

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD 2023-2027

SERVICIOS TRANSPORTES AUTOMÓVILES Y MERCANCÍAS, S.A.

BDO

1 ÍNDICE

1.	Características de la entidad	4
2.	Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	5
3.	Ámbitos de aplicación	8
4.	Objetivos generales	9
5.	Estructura.....	11
6.	Conclusiones diagnóstico.....	13
7.	Retribuciones y auditoría retributiva.....	19
7.1.	Auditoría retributiva	19
7.1.1.	Antecedentes	20
7.1.2.	Valoración de puestos de trabajo	20
7.1.2.1.	Porcentaje de importancia según el tipo	28
7.1.2.2.	Graduación de los puestos de trabajo de igual o distinto valor.....	28
7.2.	Diagnóstico de la situación retributiva	31
7.3.	Conclusiones de la Auditoria retributiva	44
8.	Programa de actuación y cronograma	45
7.4.	RESPONSABLE DE IGUALDAD	47
7.5.	ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	48
7.6.	CONTRATACIÓN	51
7.7.	PROMOCIÓN	53
7.8.	FORMACIÓN (PARA LA IGUALDAD Y LA PROMOCIÓN).....	57
7.9.	SALUD LABORAL.....	61
7.10.	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y TIEMPO DE TRABAJO	64
8.10.	VIOLENCIA DE GÉNERO	71
8.11.	CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	75
8.12.	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	79
8.13.	RETRIBUCIONES	81
8.14.	DESCONEXIÓN DIGITAL	83
8.15.	CRONOGRAMA	86
9.	Mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.....	90
9.3.	Adopción de Acuerdos	91
9.4.	Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación	91
9.5.	Atribuciones generales de la Comisión	91
9.6.	Atribuciones específicas de la comisión.....	92
9.7.	Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	93
9.8.	Medios	94
10.	Procedimientos de modificación y para resolver posibles discrepancias surgidas en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad	95

Introducción

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en SERVICIOS TRANSPORTES AUTOMÓVILES Y MERCANCÍAS, S.A. (en adelante, "SETRAM" o la "Empresa"), respondiendo a los requerimientos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos del 13 de octubre de 2020.

SETRAM declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestro Plan de Personas.

El artículo 45 de la LO 3/2007 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que deben aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se tendrán que negociar y acordar con la representación legal de las personas trabajadoras.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Empresa, debiendo funcionar como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de las personas trabajadoras.

El objetivo del mismo es no sólo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para conseguirlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de las personas trabajadoras de la Empresa y de la potencialidad de las mismas, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

1. Características de la entidad

DENOMINACIÓN SOCIAL	SERVICIOS TRANSPORTES AUTOMÓVILES Y MERCANCÍAS, S.A.
NIF	A-08766099
DOMICILIO SOCIAL	Calle Lletra Y de la zona Franca (tramo VII - Ed. Setram), Barcelona, 08040, Barcelona
CENTROS DE TRABAJO	6
SECTOR DE ACTIVIDAD	494 - Transporte de mercancías por carretera
ACTIVIDADES PRINCIPALES	Transporte de mercancías por carretera Actividades anexas al transporte terrestre
FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD	03/09/1982
NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS	188
REPRESENTANTE LEGAL	Albert Roura
CARGO	Director de RRHH
TLF. CONTACTO	93 289 57 82
CONVENIO COLECTIVO	<p>Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona (08004295011994).</p> <p>Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Girona (17000455011994).</p> <p>Convenio Colectivo del sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de Madrid (28004115011982).</p> <p>Convenio colectivo de trabajo para el sector de transporte de mercancías por carretera de Palencia y provincia (340000375011981)</p> <p>Convenio colectivo de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie,</p>

	garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (79001575011999).
	Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (99011445011900).

En SETRAM nos dedicamos al servicio de transporte y distribución de vehículos por carretera, tanto en el mercado español como en todo el territorio Europeo, contando para ello con cinco centros de trabajo actualmente, en Barcelona, Girona, Madrid, Martorell, Palencia y Álava. En este sentido, todos los centros de trabajo cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, excepto el centro de trabajo de Madrid.

Asimismo, dado que la Empresa cuenta con más de cincuenta personas trabajadoras, ésta se encuentra obligada a negociar y suscribir un Plan de Igualdad.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

SERVICIOS TRANSPORTES AUTOMÓVILES Y MERCANCÍAS, S.A., con el objetivo de continuar con el compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, en representación de las personas trabajadoras, se ha designado a una persona representante del sindicato CCOO y otra persona representante del sindicato UGT, por ser los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora de los convenios colectivos de aplicación según establece el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, para la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Madrid.

La Comisión de Igualdad ha tenido las siguientes competencias:

- Negociación del Diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Si bien el primer borrador del diagnóstico será externalizado, se elaborará conjuntamente el diagnóstico final y las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del Diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias a la luz del Diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las Direcciones u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

BDO

- Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa. Establecer los objetivos para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre personas trabajadoras, a partir del resultado de los datos del diagnóstico, y propuesta de acciones con plazos estimados para realizarlas.
- Establecer medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre personas trabajadoras, así como diseñar el Plan de Igualdad de la empresa.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuese aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización en la plantilla.

Composición de la Comisión Negociadora:

En representación de la Empresa:

- Dña. MIRIAM CARCELEN CASTELLANOS
- D. JESÚS DEL PESO TARANCO
- D. VICENTE MARTÍNEZ PEREA
- Dña. MONTSE RODRÍGUEZ, en calidad de apoderada.
- Dña. BÀRBARA ALBIOL, en calidad de apoderada.
- Dña. MARIAM VÁZQUEZ, en calidad de apoderada, quien fue sustituida por Dña. SARA HEREDIA, en fecha 12 de junio de 2023.

Y en representación de las personas trabajadoras:

- D. JUAN ANTONIO LOPEZ PEREZ, representante del centro de trabajo de Barcelona, perteneciente al sindicato CCOO,
- D. JUAN RODRIGUEZ ESTEVEZ, representante del centro de trabajo de Barcelona, perteneciente al sindicato UGT,
- Dña. Sonia Martín Duran, representante del centro de trabajo de Barcelona, perteneciente al sindicato de UGT,
- D. KRISTIAN IVANOV IVANOV, representante del centro de trabajo de Llers (Girona), perteneciente al sindicato CCOO,
- Dña. Cecilia Sequeira, del sindicato CCOO, en representación del centro de trabajo de Madrid,

- Dña. Verónica Silveira, del sindicato UGT, en representación del centro de trabajo de Madrid.

BDO

3. Ámbitos de aplicación

Ámbito Normativo: El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, y el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ámbito temporal: El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, las partes negociadoras constituirán la Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad.

Ámbito territorial: El presente Plan de Igualdad se aplica en los centros de trabajo existentes en la Empresa, concretamente ubicados en Barcelona, Girona, Madrid, Palencia, Martorell y Álava.

Ámbito personal: El presente plan de igualdad será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a ésta, incluido el personal contratado por ETT.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en este mismo punto.



4. Objetivos generales

El presente Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y las personas miembro de la Comisión Negociadora, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, valorando sus posibles efectos.
- Garantizar la presencia o representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales de SETRAM, integrando la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de SETRAM.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos, y penalizar conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género.
- Prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Esto incluye no sólo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la Empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, así como todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Asimismo, se han establecido unas líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos, careciendo inicialmente de plazo determinado de vigencia, al ir ligado a la consecución de los mismos. No obstante, las partes entienden que su contenido deberá ser evaluado y revisado anualmente.

HB

BDO

A row of four handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the partners of the BDO firm.

Página 10 de
95

5. Estructura

El plan de igualdad de SETRAM se estructura en los apartados siguientes:

- **DIAGNÓSTICO** de la situación de partida de mujeres y hombres en la Empresa, realizado a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportador por la Empresa respecto a: características de la plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarrepresentación femenina; violencia de género.
- **PLAN DE ACTUACIÓN** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

1. La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
 2. La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.
- **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- I. OBJETIVOS GENERALES
- II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- III. MEDIDAS
- IV. INDICADOR
- V. ACCIÓN O CRITERIO DE SEGUIMIENTO
- VI. PERSONAS O DEPARTAMENTOS RESPONSABLES
- VII. PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- Proceso de acceso, selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

BDO

6. Conclusiones diagnóstico

Una vez analizados tanto los datos cuantitativos como cualitativos respecto a la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral contrato y jornada, antigüedad, departamento, puestos de trabajo, datos sobre los procesos de selección, la política retributiva de la empresa, las condiciones de trabajo, la infrarrepresentación femenina, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o laboral de los años 2020 y 2021, se detecta que:

- 1) **Proceso de selección y contratación:** Una vez analizado el proceso de selección y contratación utilizado en la empresa desde una perspectiva de género, se concluye que los criterios tenidos en cuenta por parte de la empresa para las nuevas contrataciones son criterios puramente objetivos. En concreto, la empresa no determina un sexo concreto para ninguna de las posiciones vacantes y utiliza un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.

Las personas candidatas se seleccionan teniendo en cuenta únicamente si cumplen o no con los requisitos y necesidades del puesto vacante, sin tener en cuenta el sexo de la persona para ello. Por lo que el proceso de selección es inclusivo y sin distinción de género, primando la necesidad de cubrir el puesto conforme a las cualificaciones de la persona trabajadora.

Por último, indicar que la empresa no registra cuantitativamente los procesos de selección llevados a cabo, no obstante se incluirá como medida de actuación.

- 2) **Clasificación profesional:** Respecto a la distribución de la plantilla por grupos profesionales, se constata que los hombres tienen mayor representación que las mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa. No obstante, ello viene derivado de que la plantilla se encuentra masculinizada.

