20,73%
	Complemento Salarial	0	1	-	10,53 €	100,00%
	Salario sin complementos	4	8	47.022,78 €	59.319,72 €	20,73%
	Complemento Extrasalarial	0	1	-	23,72 €	100,00%
MANUTENIMIENTO	Total	0	74	-	34.073,42 €	-
	Complemento Salarial	0	71	-	7.839,77 €	-
	Salario sin complementos	0	74	-	26.219,74 €	-
	Complemento Extrasalarial	0	9	-	114,47 €	-
SERVICIOS AUXILIARES	Total	8	12	27.832,84 €	32.856,09 €	15,29%
	Complemento Salarial	8	11	2.582,78 €	5.100,17 €	49,36%
	Salario sin complementos	8	12	24.730,79 €	28.180,94 €	12,24%
	Complemento Extrasalarial	8	0	519,28 €	-	-100,00%
TECNICO Y A DMON	Total	16	59	32.185,69 €	39.934,72 €	19,40%
	Complemento Salarial	14	56	4.849,56 €	11.245,83 €	56,88%
	Salario sin complementos	16	59	27.859,25 €	29.184,63 €	4,54%
	Complemento Extrasalarial	2	11	664,59 €	408,07 €	-62,86%

Con objeto de aclarar los diferentes conceptos y categorías/grupos profesionales, tal y como queda recogido en el informe diagnóstico, se realizan las siguientes descripciones de los datos recogidos en el registro retributivo:

Grupo profesional (Puesto de trabajo):

Las categorías profesionales recogidas en nuestro Convenio corresponden a un criterio meramente enunciativo, tal y como se señala en el art. 13, por lo que no implica la obligación de mantener todas las categorías descritas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere, como tampoco impide la creación de nuevas categorías profesionales; tal y como es el caso y es el criterio que se ha establecido en el desglose del registro retributivo.

Así pues, categorías como jefe de Negociado, jefe y subjefe de inspectores, encargado, jefe de recaudación, han dejado de existir, contemplándose otras

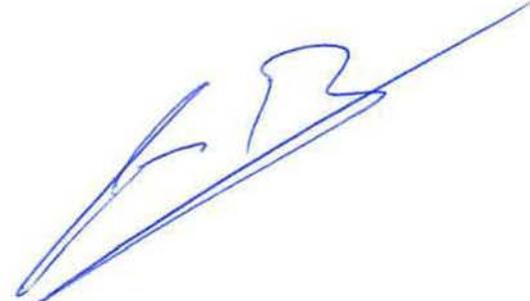
- En el epígrafe Mandos se contemplan categorías, no recogidas en la clasificación del convenio que se adaptan a la estructura organizativa actual, como son jefe de calidad, jefe de operaciones, jefe de planificación, jefe de servicio médico, jefe de admón. de personal, jefe de mantenimiento, jefe de administración y almacén, jefe de comunicación y relación con el cliente, así como los responsables de las gerencias de Administración y finanzas, comunicación y relación con el cliente, mantenimiento, operaciones y recursos Humanos, estando todas ellas contempladas
- En cuanto a Mantenimiento se incluye todo el personal de mantenimiento de los diferentes gremios existentes en el taller.
- En Servicios Auxiliares, se incluye personal de portería, taquilleras y personal de almacén.
- Finalmente en Técnicos y Administración, se incluye el personal administrativo y técnicos de finanzas, planificación, recursos humanos, personal del servicio de prevención, así como jefes/supervisores de equipo de mantenimiento, personal de oficina técnica e inspectores.

Tipo de salario:

Aparecen tres subdivisiones, Salario sin complementos, complemento salarial y complemento extrasalarial.