A pesar de ello, se observa que el 66,67% de las mujeres de la empresa se encuentran en los Grupos 01 y 02, que son los de mayor responsabilidad. En el caso de los hombres, el 58,68% se engloba en el Grupo 03. Así, se concluye que a pesar de que la empresa cuente con mayor representación masculina en la plantilla, las mujeres ocupan cargos de mayor responsabilidad.

- 3) **Formación:** En relación con las formaciones impartidas por la empresa, se constata que los hombres participan en mayor número de formaciones que las mujeres. No obstante, dicha participación es proporcional a su representación en la plantilla, no observándose así un indicio discriminatorio a este respecto, ya que la empresa ofrece las formaciones a todas las personas trabajadoras, con independencia de su sexo. En concreto, en 2021, el 75,49% de las personas participantes en las formaciones fueron de género masculino y el 24,51% de género femenino.



Asimismo, se observa que hay determinadas formaciones que solamente son para un puesto de trabajo en concreto, por lo que si dicho puesto de trabajo se encuentra masculinizado, ello conlleva que en la formación haya más representación masculina que femenina.

En este sentido, se observa que ninguna mujer participó en las formaciones de CAP, oficial instalación portuaria y tacógrafo digital conductores/as. Dichas formaciones están enfocadas para los puestos de trabajo del Grupo profesional 3 y 4. Así, teniendo en cuenta que la mayoría de la plantilla femenina se encuentra en el Grupo 1 y 2, no es de extrañar que en dichas formaciones no haya representación femenina.

- 4) **Promoción profesional:** Se ha detectado que la empresa no cuenta con un proceso de promoción estandarizado. Cuando existe un puesto vacante dentro de la empresa no se publica en ningún lugar dentro de la empresa, y tampoco se realiza un proceso de selección similar a cuando se lleva a cabo una contratación externa, si no que se evalúan las posiciones dentro del mismo departamento en el que existe vacante y es la persona responsable del proceso quien, de acuerdo con el desarrollo personal, selecciona a la persona más adecuada para el puesto de trabajo para su promoción. No obstante, cabe indicar que los sistemas de promoción de la empresa se basan en la existencia de las condiciones necesarias para que la misma se produzca, esto es, vacante de puesto, personas trabajadoras con las cualificaciones necesarias para la cobertura del mismo y, en ningún caso, por razón de sexo.

Asimismo, como medida para implementar en el plan de actuación, se propone que la empresa establezca un proceso de promoción interna que se inicie con la publicación de la vacante, finalizando por escoger la persona candidata más idónea para la cobertura del puesto y se lleve a cabo un registro de las personas que se presentaron al puesto desglosada por género.

- 5) **Condiciones de trabajo:** En este apartado se han analizado las condiciones de las personas trabajadoras en relación con el tipo de contrato, tipo de jornada, así como turnos de trabajo y bajas definitivas.

En relación con el tipo de contrato de las personas trabajadoras, se detecta que la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa prestan sus servicios mediante un contrato a tiempo indefinido, con indiferencia del género de la persona trabajadora.

En concreto, en la empresa únicamente se ha detectado contratos indefinidos y de jubilación parcial, no habiendo ninguna persona con contrato de duración determinada. Así, en 2021 el 95% de los hombres tenían un contrato indefinido y un 5% un contrato de jubilación parcial, mientras que el 100% de las mujeres tenían un contrato indefinido.

Una vez analizada la jornada de las personas trabajadoras de la empresa, se concluye que en el año 2020 y 2021 más del 85% de las personas llevó a cabo la prestación de servicios a jornada completa.

En concreto, en 2021, se observa que en relación con el género femenino, un 86,67% prestó servicios a jornada completa, un 3,33% a jornada parcial por el tipo de contrato y un 10% se encontraba en reducción de jornada.

En cuanto al género masculino, un 89,87% prestó servicios a jornada completa, un 1,90% a jornada parcial por el tipo de contrato, un 5% se encontraba en jubilación parcial y un 3,16% en reducción de jornada.

Así, se detecta que más del 85% de la plantilla presta servicios a jornada completa, tanto hombres como mujeres. Por otro lado, los motivos por los que se prestan servicios a jornada parcial, en el caso de las mujeres el motivo principal es la reducción de jornada por guarda legal y en el caso de los hombres es debido a la jubilación parcial.

Al analizar la distribución según turno de trabajo, se detecta que la mayoría de personas trabajadoras prestan sus servicios en turnos partidos, siendo además el único turno existente en los centros de Barcelona, Madrid, Palencia y Girona.

Por su parte, en el centro de Martorell se detecta que si bien en el año 2020 3 personas prestaban servicios en turnos partidos, en el año 2021 todas las personas prestaron servicios en turnos rotativos.

Así, no se detecta una situación discriminatoria respecto a los turnos entre ambos géneros, ya que vienen implícitos en el puesto de trabajo y no en el género de la persona trabajadora.

Por último, se han analizado las bajas definitivas en la empresa y se observa que en 2020 el 100% de las bajas fueron de género masculino, siendo la causa principal la baja voluntaria, seguida de la jubilación.

En 2021 el 92,31% de las bajas también fueron hombres siendo la causa principal el despido objetivo, seguido de la baja voluntaria y la jubilación. En cuanto a las mujeres, ocuparon el 7,69% de las bajas, siendo la única causa el despido objetivo.

Así, no se observa ningún indicio discriminatorio en cuanto las bajas definitivas en la empresa.

- 6) **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** Se detecta que la empresa está plenamente comprometida y promueve entre las personas trabajadoras la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Cabe indicar que la empresa no cuenta con un registro del número de permisos retribuidos, por lo que, se

propondrá como medida del plan de actuación.

No obstante, sí se ha podido analizar que en 2021, las personas trabajadoras disfrutaron de permiso por nacimiento y cuidado de menor, lactancia y reducción de jornada por guarda legal.

Se observa que el disfrute de dichos permisos se encuentra muy equiparado entre ambos sexos, en concreto, el 66,67% de personas que disfrutaron del permiso de nacimiento y cuidado de menor fueron hombres. En relación con el permiso de lactancia, las personas que lo disfrutaron fueron 50% hombres y 50% mujeres y, en cuanto a la reducción por guarda legal, un 55,56% fueron hombres y un 44,44% mujeres.

- 7) **Infrarrepresentación femenina:** Se ha detectado que a lo largo de los años, los hombres han sido el género predominante en la empresa, con una representación del 84% en 2021.

Dicha infrarrepresentación femenina se observa en todos los centros de trabajo de la empresa. Incluso en el centro de Madrid y de Palencia, el 100% de la plantilla es masculina.

No obstante, cabe indicar que, si bien es cierto que la plantilla de la empresa se encuentra masculinizada, ello es como consecuencia de la actividad empresarial, la cual presta servicios en un sector que ya se encuentra masculinizado. Es por ello que, a pesar de que la empresa intenta fomentar la contratación femenina, no hay candidatas para la mayoría de los puestos de trabajo vacantes en la empresa.

- 8) **Retribuciones:** Analizando los años de referencia, se concluye que los hombres perciben una retribución mayor que las mujeres. No obstante, se detecta que la diferencia porcentual de la media aritmética disminuye notablemente del año 2020 al año 2021.

En cuanto a la auditoría retributiva, se constata que los hombres perciben mayor retribución en las ESCALAS 02 y 03, mientras que las mujeres las perciben en las ESCALAS 04 y 05.

No obstante, las diferencias significativas detectadas tanto en los complementos salariales como en los complementos extrasalariales se justifican objetivamente al no poderse otorgar las mismas a las personas trabajadoras de forma indiscriminada, independientemente del género al que pertenezcan, ya que los criterios utilizados para el abono de los complementos salariales y percepciones extrasalariales son totalmente objetivos, tal y como se detalla en la auditoría retributiva.

- 9) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** La empresa cuenta con un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, además se incluye un procedimiento de prevención del acoso laboral.

Así pues, el Protocolo de acoso recoge distintas vías en las que las personas trabajadoras pueden presentar su correspondiente denuncia al Instructor/a del procedimiento, que será la persona que se encargue de la dirección y gestión del proceso de investigación. Asimismo, el Protocolo brinda la posibilidad de presentar la denuncia o queja al Colaborador/a del procedimiento, que será la persona que ayudará al Instructor/a en las pesquisas de la investigación. En referencia a las personas que pueden presentar denuncia, en el Protocolo de la Empresa se da la posibilidad de que sea la misma persona denunciante o un Tercero/a Solicitante. En este sentido, si es un Tercero/a denunciante la persona que presenta la denuncia, ésta podrá realizarla de forma completamente anónima.

Por otro lado, en el Protocolo se establece la posibilidad de acordarse medidas preventivas por parte del Instructor/a, así como también la posibilidad de que el Instructor/a proponga medidas tendentes a que la persona efectivamente acosada pueda tener un nuevo proceso de adaptación en la empresa.

En cuanto al régimen sancionador, indicar que el Protocolo de acoso rechaza toda conducta que sea probada como acoso, así como también aquella otra conducta que, si bien no sea constitutiva de acoso, sí se tipifique como una infracción de acuerdo con el convenio colectivo.

En este sentido, para que proceda la imposición de una sanción, es necesario que la mayoría de los miembros del Comité de Decisión voten a favor.

Por último, indicar que actualmente la Empresa no lleva un registro de las denuncias realizadas por las personas trabajadoras, si bien sí que proceden al cifrado de los datos una vez finalizado el proceso de investigación. Por ello, dado que no se registra si las denuncias son realizadas por personas de género femenino o masculino y si son contra personas de su mismo género o no, en el presente caso no se podrá llevar un análisis al respecto. De todas formas, se propondrá como medida del plan de actuación.

10) Otros aspectos de análisis de la situación de la plantilla: Asimismo, se ha procedido al análisis de la distribución de la plantilla por edad, antigüedad y puestos de trabajo.

a. Edad: Respecto al año 2021, se observa que, igual que en el año 2020 las franjas de edad con mayor representación del total de la plantilla son las franjas de los 50 a los 59 años (44,15%), seguida por la franja de los 40 a los 49 años (28,72%).

Asimismo, en el caso de las mujeres, las franjas con mayor representación también son de 50 a 59 años (46,67%) y de 40 a 49 años (40%). Por su parte, el género masculino, sigue la misma línea, siendo la franja con mayor ocupación de 50 a 59 años (43,67%) y de 40 a 49 años (26,58%).

Así, se concluye que la empresa cuenta con una plantilla envejecida.

b. Antigüedad: En los años analizados se observa que las franjas de antigüedad con mayor representación del total de la plantilla son de los 20 a los 29 años (39,89%) y de 0 a 9 años (31,91%).

En referencia a la representación del género femenino, se observa que su mayor representación se encuentra en la franja de edad de los 20 a los 29 años (53,33%), seguida por la de los 10 a los 19 años (26,67%). Y, en cuanto a la representación del género masculino, se observa que su mayor representación se encuentra en la franja de los 20 a los 29 años (37,34%), seguida de la de los 0 a los 9 años (34,81%).

Así, se concluye que el género femenino cuenta con mayor antigüedad que el género masculino.

c. Puesto de trabajo: Una vez analizados los años 2020 y 2021, se detecta que existe un total de 11 puestos de trabajo en los que solamente existe representación masculina y ningún puesto de trabajo en el que solamente exista representación femenina.

Dicho lo anterior, las medidas a implementar en el Plan de Actuación tras el análisis de los datos incluidos en el presente Diagnóstico serían:

- Realizar un seguimiento anual de los procesos de selección (internos y externos).
 - Realizar seguimiento y registro cuantitativo de los procesos de selección llevados a cabo por la Empresa, esto es, registro del número de candidaturas, inscripciones, etc. desglosados por género.
 - Priorizar la contratación y promoción de personas del género femenino y masculino en aquellos puestos de trabajo que se encuentren infrarrepresentados, siempre que cumplan con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo concreto.
 - Ofrecer a todas las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a la formación mínima necesaria interna para desarrollar otro puesto de trabajo distinto al actual, con independencia del puesto de trabajo que ocupe en dicho momento, especialmente en aquellos puestos en los que uno de los géneros se encuentre infrarrepresentados.
-
- Realizar seguimiento y registro cuantitativo de los procesos de promoción.
 - Revisar el procedimiento de promoción interna existente en la Empresa desde la perspectiva de género para que atenga a criterios objetivos, no sexistas, públicos y más homogéneos posibles, incluyendo el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



- Elaboración y confección de una Política y/o Protocolo para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Revisión periódica del equilibrio por género de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo y grupos profesionales.
- Elaboración y confección de circulares informativas relativas a las novedades legislativas para fomentar las medidas de conciliación y corresponsabilidad como, por ejemplo, el permiso de paternidad.
- Realizar seguimiento y registro cuantitativo de los permisos retribuidos que han disfrutado las personas trabajadoras, desglosados por género.
- Realizar un seguimiento e informe de las retribuciones equiparadas (anualizadas y/o normalizadas) de los distintos puestos de trabajo de igual valor, desglosados por género.
- Realizar seguimiento y registro cuantitativo de las denuncias realizadas, su instrucción y la finalización del mismo.

7. Retribuciones y auditoría retributiva

7.1. Auditoría retributiva

El objetivo de la Auditoría retributiva del ejercicio 2021 es comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Ello permitirá a la empresa, en la fase de negociación del Plan de Igualdad, definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad que se procede a negociar por la comisión negociadora.

Se pretende así una valoración de los puestos de trabajo de la Empresa, considerando las aptitudes profesionales requeridas para cada uno de los puestos de trabajo existentes, teniendo en consideración los requisitos para acceder a los mismos.

La información contenida en este apartado está basada en el estudio y examen de la documentación facilitada, así como a la información obtenida verbalmente por la Empresa. Damos por hecho que la documentación e información facilitada es veraz y que no se ha ocultado ningún tipo de dato relevante y, especialmente, ninguna información que pueda afectar en este proceso de Auditoría retributiva.

Toda la documentación analizada ha consistido fundamentalmente en haber tenido acceso a los extractos de bases de datos y copias de los documentos originales, no habiendo realizado verificación alguna de la autenticidad de dicha documentación o la existencia de cualquier otro documento que pueda variar el contenido del presente apartado.

Pueden existir, por tanto, otros documentos, contratos, etc., a los que no hayamos tenido acceso o hechos de los que no hayamos sido informados que pudieran alterar, tanto el contenido como las conclusiones de la auditoría retributiva.

Se hace mención expresa que se ha auditado únicamente la información proporcionada y el Registro retributivo realizado del ejercicio 2021 (del 01/01/2021 al 31/12/2021).

7.1.1. Antecedentes

La situación organizativa de la Empresa en el 2021 era la siguiente:

- Plantilla: 188 personas trabajadoras
- Nº de puestos de trabajo existentes: 23
- Nº de puestos de trabajo de igual valor: 5
- Nº de complementos salariales: 30
- Nº de complementos extrasalariales: 3

Con carácter previo a la realización de la presente auditoría retributiva, se han elaborado y puesto a disposición de la comisión negociadora el registro retributivo de la Empresa que forma parte de la negociación del Plan de Igualdad.

A continuación, a modo introductorio, se traslada la estructura de la plantilla de la Empresa:

CONCEPTO	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL PLANTILLA		
	AÑO	Número	% HORIZONTAL	Número	% HORIZONTAL	Número	% HORIZONTAL
2021	158	84,04%		30	15,96%	188	100,00%

7.1.2. Valoración de puestos de trabajo

La evaluación, valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Los procedimientos específicos de evaluación de puestos se clasifican en cualitativos y cuantitativos:

- 1) Los **procedimientos cualitativos** valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.
- 2) Los **procedimientos cuantitativos** o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. Este procedimiento se denomina “Sistema de valoración”.

En dichos sistemas de valoración se establece una relación de factores tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc., y una escala de valoración para cada factor con un número determinado de niveles o grados.

Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores.

Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos, normalizados de tal forma que su suma sea, por ejemplo, 10. Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Debido a que en el Convenio Colectivo aplicable no se establecen los factores determinantes para evaluar los puestos de trabajo de igual valor, hemos utilizado los factores estandarizados determinados por la Guía detallada para la Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos de la Organización Internacional del Trabajo (2009).

Concretamente, los factores tenidos en cuenta para valorar las aptitudes profesionales son: conocimientos, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

I. Factores

Evaluación de puestos de trabajo	
Factores	Descripción
Conocimientos	El grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.



Responsabilidad	El grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercuta tanto en el interior como en el exterior de la empresa.
Esfuerzo	El grado de dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas.
Condiciones de trabajo	Designa las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo.

II. Método de puntos

a) Conocimientos

Conocimientos	
Subfactores	Descripción
Formación básica	Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.
Idiomas	Indica el conocimiento mínimo de inglés que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.
Experiencia	Indica la experiencia previa necesaria para desempeñar el puesto de trabajo de forma satisfactoria.

Así pues, tendremos que valorar los puestos de trabajo utilizando un método de puntos, que deberemos asignar a cada uno de ellos. De este modo, podremos comparar aquellos puestos de trabajo de igual valor de una forma objetiva.

Formación básica

Formación básica	
Descripción	Puntuación
Realizar siempre un mismo trabajo, simple y repetitivo. Conocimientos teóricos específicos mínimos.	1 punto
La tarea consiste en utilizar más de un procedimiento de trabajo sencillo o manejar varias instalaciones elementales. Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar.	2 puntos
La tarea consiste en utilizar un procedimiento de trabajo algo complejo o manejar una instalación normal. Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar, más cursillos complementarios de especialización para el Puesto de Trabajo.	4 puntos

BDO

Realizar un solo trabajo o varios, que, por ser relativamente complejo, requiere ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución. Conocimientos a nivel de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.	6 puntos
Tareas que requieren conocimientos tanto teóricos como prácticos de una profesión, pudiendo realizar cualquier tarea que se le encomiende, resolviendo todos los problemas que se le presenten. Conocimientos a nivel de Carrera Universitaria de Grado Medio o similar.	8 puntos
Realizar trabajos que exigen profundos conocimientos especializados en un campo profesional que incluye áreas diversas interrelacionadas, que permiten establecer o modificar secuencias operacionales para conseguir los objetivos establecidos para el propio Puesto de Trabajo. Conocimientos a nivel de Carrera Universitaria de Grado Medio o similar, más cursos de especialización o Carrera Universitaria de Grado Superior.	10 puntos

Idiomas

Idiomas	
Descripción	Puntuación
No es necesario el uso de ningún idioma extranjero.	2 puntos
Conocimientos* de un idioma extranjero.	4 puntos
Dominio** de un idioma extranjero o conocimiento* de más de uno.	6 puntos
Dominio** de un idioma extranjero y conocimiento* de otro u otros.	8 puntos
Dominio** de más de un idioma extranjero.	10 puntos

*Se entiende por conocimiento de un idioma, el poseer los suficientes conocimientos para mantener una conversación simple o para interpretar textos sencillos.

**Se entiende por dominio de un idioma, el poseer suficientes conocimientos para mantener una conversación con total soltura, así como para poder leer y escribir de forma correcta y amplia.

Experiencia

Experiencia	
Descripción	Puntuación
Menos de un mes de experiencia.	2 puntos
Hasta seis meses de experiencia.	4 puntos
Hasta un año de experiencia.	6 puntos
Hasta tres años de experiencia.	8 puntos
Más de tres años de experiencia.	10 puntos

BDO

a) **Responsabilidad**

Responsabilidad	
Subfactores	Descripción
Iniciativa	Valora la capacidad requerida al ocupante de un Puesto de Trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.
Autonomía	Mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un Puesto de Trabajo en el desempeño de sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.
Capacidad de dirección	Valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del Puesto de Trabajo, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.
Responsabilidad sobre datos confidenciales	Mide la responsabilidad exigida al ocupante de un Puesto de Trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca por razón de su tarea. Se ha de considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión puede causar a la Empresa.
Responsabilidad sobre errores	Contempla la obligación del ocupante de un Puesto de Trabajo para poner toda su atención y discernimiento en no cometer errores en su tarea.