- Salario sin complementos: Corresponde al salario bruto anual, que incluye los abonos de pagas extras y vacaciones.
- Complemento salarial: Recoge los conceptos y pluses de la siguiente tabla, establecidos en el art. 26 del convenio colectivo siendo éstos complemento mensual, plus inspección, plus taquilleros, plus especialización de mandos y oficiales de taller y anexos, plus por manejo de vehículos en personal de taller, plus de turnos de taller, plus de mañana y tarde de taller, plus turno mañana/tarde de taller, plus especial cambio de turno de taller, plus de agentes de recaudación, plus de personal de almacén, plus de nocturnidad, plus convenio 1990, plus de festivos, plus titulado, plus de asistencia, plus ambulante, plus servicio búho, plus servicio de refuerzo bus en Nochebuena y Nochevieja. Se incluyen también la antigüedad y las horas extras.
- Complemento extrasalarial: Incluye el pago de tasas del curso CAP, que la empresa abona según lo recogido en convenio y el quebranto de moneda.

Como podemos observar en el registro retributivo, no se observan brechas significativas, en la mayoría de los casos el diferencial viene provocado por el plus de antigüedad que como comentamos en puntos anteriores deriva del convenio colectivo y por las características de nuestra población será mayor en el colectivo de hombres por su fecha de alta en la empresa.



En un contexto normalizado la retribución de los hombres será entre 5% y 7% mayor que la retribución de las mujeres, por el plus de antigüedad.

En el resto de colectivos (Gerencia, Jefatura y Administración) tenemos brechas de veinte puntos positivos que se producen por el histórico de los colaboradores y por las recientes promociones e incorporaciones de mujeres que hacen que su retribución esté en una fase inicial de su desarrollo.

En el colectivo de mantenimiento al no tener mujeres en el colectivo, no existe comparativo, o aparece desvirtuado.

Como se puede comprobar, las diferencias de porcentaje en las retribuciones medias y medianas entre hombres y mujeres están por debajo del 25 por ciento, por lo que no exige justificación.

8. Plan de actuación:

1. Áreas prioritarias

Realizado el diagnóstico de la situación retributiva en AVANZA ZARGOZA, y a partir de los resultados obtenidos, se va a establecer un plan de acción que permita llevar a cabo mejoras para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de actuaciones concretas, implantación y seguimiento de las mismas. Se determinan como áreas prioritarias de actuación:

- Política retributiva: sistema retributivo y brechas salariales.
- Infrarrepresentación femenina.
- Sistemas de promoción, selección y contratación.

2. Objetivos generales

- Establecer un sistema retributivo que promueva y garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Implantar mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas en materia retributiva y contenidas en este Plan de Acción.

3. Objetivos específicos

- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Introducir buenas prácticas para reducir la brecha salarial a través del control anual del registro retributivo.

4. Medidas específicas

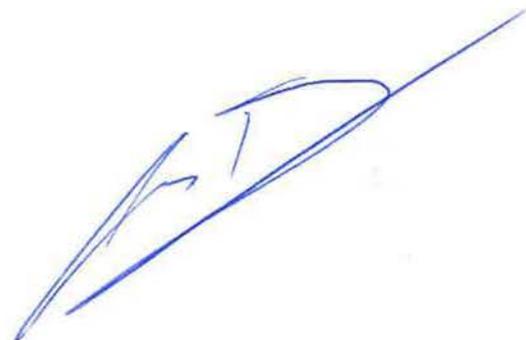
- **Sistema retributivo y brechas salariales:**
 - Realizar un control anual de del registro retributivo para realizar el análisis de las brechas que pudieran existir y establecer las medidas correctoras necesarias
- **Infrarrepresentación femenina:**
 - Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el fin de adoptar las medidas de acción necesarias para corregir la posible persistencia de desigualdades, incluida la acción positiva de contratar o promocionar, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado en esa categoría o puesto de trabajo
- **Selección y promoción:**
 - Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el fin de adoptar las medidas de acción necesarias para corregir la posible persistencia de desigualdades, incluida la acción positiva de contratar o promocionar, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado en esa categoría o puesto de trabajo.
 - Impartir formación en igualdad entre mujeres y hombres, sensibilización y sesgos de género para el personal encargado de la selección en las nuevas contrataciones y en las promociones.
 - Impartir formación en igualdad entre mujeres y hombres, sensibilización y sesgos de género para el personal encargado de la selección en las nuevas contrataciones y en las promociones, así como en el CAP.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar:**
 - Difusión a través de los canales habituales de comunicación a la plantilla de los aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se ha establecido como medida, dentro del Plan de Igualdad, la revisión anual del registro retributivo por parte de la Comisión de Seguimiento, para hacer seguimiento de las posibles desigualdades que pudieran generarse.