Iniciativa

Iniciativa	Descripción	Puntuación
Tareas simples repetitivas o de rutina. Actuación según instrucciones verbales o escritas exactas y concretas.		2 puntos
Realizar trabajos variados simples dentro de su especialidad. Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta capacidad de discernimiento.		4 puntos
Realizar trabajos de cierta complejidad dentro de su especialidad. Trabajar sin instrucciones, con iniciativa normal en un trabajo conocido.		6 puntos
Planear la ejecución de un trabajo complicado o inhabitual, del que solo se dispone del método general. Tomar decisiones que requieren considerable iniciativa sobre trabajos conocidos.		8 puntos

Trabajar independientemente para alcanzar resultados de aplicación general. Organizar trabajos complejos y no repetitivos.	10 puntos
---	-----------

Autonomía

Autonomía	
Descripción	Puntuación
Puesto de Trabajo sometido a estrecha supervisión. Puesto de Trabajo a las órdenes de un solo superior, a través de quien se reciben todas las órdenes de trabajo.	2 puntos
Puesto de Trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Puesto de Trabajo a las órdenes de un solo superior, pero que deben atenderse peticiones de otras personas esporádicamente.	4 puntos
Puesto de Trabajo que recibe supervisión ocasional, realizada de forma aleatoria a criterio del supervisor, o solicitada expresamente por el ocupante del Puesto de Trabajo. Puesto de Trabajo que estando a las órdenes de un solo superior, deben atenderse peticiones de otras personas ocupando con ello aproximadamente la mitad de su jornada de trabajo.	6 puntos
Las tareas de este Puesto de Trabajo no reciben supervisión. Su ocupante es responsable total de las mismas, sobre las que debe tomar resoluciones amplias.	8 puntos
Puesto de Trabajo en el que su ocupante actúa de forma totalmente autónoma a la hora de planificar sus tareas, con el fin de obtener los requerimientos de las mismas.	10 puntos

Capacidad de dirección

Capacidad de dirección	
Descripción	Puntuación
El ocupante es responsable solamente de su propio trabajo	2 puntos
Situaciones de mando delegado o supervisión funcional.	4 puntos
Seguir el curso del trabajo de un equipo de personas, aportándoles información o ideas para la consecución de un objetivo.	6 puntos
Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 3 personas.	8 puntos
Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 10 personas.	10 puntos
Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 50 personas.	10 puntos

BDO

Responsabilidad sobre datos confidenciales

Responsabilidad sobre datos confidenciales	
Descripción	Puntuación
No se tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.	2 puntos
Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños escasamente graves.	4 puntos
Se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar daños menos graves para la Empresa.	6 puntos
Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación puede causar daños graves a la Empresa.	8 puntos
Se trabaja normalmente con información confidencial, cuya revelación causaría con seguridad daños graves a la Empresa.	10 puntos

Responsabilidad sobre errores

Responsabilidad sobre errores	
Descripción	Puntuación
Los errores se pueden descubrir fácilmente y su corrección es fácil e implica pocas pérdidas.	2 puntos
La mayoría de las tareas están sujetas a comprobaciones o son revisadas en controles posteriores por los responsables del área de trabajo. Los errores pueden causar pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones.	4 puntos
Si no se descubren los errores, pueden afectar a otras áreas de trabajo, produciendo pérdidas de tiempo. En general se descubren cuando ya han producido algunas pérdidas.	6 puntos
Errores difíciles de detectar que pueden ocasionar retrasos, pérdidas de información, de experiencias, de materiales, de instalaciones, rescisión de contratos con empresas o entidades, denegación de subvenciones, etc.	8 puntos
Los errores pueden provocar retrasos serios o falta de materiales vitales. Errores en trabajos de investigación que den lugar a inversiones desaprovechadas, pérdidas graves de información que supongan repetición de experiencias. Pueden, también, ser causa de pérdidas de prestigio, penalidades importantes para la empresa, o pérdidas financieras que afecten directamente a la continuidad de sus actividades.	10 puntos

b) Esfuerzo

El esfuerzo puede producirse a dos niveles distintos: intelectual y físico.

- Esfuerzo Intelectual: Indica el nivel de concentración que requiere el puesto.
- Esfuerzo físico: Indica si las tareas del puesto deben realizarse en condiciones incómodas de poca movilidad o flexibilidad, si precisa estirarse, agacharse, etc.

Esfuerzo físico

Esfuerzo físico	
Descripción	Puntuación
No requiere posturas incómodas.	2,5 puntos
Requiere posturas incómodas poco tiempo (menos del 30% de la jornada) o de forma puntual.	5 puntos
Requiere posturas incómodas la mitad de la jornada laboral.	7,5 puntos
Requiere posturas incómodas toda la jornada laboral.	10 puntos

Esfuerzo intelectual

Esfuerzo intelectual	
Descripción	Puntuación
No requiere concentración.	2,5 puntos
Requiere concentración una pequeña parte de la jornada laboral (menos del 30%).	5 puntos
Requiere concentración la mitad de la jornada laboral.	7,5 puntos
Requiere concentración toda la jornada laboral.	10 puntos

c) Condiciones de trabajo

Los viajes y los fines de semana son algunas de las condiciones que forman parte de las condiciones de trabajo inherentes a los puestos de trabajo de las personas trabajadoras.

- Viajes: Indica si el puesto de trabajo requiere de la realización de viajes.
- Fines de semana: Indica si el puesto requiere del trabajo durante los fines de semana.

Viajes

Viajes	
Descripción	Puntuación
No requiere viajar.	2,5 puntos

Se realizan viajes dentro del horario de trabajo habitual.	5 puntos
Se realizan pernoctaciones puntuales: menos de 2 noches y máximo 1 vez al mes.	7,5 puntos
Se realizan pernoctaciones habituales: de 2-3 noches al mes.	10 puntos

Fines de semana

Fines de semana	
Descripción	Puntuación
No requiere trabajar el fin de semana.	2,5 puntos
Se trabaja puntualmente el fin de semana.	5 puntos
Se trabaja un (1) fin de semana al mes.	7,5 puntos
Se trabaja más de un (1) fin de semana al mes.	10 puntos

7.1.2.1. Porcentaje de importancia según el tipo

De acuerdo con la Guía detallada para la Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos de la Organización Internacional del Trabajo (2009), los porcentajes a asignar a cada tipo deben oscilar entre los siguientes intervalos:

- de 20% a 35% para CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- de 25% a 40% para RESPONSABILIDAD
- de 15% a 25% para ESFUERZO
- de 5% a 15% para CONDICIONES DE TRABAJO

7.1.2.2. Graduación de los puestos de trabajo de igual o distinto valor

A continuación, se expondrán los porcentajes para cada tipo que serán utilizados en la valoración de puestos de trabajo de SETRAM según la actividad de la Empresa.

Porcentaje de importancia	
Tipo	Porcentaje
Conocimientos	35%
Responsabilidad	35%

BDO

Esfuerzo	25%
Condiciones de trabajo	5%
TOTAL	100%

I. Porcentaje de importancia según el tipo

Así pues, de igual manera, se deberán valorar los subfactores de cada tipo para que la suma de cada uno de ellos resulte un total del 100%. Esta valoración de los subfactores deberá realizarse en base a la cultura y clima de la organización para que la evaluación de los puestos de trabajo se aproxime al máximo a la realidad de la Organización.

Porcentaje de importancia	
CONOCIMIENTO	Porcentaje
Formación básica	20%
Idiomas	5%
Experiencia	75%
TOTAL	100%

Porcentaje de importancia	
RESPONSABILIDAD	Porcentaje
Iniciativa	10%
Autonomía	35%
Capacidad de dirección	25%
Responsabilidad sobre datos confidenciales	10%
Responsabilidad sobre errores	20%
TOTAL	100%

Porcentaje de importancia	
ESFUERZO	Porcentaje
Esfuerzo intelectual	95%
Esfuerzo físico	5%
TOTAL	100%

Porcentaje de importancia	
CONDICIONES DE TRABAJO	Porcentaje
Viajes	100%
Fines de semana	0%
TOTAL	100%

Tras concretas los factores y subfactores, así como la ponderación que tiene cada uno de ellos a la hora de puntuar los puestos de trabajo, se procede a graduar los puestos de trabajo con igual o distinto valor. Esto es, analizar y evaluar los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa.

Tras la graduación de los puestos de trabajo mediante la utilización de un método por puntos podemos afirmar que los siguientes puestos de trabajo tienen la consideración de puestos de igual valor, englobados en un total de 5 ESCALAS:

Graduación puestos de trabajo	
Puesto de trabajo	Puestos de igual valor englobados
ESCALA 01	GERENTE DIRECTOR/A
ESCALA 02	INGENIERO/A TÉCNICO/A AUDITOR/A LICENCIADO/A ANALISTA ENCARGADO/A JEFE/A NEGOCIADO COMERCIAL JEFE/A DE TRÁFICO
ESCALA 03	JEFE/A DE SECCIÓN JEFE/A DE SERVICIO JEFE/A DE EQUIPO OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO/A TÉCNICO/A EXPEDICIONES PROGRAMADOR/A CONDUCTOR/A MECÁNICO/A
ESCALA 04	VERIFICADOR/A OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO/A

	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
ESCALA 05	CONDUCTOR/A APARCACHOCHESES MOZO/A ESPECIALIZADO/A

7.2. Diagnóstico de la situación retributiva

A continuación, se exponen los resultados de la Auditoría retributiva conforme a la evaluación de los puestos de trabajo existentes e informados por la Empresa por el sistema de evaluación de puestos de trabajo de igual valor.

Dicha evaluación se ha realizado teniendo en consideración el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Esto es, que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrechamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Las variables de dicha evaluación previa y encuadramiento de los puestos de trabajo por trabajo de igual valor pueden encontrarse adjuntos como ANEXO

En consecuencia, en este apartado no se reproducirá el significado de dichas variables y resultados, considerándose el mismo como un anexo al presente.

Por último, indicar que se entenderá como “diferencia salarial significativa” aquella diferencia porcentual en la media aritmética (promedio) o la mediana que sea igual o superior al 25% de un sexo respecto al otro.

En primer lugar, antes de proceder al análisis de la media aritmética (promedio) y la mediana de las retribuciones efectivas y equiparadas (normalizadas y/o anualizadas), indicar que la herramienta técnica utilizada para la confección del registro retributivo es la “Herramienta de Registro retributivo” (última actualización noviembre 2021) elaborada por las organizaciones sindicales y

manera conjunta con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Dicha herramienta presupone que las diferencias salariales que puedan existir entre ambos géneros son siempre a favor del género masculino, por lo que, la formulación aplicada es la que se presenta a continuación:

€ hombres - € mujeres

€ hombres

En este sentido, en aquellos supuestos en que los importes del género femenino sean superiores a aquellos del género masculino (es decir, que cumplan esta regla a la inversa), el resultado obtenido podrá ser superior al 100%. Esto se da en cantidades con mucha diferencia entre géneros, por ejemplo, en la columna de “Total Extrasalarial”.

Dicho lo anterior, los resultados que se presentarán a continuación pueden aparecer tanto en valores positivos como en valores negativos.

Así las cosas, en el supuesto en que el valor obtenido sea positivo, se entenderá como que la media aritmética o la mediana de los hombres es superior a la de las mujeres (es decir, diferencia salarial a favor de los hombres). No obstante, en aquellos supuestos en que el valor obtenido sea negativo, se entenderá como que la media aritmética o la mediana de los hombres es inferior a la de las mujeres (es decir, diferencia salarial a favor de las mujeres).

Destacar también que los factores desencadenantes de las diferencias retributivas significativas pueden ser diversos: posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la Empresa, dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas, entre otras.

Así pues, se procede al análisis de la media aritmética (promedio) de las retribuciones efectivas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

Media aritmética retribuciones efectivas ESCALA 01						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01						
Hombre	6	100%	100%	100%	0%	100%
Mujer	0					

Tras el análisis de los datos de la tabla anterior de la ESCALA 01, podemos observar que la misma está masculinizada, al no existir mujeres prestando servicios en dicho puesto de trabajo. Así pues, la media aritmética

(promedio) del salario base, total complementos salariales, total salario y el total retribuciones efectivas de los hombres son un 100% superior a la media aritmética (promedio) de las mujeres. Dicho lo anterior, cabe destacar que no se procede al análisis de los factores desencadenantes de esta ESCALA puesto que no existen datos del género femenino para realizar dicha comparativa.

Media aritmética retribuciones efectivas ESCALA 02						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 02						
Hombre	13	-25%	12%	21%	-4407%	-6%
Mujer	3					

Respecto a los datos expuestos en la tabla, se observan las diferencias salariales obtenidas tras el análisis de la media aritmética (promedio) del salario base, total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones efectivas. Indicar que existen diferencias significativas al comparar la media aritmética (promedio) de los complementos extrasalariales.

A continuación, se expondrán los factores desencadenantes de dichas diferencias significativas detectadas al comparar la media aritmética (promedio) de total complementos extrasalariales efectivos de ambos géneros.

Diferencia retributiva significativa	Diferencia porcentual	Nº de personas trabajadoras		Factores desencadenantes cuantitativos
		Hombres	Mujeres	
Total complementos extrasalariales	4407% a favor de las mujeres	13	3	▪ Cuota colegio profesional

Así pues, se observa que el concepto extrasalarial por el que existe dicha diferencia significa consiste en la cuota del colegio profesional, la cual se abona a aquellas personas que deben estar inscritas a un colegio profesional para la prestación de sus servicios. Por tanto, dicha diferencia salarial se encuentra justificada.

Media aritmética retribuciones efectivas ESCALA 03						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 03						
Hombre	83	-14%	28%	11%	87%	11%
Mujer	10					

En la presente tabla se observan las diferencias salariales obtenidas tras el análisis de la media aritmética (promedio) del salario base total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones efectivas. En este sentido, se observa la existencia de diferencias salariales significativas en los complementos salariales y de los complementos extrasalariales a favor de los hombres.

A continuación, se expondrán los factores desencadenantes de dichas diferencias significativas detectadas al comparar la media aritmética (promedio) de total complementos salariales y complementos extrasalariales efectivos de ambos géneros.

ESCALA 03						
Diferencia retributiva significativa	Diferencia porcentual	Nº de personas trabajadoras		Factores desencadenantes cuantitativos		
		Hombres	Mujeres			
Total complementos salariales	28% a favor de los hombres	83	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nocturnidad y movilidad funcional ▪ Incentivos - plus asistencia ▪ Atrasos ▪ Paga extra ▪ Plus responsabilidad, calidad ▪ Asuntos sindicales ▪ Complemento puesto de trabajo ▪ Incentivos ▪ Devolución sanción ▪ PP vacaciones ▪ Horas de presencia y disponibilidad ▪ Nocturnidad y horas de presencia ▪ Falta preaviso-absentismo ▪ Disponibilidad ▪ Renovación permiso, tarjeta y póliza de conducción 		

BDO

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indemnización por cese
Total complementos extrasalariales	87% a favor de los hombres	83	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dietas gastos de viaje

A este respecto, cabe señalar que los conceptos salariales establecidos como indicativos de brecha son conceptos salariales que se perciben por el hecho de llevar a cabo la prestación de los servicios en un determinado puesto de trabajo, como es el caso de, por ejemplo, nocturnidad y horas de presencia, plus responsabilidad - calidad, nocturnidad y plus asistencia, etc.

Asimismo, existen conceptos salariales que se perciben únicamente en determinadas circunstancias, como es el caso de atrasos, indemnización por cese, devolución de sanción, etc., encontrándose, así pues, justificados.

Por su parte, en referencia a los conceptos extrasalariales, indicar que éstos se perciben en el caso que se dé lugar al hecho causante. En este sentido, las dietas por gastos de viaje únicamente se perciben en los casos en los que se haya realizado un viaje que conlleve la necesidad de dietas.

Media aritmética retribuciones efectivas ESCALA 04						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 04						
Hombre	19	-21%	3%	-10%	-58%	-10%
Mujer	12					

En la presente tabla se observan las diferencias salariales obtenidas tras el análisis de la media aritmética (promedio) del salario base total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones efectivas. En este sentido, se observa la existencia de diferencias salariales significativas en los complementos extrasalariales a favor de las mujeres.

A continuación, se expondrán los factores desencadenantes de dichas diferencias significativas detectadas al comparar la media aritmética (promedio) de total complementos extrasalariales efectivos de ambos géneros.

Diferencia retributiva significativa	Diferencia porcentual	Nº de personas trabajadoras		Factores desencadenantes cuantitativos
		Hombres	Mujeres	
Total complementos extrasalariales	58% a favor de las mujeres	19	12	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuda escolar

BDO

Asimismo, cabe destacar que los complementos salariales identificados como desencadenantes se brindan a aquellas personas trabajadoras que tengan hijos menores y que hayan solicitado la ayuda escolar.

Media aritmética retribuciones efectivas ESCALA 05						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 05						
Hombre	37	1%	-10%	-3%	0%	-3%
Mujer	5					

Respecto a los datos expuestos en la tabla, se observan las diferencias salariales obtenidas tras el análisis de la media aritmética (promedio) del salario base, total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones efectivas. Indicar que no existen diferencias significativas al comparar la media aritmética (promedio) de salario base, total salario y total retribuciones efectivas de ambos géneros.

Así pues, se procede al análisis de la mediana de las retribuciones efectivas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

Mediana retribuciones efectivas ESCALA 01						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01						
Hombre	6	100%	100%	100%	0%	100%
Mujer	0					

En cuanto a la ESCALA 01, indicar que la misma está masculinizada, al no existir mujeres prestando servicios en dicho puesto de trabajo. Así pues, la mediana del salario base, total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones efectivas de los hombres son un 100% superior a la mediana de las mujeres. Dicho lo anterior, cabe destacar que no se procede al análisis de los factores desencadenantes de esta ESCALA puesto que no existen datos del género femenino para realizar dicha comparativa.

Mediana retribuciones efectivas ESCALA 02						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 02						
Hombre	13	-29%	-12%	-5%	0%	-5%
Mujer	3					

Respecto a la mediana del salario base efectivo de las personas trabajadoras tanto del género femenino como del género masculino de la ESCALA 02, indicar que la persona trabajadora que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor en cada uno de los géneros difiere ampliamente en el de las mujeres. Así las cosas, existe una diferencia porcentual de 29% a favor de las mujeres.

Destacar que no se proceden a indicar factores desencadenantes al comparar la mediana, esto es, la cuantía que percibe la persona trabajadora que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor en cada uno de los géneros, dado que se comparan los importes de una persona del género masculino y de una persona del género femenino.

Mediana retribuciones efectivas ESCALA 03						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 03						
Hombre	83	-20%	20%	6%	0%	9%
Mujer	10					

Respecto a la mediana de las personas trabajadoras tanto del género femenino como del género masculino de la ESCALA 03, indicar que a pesar de que existen diferencias porcentuales, en ninguno de los casos se alcanza una diferencia de un 25%, no considerándose por tanto una diferencia salarial significativa.