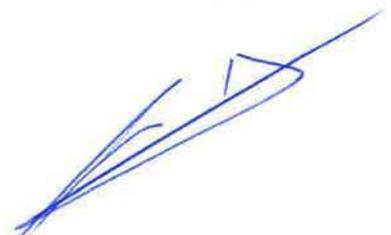
10. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA

La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad de AVANZA ZARAGOJA S.A.U., del que forma parte, según lo previsto en el artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, salvo que se produjesen cambios en las categorías susceptibles de revisión, quedando no obstante prorrogada hasta la firma del nuevo Plan de Igualdad, siempre que ésta no sea superior a 4 años.



ANEXO IV: Calendario de acciones Plan de Igualdad

Materia	Descripción de la acción	Responsable	Inicio	Frecuencia	Vigencia
1 Selección y Contratación	En los procesos de selección de conducción, incluir al menos una mujer en cada tanda que se convoque, que permita ir incorporando mujeres en cada uno de los procesos.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
2 Selección y Contratación	Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%, el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
3 Selección y Contratación	Revisar la solicitud de empleo para utilizar un lenguaje que asegure que no existen elementos discriminatorios por razón de sexo.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
4 Selección y Contratación	Posibilidad de participar en procesos de promoción de las personas en situación de maternidad y excedencia por motivos familiares.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
5 Formación	Se registrará la formación por género en los próximos análisis.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
6 Formación	Incorporación de un módulo de 10 hrs de formación obligatoria en materia de igualdad de trato y de oportunidades para el personal responsable de selección, promoción y desarrollo profesional en la empresa.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
7 Formación	Incorporación de un módulo de formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el plan de acogida y en el plan de formación de la empresa.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
8 Promoción	La publicación de todas las ofertas de empleo / promociones deben de utilizar lenguaje inclusivo, por lo que toda referencia al puesto debe realizarse con la inclusión de ambos géneros.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23

9 Promoción	Las vacantes o nuevos puestos creados según el sistema de promoción interna recogidos en el convenio, serán ofertados a la plantilla.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
10 Promoción	Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%, el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
11 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Toda selección y promoción debe centrarse en la valía del candidato/a Incrementar la proporción del género menos representado en cada una de las categorías, se realizará siempre que, entre los dos candidato/as, existan las mismas condiciones de experiencia o desempeño en puestos similares.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
12 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Potenciar la contratación femenina y mantener e incrementar la incorporación de mujeres en plantilla, contribuirá a ir reduciendo la brecha ya que fundamentalmente deriva del complemento por antigüedad, en todas las posiciones evaluadas, tanto en conducción como mandos.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
13 Condiciones laborales	Ampliación de reducción de jornada: Se podrá ampliar la reducción de jornada por parte de una trabajadora o trabajador que la tuviera, si, una vez hubiera llegado al límite máximo legal establecido y, si el fin de la reducción se produjese después del último año legal establecido, se podría prorrogar por el tiempo faltante para la terminación de ese año del curso escolar.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
14 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar	Dar a conocer la existencia de las diferentes opciones disponibles para todo el personal.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23

15 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar	Registrar en el colectivo de Taller los tipos de licencia retribuida, así como en resto, desglosando por Mujer y Hombre.	RRHH	ene-23	Anual	dic-23
16 Prevención y actuación frente al acoso	Dar difusión a toda la plantilla de la existencia del protocolo de acoso y del CEC de aplicación.	Comisión de Igualdad	ene-23	Anual	dic-23