Mediana retribuciones efectivas ESCALA 04						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 04						
Hombre	19	-10%	20%	-8%	0%	-8%
Mujer	12					

Respecto a la mediana de las personas trabajadoras tanto del género femenino como del género masculino de la ESCALA 04, indicar que a pesar de que existen diferencias porcentuales, en ninguno de los casos se alcanza una diferencia de un 25%, no considerándose por tanto una diferencia salarial significativa.

Mediana retribuciones efectivas ESCALA 05

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 05						
Hombre	37	0%	-11%	8%	0%	8%
Mujer	5					

En la presente escala no se observan diferencias salariales significativas en las medianas de ambos géneros, al ser todas las diferencias porcentuales inferiores al 25%.

Así pues, se procede al análisis de la media aritmética (promedio) de las retribuciones equiparadas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

Media aritmética retribuciones equiparadas ESCALA 01						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01						
Hombre	6	100%	100%	100%	0%	100%
Mujer	0					

Tras el análisis de los datos de la anterior tabla, los puestos englobados en ESCALA 01 están masculinizados, al no existir mujeres prestando servicios en dichos puestos de trabajo. Así pues, la media aritmética del salario base, total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones efectivas de los hombres son un 100% superior a la mediana de las mujeres. Dicho lo anterior, cabe destacar que no se procede al análisis de los factores desencadenantes de este apartado puesto que no existen datos del género femenino para realizar dicha comparativa.

Media aritmética retribuciones equiparadas ESCALA 02						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 02						
Hombre	13	-18%	41%	15%	-4407%	14%
Mujer	3					

Respecto a los datos expuestos en la tabla, se observan las diferencias salariales obtenidas tras el análisis de la

aritmética (promedio) del salario base, total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones equiparadas. Indicar que existen diferencias significativas al comparar la media aritmética (promedio) de los complementos salariales y de los complementos extrasalariales.

En este sentido, los factores desencadenantes de las diferencias salariales son los siguientes:

ESCALA 02						
Diferencia retributiva significativa	Diferencia porcentual	Nº de personas trabajadoras			Factores desencadenantes cuantitativos	
		Hombres	Mujeres			
Total complementos salariales	41% a favor de los hombres	13	3		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivos - plus asistencia ▪ Paga extra ▪ P.P. vacaciones ▪ Indemnización por cese 	
Total complementos extrasalariales	4407% a favor de las mujeres	13	3		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuota colegio profesional 	

A este respecto, cabe señalar que los conceptos salariales que brindan la diferencia entre mujeres y hombres se tratan de conceptos asignados al puesto de trabajo, así como a aquellos conceptos que se abonan como consecuencia de la finalización de la relación laboral.

Por otro lado, en referencia a los complementos extrasalariales, éste se abona a aquellas personas trabajadoras que para llevar a cabo la prestación de sus servicios requieren la colegiación y consecuente pago de una cuota en el colegio profesional.

Media aritmética retribuciones equiparadas ESCALA 03						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 03						
Hombre	83	17%	47%	32%	87%	32%
Mujer	10					

Respecto a los datos expuestos en la tabla, se observan las diferencias salariales obtenidas tras el análisis de la media aritmética (promedio) del salario base, total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones equiparadas. Indicar que existen diferencias significativas al comparar la media aritmética (promedio) de los complementos salariales y los complementos extrasalariales.

A continuación, se expondrán los factores desencadenantes de dichas diferencias significativas detectadas al comparar la media aritmética (promedio) de total complementos salariales y complementos extrasalariales equiparados de ambos géneros.

ESCALA 03				
Diferencia retributiva significativa	Diferencia porcentual	Nº de personas trabajadoras		Factores desencadenantes cuantitativos
		Hombres	Mujeres	
Total complementos salariales	47% a favor de los hombres	83	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nocturnidad y movilidad funcional ▪ Incentivos - plus asistencia ▪ Atrasos ▪ Paga extra ▪ Plus responsabilidad, calidad ▪ Complemento puesto ▪ Incentivos ▪ Devolución sanción ▪ P.P. vacaciones ▪ Horas presencia y disponibilidad ▪ prestaciones IT ▪ nocturnidad y horas de presencia ▪ Falta de preaviso - ausencia ▪ Disponibilidad ▪ Renovación permiso ▪ indemnización por cese
Total complementos extrasalariales	87% a favor de los hombres	83	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dietas, gastos de viaje

A este respecto, cabe señalar que los conceptos salariales establecidos como indicativos de brecha son conceptos salariales que se perciben por el hecho de llevar a cabo la prestación de los servicios en un determinado puesto de trabajo, como es el caso de, por ejemplo, nocturnidad y horas de presencia, plus responsabilidad - calidad, nocturnidad y plus asistencia, etc. Por tanto, no son conceptos que se le proporcionan a todas las personas trabajadoras.

Asimismo, existen conceptos salariales que se perciben únicamente en determinadas circunstancias, como es el caso de atrasos, indemnización por cese, devolución de sanción, etc., encontrándose, así pues, justificados.

Por su parte, en referencia a los conceptos extrasalariales, indicar que éstos se perciben en el casos que se dé lugar al hecho causante. En este sentido, las dietas por gastos de viaje únicamente se perciben en los casos en los que se haya realizad un viaje que conlleve la necesidad de dietas.

Media aritmética retribuciones equiparadas ESCALA 04						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 04						
Hombre	19	-29%	-223%	-110%	-58%	-110%
Mujer	12					

Respecto a los datos expuestos en la tabla, se observan las diferencias salariales obtenidas tras el análisis de la media aritmética (promedio) del salario base, total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones equiparadas. Indicar que existen diferencias significativas al comparar la media aritmética (promedio) de los complementos salariales y extrasalariales, los cuales son a favor de las mujeres.

En este sentido, los factores desencadenantes de dichas diferencias salariales son los siguientes:

ESCALA 04						
Diferencia retributiva significativa	Diferencia porcentual	Nº de personas trabajadoras		Factores desencadenantes cuantitativos		
		Hombres	Mujeres			
Total complementos salariales	223% a favor de las mujeres	19	12	▪ Nocturnidad y movilidad funcional ▪ Atrasos ▪ Paga extra ▪ Plus responsabilidad, calidad ▪ Horas extras y plus fin de semana ▪ Indemnización por cese		
Total complementos extrasalariales	58% a favor de las mujeres	19	12	▪ Ayuda escolar		

A este respecto, cabe señalar que los conceptos salariales establecidos como indicativos de brecha son conceptos salariales que se perciben por el hecho de llevar a cabo la prestación de los servicios en un determinado puesto de trabajo, como es el caso de, por ejemplo, nocturnidad y movilidad funcional, plus responsabilidad - calidad, etc. Por tanto, no son conceptos que se le proporcionan a todas las personas trabajadoras.

Asimismo, existen conceptos salariales que se perciben únicamente en determinadas circunstancias, como es el caso de atrasos y la indemnización por cese, encontrándose, así pues, justificados.

Por su parte, en referencia a los conceptos extrasalariales, indicar que éstos se perciben en el casos que se dé lugar al hecho causante. En este sentido, la ayuda escolar se proporciona a

BDO

aquellas personas trabajadoras que tengan menores en edad escolar y que hayan solicitado dicha ayuda.

Media aritmética retribuciones equiparadas ESCALA 05						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 05						
Hombre	37	12%	0%	9%	0%	8%
Mujer	5					

Respecto a los datos expuestos en la tabla, se observan las diferencias salariales obtenidas tras el análisis de la media aritmética (promedio) del salario base, total salario y el total retribuciones equiparadas. Indicar que no existen diferencias significativas al comparar la media aritmética (promedio), puesto que ninguna de las diferencias salariales mencionadas alcanza el 25%.

Así pues, se procede al análisis de la mediana de las retribuciones equiparadas por puestos de igual valor (por ESCALAS):

Mediana retribuciones equiparadas ESCALA 01						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01						
Hombre	6	100%	100%	100%	0%	100%
Mujer	0					

Dado que la ESCALA 01 está masculinizada, la mediana del salario base, total complementos salariales, total salario, total complemento extrasalarial y el total retribuciones efectivas de los hombres son un 100% superior a la mediana de las mujeres. Dicho lo anterior, cabe destacar que no se procede al análisis de los factores desencadenantes de esta ESCALA puesto que no existen datos del género femenino para realizar dicha comparativa.

Mediana retribuciones equiparadas ESCALA 02						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 02						
Hombre	13	-29%	-32%	-5%	0%	-5%

Mujer	3				
-------	---	--	--	--	--

Respecto a la mediana del total complementos salariales equiparados de las personas trabajadoras tanto del género femenino como del género masculino de la ESCALA 02, indicar que la persona trabajadora que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor en cada uno de los géneros difiere, siendo de 15.009€ en el caso de los hombres y de 19.780€ en el de las mujeres. Así las cosas, existe una diferencia porcentual de 32% a favor de las mujeres.

Destacar que no se proceden a indicar factores desencadenantes al comparar la mediana, esto es, la cuantía que percibe la persona trabajadora que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor en cada uno de los géneros, dado que se comparan los importes de una persona del género masculino y de una persona del género femenino.

Mediana retribuciones equiparadas ESCALA 03						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 03						
Hombre	83	-14%	19%	2%	0%	2%
Mujer	10					

Respecto a la mediana de las personas trabajadoras tanto del género femenino como del género masculino de la ESCALA 03, indicar que si bien existen diferencias porcentuales, ninguna de ellas alcanza el 25%, por lo que no se considera la existencia de diferencias salariales significativas.

Mediana retribuciones equiparadas ESCALA 04						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 04						
Hombre	19	-10%	-3%	-19%	0%	-19%
Mujer	12					

Respecto a la mediana de las personas trabajadoras tanto del género femenino como del género masculino de la ESCALA 04, indicar que si bien existen diferencias porcentuales, ninguna de ellas alcanza el 25%, por lo que no se considera la existencia de diferencias salariales significativas.

Mediana retribuciones equiparadas ESCALA 05						
	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPL. SALARIALES	TOTAL SALARIO	TOTAL COMPL. EXTRASALARIAL	TOTAL RETRIBUCIONES

BDO

ESCALA 05						
Hombre	37	23%	1%	7%	0%	7%
Mujer	5					

En referencia a la mediana de la presente escala, no se observa la existencia de diferencias salariales significativas, al ser estas inferiores al 25%.

7.3. Conclusiones de la Auditoria retributiva

De los resultados del trabajo de Auditoría retributiva del ejercicio 2021, se concluye lo siguiente:

- La ESCALA 01 se encuentra masculinizada, al no haber ninguna persona del género femenino.
- En el resto de las ESCALAS existe representación de ambos sexos. No obstante, el género predominante es el masculino.
- Los complementos personales como, por ejemplo, plus asistencia, plus responsabilidad, atrasos, etc., detectados como factores desencadenantes de diferencias significativas se consideran justificación objetiva de dichas diferencias al no poder otorgarse los mismos de forma indiscriminada entre las personas trabajadoras de ambos géneros.
- Del mismo modo sucede con los complementos extrasalariales como la ayuda escolar y las dietas, otorgadas a aquellas personas trabajadoras que cumplen ciertos requisitos:
 - Ayuda escolar: ayuda anual por cada hijo e hija en edad escolar, de entre 3 y 16 años.
 - Dietas: pago a aquellas personas que se han visto perjudicadas por tener que pernoctar en lugar distinto a su domicilio.

BDO

8. Programa de actuación y cronograma

El presente documento tiene como objetivo establecer el plan de actuación del Plan de Igualdad de la empresa SERVICIOS TRANSPORTES AUTOMÓVILES Y MERCANCÍAS, S.A. (en adelante, “SETRAM” o la “Empresa”).

En este sentido, atendiendo a los resultados del diagnóstico del plan de igualdad, a continuación, se establecen los objetivos generales siguientes para el plan de actuación:

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el desempleo de trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

No obstante, para poder llevar a cabo el cumplimiento de dichos objetivos, es preciso atender a los objetivos y medidas específicas que se muestran a continuación.

Estas medidas, han sido acordadas por la Comisión Negociadora teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico de situación, el cual fue previamente confeccionado y elevado a definitivo.

Objetivos específicos

En el presente apartado se establecen los objetivos específicos del Plan de Actuación del Plan de Igualdad, junto con las medidas concretas, los indicadores de evolución, los departamentos responsables (medios y recursos) y los plazos de ejecución y priorización, conforme al artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

En este sentido, es preciso señalar que las medidas establecidas en el presente plan de actuación surgen a razón de las conclusiones alcanzadas en el diagnóstico del plan de igualdad.

Por último, a fin de obtener una visión ilustrativa de los plazos de las medidas del Plan de actuación, también se establece un cronograma en el que establezca el periodo de cumplimiento de las medidas indicadas.

BDO

7.4. RESPONSABLE DE IGUALDAD

A. <i>Objetivo específico: Crear o nombrar la figura del Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la Empresa.</i>			
MEDIDAS	ACCIÓN / INDICADORES	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.1.A.1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación y supervise los contenidos, así como los criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la Figura de Responsable de Igualdad en la empresa.	IMPLEMENTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata

HB

BDO

7.5. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

<p>A. <u>Objetivo específico:</u> Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.</p>			
MEDIDAS	ACCIÓN / INDICADORE	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.2.A.1. Confeccionar un protocolo o política, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Confección del protocolo o política e implantación en la empresa.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	1 año confección 1 año implementación
8.2.A.2 Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas, etc.), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Documentos revisados desde la perspectiva de género.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.2.A.3 Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Elaborar un procedimiento para la publicación de	Establecer un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH	1 año confección

<p>ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	<p>relación con el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.</p>	<p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	
<p>8.2.A.4 Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres, en aquellos departamentos en los que se encuentran infrarrepresentadas.</p>	<p>Revisar la representación del puesto de trabajo o grupo a ocupar a fin de constatar si existe infrarrepresentación de alguno de los dos géneros.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de mujeres contratadas según puesto, grupo / Número de personas contratadas.</p> <p>Nº de hombres contratados según puesto, grupo y delegación / Número de personas contratadas.</p> <p>Nº de personas trabajadoras desagregadas por género según puesto de trabajo y grupo profesional. géneros.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan</p>
<p>8.2.A.5 Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y,</p>	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: fuentes utilizadas durante el proceso de selección.</p> <p>Fuentes en los que se ha publicado finalmente la vacante.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO:</p>	<p>Implantación durante el T3 del primer año. Seguimiento durante toda la</p>

especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.	Fuente en las que se ha seleccionado a un precandidato.	Comisión de Seguimiento	vigencia del Plan
8.2.A.6 Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento, así como el traslado de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de procesos de selección: Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas / Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas / Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas / Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el segundo trimestre

7.6. CONTRATACIÓN

<p>A. <u>Objetivo específico:</u> Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.</p>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.3.A.1. Mejorar el equilibrio de contratación en general y en la contratación indefinida de mujeres, haciendo un seguimiento de esta. La empresa garantizará la contratación de mujeres en aquellas áreas en las que no estén representadas, dicha contratación estará respaldada por la formación necesaria para el puesto, que correrá a cargo de la empresa.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.3.A.2 Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Número de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo / Número total de vacantes a tiempo completo.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Primer trimestre de cada año
8.3.A.3 Establecer un formulario y procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada y crear una base de datos para registrar las personas que quieran cambiar el tipo de jornada o soliciten movilidad geográfica.	Confeccionar un formulario y establecer un procedimiento estandarizado para que las personas trabajadoras puedan solicitar el aumento de jornada y crear una base de datos.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO:	Confección 1 año Ejecución durante toda la

	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.	Comisión de Seguimiento	vigencia del Plan

7.7.PROMOCIÓN

<p>A. <u>Objetivo específico:</u> Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.</p>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.4.A.1. En todos aquellos casos que sea posible, se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la RLPT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tablones de anuncios y/o la página web. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionado, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	IMPLEMENTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan
8.4.A.2 Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Comunicado que se envía, y/o distribuye a la plantilla	IMPLEMENTACIÓN: Departamento de RRHH. SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan

8.4.A.3 Confeccionar e implantar un procedimiento objetivo y estandarizado de proceso de promoción generalizado en la empresa, a fin de que se indique en la publicación de la vacante interna los criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto. Asimismo, se pondrá en conocimiento en dicho protocolo que en caso de reclamación por parte de las personas interesadas podrán estar acompañadas por la RLPT.

Confección del procedimiento e implantación en la empresa.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Documento del procedimiento de promoción. Revisión nº procedimientos y la objetividad de los mismos atendiendo a factores cuantitativos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de personas finalistas en los procesos de promoción en los centros de trabajo.

Nº de personas promocionadas desagregadas por género / número de personas promocionadas según contrato, jornada, puesto, grupo profesional y delegación.

IMPLANTACIÓN:
Departamento de RRHH.

SEGUIMIENTO:
Comisión de Seguimiento

1 año
confección

1 año
implantación

8.4.A.4 La plantilla dispondrá de un formulario donde podrá actualizar su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello

Elaboración del formulario

IMPLANTACIÓN:
Departamento de RRHH.

SEGUIMIENTO:
Comisión de Seguimiento

6 meses
confección



8.4.A.5 Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de mujeres promocionada según puesto, grupo y delegación / Nº de personas ocupan dicho puesto, desagregado en mujeres y hombres</p> <p>Nº de hombres promocionados según puesto, grupo y delegación / Nº de personas ocupan dicho puesto, desagregado en mujeres y hombres</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH. SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plam
8.4.A.6 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de personas preseleccionadas/ Nº de personas promocionadas según grupo profesional, puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y delegación.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH. SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Primer trimestre de cada año
8.4.A.7 Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna y ante la igualdad de méritos, capacidad y competencias, tendrán preferencia para el ascenso y, en particular, para la cobertura de puestos de responsabilidad, las personas trabajadoras del sexo menos representado en el puesto vacante en concreto.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de mujeres promocionada según puesto, grupo y delegación / Nº de personas ocupan dicho puesto, desagregado en mujeres y hombres</p> <p>Nº de hombres promocionados según puesto, grupo y delegación / Nº de personas ocupan dicho puesto, desagregado en mujeres y hombres</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH. SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan

<p>A. <u>Objetivo específico:</u> Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.</p>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.4.B.1 Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> nº de personas en situación especial presentadas ala candidatura/nº total de personas presentadas a la candidatura	IMPLEMENTACIÓN: Departamento de RRHH. SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan

7.8.FORMACIÓN (PARA LA IGUALDAD Y LA PROMOCIÓN)

<p>A. <u>Objetivo específico:</u> Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.</p>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.5.A.1 Impartir acciones de formación y sensibilización específicas con un número de horas suficiente en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos. La formación se reforzará anualmente.	<p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> N° de personas formadas en igualdad según delegación y categoría/puesto de trabajo / Número de personas de cada categoría.</p> <p>Número de personas formadas desagregadas por sexo y Evaluación de participantes.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	Anual en el primer trimestre
8.5.A.2 Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.	<p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	Anual en el primer trimestre

BDO

8.5.A.3 Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, así como sobre acoso sexual y violencia de género dirigida a toda la plantilla.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.5.A.4 Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos. Se incluirá el lenguaje genérico.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas/ Número de cursos impartidos según sexo y número de horas.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.5.A.5 Los cursos que sean obligatorios e indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo en concreto, y aquellos que sean considerados para la promoción de las mujeres de la empresa (serán aprobados por la Comisión de Seguimiento) se realizarán dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número personas formadas / Número de personas de la plantilla.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO:	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan

dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias. Para aquellas personas trabajadoras que la formación se realice fuera de su horario (por reducción o adaptación de jornada, contrato a tiempo parcial o imposibilidad de realizar el curso en jornada laboral) las horas invertidas en la formación fuera de su jornada se considerarán tiempo de trabajo efectivo y, por lo tanto, se compensarán con tiempo de descanso equivalente.		Comisión de Seguimiento	
8.5.A.6 En aquellos casos en los que se resulte necesario, se realizarán acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias, y bajas de larga duración. Si durante la suspensión el empleado/a no ha podido asistir o continuar la acción formativa, se retomará en la siguiente convocatoria de manera prioritaria.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ Número de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan
8.5.A.7 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Informe sobre materiales revisados.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Primer trimestre de cada año
8.5.A.8 Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH	Anual en el primer trimestre

		SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	
8.5.A.9 En el caso de que alguna persona manifiesta su interés en prestar servicios como conductora, se establecerá como medida de acción positiva el hecho de que la empresa asuma la formación para la obtención en el carnet de conducir "C y E". Ello hasta el porcentaje necesario para que se cumpla el equilibrio de igualdad en la plantilla acordado en la medida 2.1 En dichos casos se llevará a cabo un pacto de permanencia entre la empresa y la persona trabajadora.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de mujeres que han accedido a los cursos. Número de mujeres que han obtenido el carnet y han sido contratadas.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan
8.5.A.10 Las formaciones que imparte la empresa para la promoción y desarrollo profesional, se ofrecerán tanto a hombres como a mujeres.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Formaciones comunicadas	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan

BDO

7.9. SALUD LABORAL

A. <i>Objetivo específico: Mantener e incentivar, en su caso, la igualdad en los puestos de trabajo.</i>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.6.A.1 Elaborar el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.	Elaborar el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y el parto. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Protocolo elaborado y medios de difusión utilizados	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	1 año confección
8.6.A.2 Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Evaluación de riesgos por puesto entregada Documento de la revisión	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.6.A.3 Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH	Anual en el primer trimestre

como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.	Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	
8.6.A.4 Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número personas formadas/ Número total mandos intermedios y mandos desagregado por sexo.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.6.A.5 En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombre y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Protocolo de vigilancia de la salud establecido.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plam
8.6.A.6 El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Índices de Siniestralidad desagregados por sexo. Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Anual en el primer trimestre

		SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	
8.6.A.7 Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de la empresa, coincide en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de personas que se encuentran en estas situaciones durante el periodo fijado de vacaciones y periodo en el que finalmente disfrutan las vacaciones.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del plan
8.6.A.8 Permiso retribuido a los exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas y sus parejas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de personas trabajadoras que solicitan el permiso desagregado por sexo	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante toda la vigencia del Plan
8.6.A.9 La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales SEGUIMIENTO:	Cuando se produzca el hecho causante

BDO

		Comisión de Seguimiento	
8.6.A.10 Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo propios de la empresa. Así como, de aseos y duchas separadas por sexos en las instalaciones de cada centro de trabajo propio de la empresa con la intención de que hombres y mujeres puedan desarrollar el trabajo por igual en todos los puestos de trabajo de la empresa.	Modificar las instalaciones de la empresa para disponer de aseos separados por sexo.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	1 año desde la firma del Plan

7.10. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y TIEMPO DE TRABAJO

A. <u>Objetivo específico:</u> Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.7.A.1 Difundir y actualizar puntualmente a través de la página web o tablón de anuncios y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL /2019	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Número de informaciones y comunicados realizados.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO:	Anual en el primer trimestre

		Comisión de Seguimiento	
8.7.A.2 Comunicar cuando sea necesario, a través de la página web o tablón de anuncios (si no hay en los tableros de anuncios) y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de informaciones realizadas.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Cuando existan modificaciones y/o actualizaciones
8.7.A.3 Garantizar los derechos de conciliación-corresponsabilidad para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Información incluida en los medios de comunicación.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.7.A.4 Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales. Informar al personal masculino de sus derechos de solicitar los mismos para no identificar conciliación con feminidad.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación. Incentivando el uso por el personal masculino también.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan

8.7.A.5 Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.7.A.6 Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.7.A.7 La Empresa establecerá un permiso retribuido de un máximo de 16 horas anuales para acompañar a visitas médicas, urgencias sin hospitalización o atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a a descendientes menores de 16 años, a descendientes dependientes mayores de 16 años, a su cónyuge o pareja de hecho dependiente, y familiares de hasta primer grado de consanguinidad. Este permiso y el requisito de la presencia deberá estar debidamente justificado. Dicho permiso no será acumulable a cualquier otro que se haya establecido o se establezca en este sentido, respetando en todo caso la condición más beneficiosa para la persona trabajadora.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan

8.7.A.8 Se pacta la flexibilidad de entrada y salida dentro de unos límites establecidos previamente y en todos aquellos departamentos donde sea posible, con entrada hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo	Mecanismos de seguimiento y evaluación: N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.7.A.9 Se concederá la lactancia acumulada según prevé la legislación siendo de 15 días hábiles aproximados y difundiendo que el mismo puede ser solicitado por el otro progenitor.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan

B. <i>Objetivo específico: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</i>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO

<p>8.7.B.1 De acuerdo con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá solicitar la adaptación de la jornada para quienes tienen personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada.</p> <p>Se valorará con la empresa dicha adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo con el trabajador/a y según lo que la legislación prevé al respecto, pudiéndose solicitar la combinación con trabajo a distancia y pudiendo ser acompañada por la RLPT.</p>	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan</p>
<p>8.7.B.2 El permiso retribuido de los días que se establece en los distintos convenios por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tendrán por qué ser consecutivos. No obstante, el disfrute de dichos días se llevará a cabo en días completos y tendrá validez mientras persista el hecho causante del permiso. Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de familiares. En aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.</p>	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan</p>
<p>8.7.B.3 Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).</p>	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan</p>

8.7.B.4 Establecer una excedencia voluntaria de duración de entre una semana y un mes por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.7.B.5 Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del ET, que da derecho a progenitores a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años con enfermedad grave. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.7.B.6 La empresa se compromete a permitir el trabajo a distancia para aquellos casos que, de forma excepcional, sea necesario para la persona trabajadora. Debiendo ser solicitado con la antelación debida y autorizado por el superior director de la persona trabajadora.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.7.B.7 Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH	Aplicación inmediata Ejecución durante la

		SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	vigencia del Plan
--	--	--	-------------------

BDO

8.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

<p>A. <u>Objetivo específico:</u> Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.</p>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.8.A.1 Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa	IMPLEMENTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.8.A.2 En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Número de contrataciones realizadas/ Número de personas contratadas en situación de violencia de género.	IMPLEMENTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.8.A.3 Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo si lo hubiere en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.	Elaborar el protocolo donde se fije el procedimiento para el cambio de centro de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	IMPLEMENTACIÓN: Departamento de RRHH	Confección 1 año

<p>En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 6 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.</p>	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Ejecución durante la vigencia del Plan</p>
<p>8.8.A.4 Cuando sea posible para la empresa, se facilitará el traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora.</p> <p>Se establece un permiso retribuido de 4 días naturales por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios durante el primer año de declaración de su situación como víctima de violencia de género.</p>	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Aplicación inmediata</p> <p>Ejecución durante la vigencia del Plan</p>
<p>8.8.A.5 Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.</p>	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de contactos y de colaboraciones establecidas.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento</p>	<p>Anual en el primer trimestre</p>
<p>8.8.A.6 Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.</p>	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida.</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	<p>IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH</p> <p>SEGUIMIENTO:</p>	<p>Aplicación inmediata</p> <p>Ejecución durante la vigencia del Plan</p>

		Comisión de Seguimiento	
8.8.A.7 Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida.</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.8.A.8 Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 6 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida.</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.8.A.9 Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Campaña realizada.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el cuarto trimestre

8.8.A.10 Garantizar el pago a contra factura de la asistencia psicológica a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, hasta un máximo de 800 euros.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.8.A.11 Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en el pago contra factura o recibo, del coste de la mudanza hasta la cantidad de 1.500€ y en una sola ocasión. A tal efecto se realizará un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.8.A.12 El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de denuncias comunicadas</p> <p>Número de denuncias registradas</p> <p>Número de denuncias archivadas</p> <p>Resultados de las denuncias</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre

8.11. CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<p>A. <u>Objetivo específico:</u> Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.</p>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.9.A.1 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Número de canales revisados/ Número total de canales.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.9.A.2 Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.	Elaboración del canal de comunicación y el buzón de ideas y sugerencias.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Confección 1 año

8.9.A.3 Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Número canales revisados/Número total canales	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
---	---	--	--

B. <i>Objetivo específico: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y stakeholders</i>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.9.B.1 Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en página web o tablón de anuncios, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva. Incluir noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Página web o tablón de anuncios	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de acciones llevadas a cabo	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Primer trimestre de cada año
8.9.B.2 Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Campañas publicitarias realizadas	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH	Aplicación inmediata

		SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Ejecución durante la vigencia del Plan
8.9.B.3 Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Número canales revisados/Número total canales	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.9.B.4 Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la página web o tablón de anuncios y en la web y, posteriormente, editarla y realizar una campaña específica de difusión del mismo.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas Número de logotipos utilizados y Número de campañas	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata
8.9.B.5 Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de empresas colaboradoras informadas/ Número de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO:	Primer trimestre de cada año

		Comisión de Seguimiento	
8.9.B.6 Implicar a la alta dirección a comunicar las buenas prácticas en igualdad en Congresos, Eventos, Seminarios, etc. fuera de la compañía, es decir participar demostrando las buenas prácticas.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de ejemplares editados y difundidos.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata
8.9.B.7 Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número Acciones desarrolladas. Número de personas informadas	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata

He

8.12. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<p>A. <i>Objetivo específico: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</i></p>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.10.A.1 Actualizar, en caso de que sea necesario, el código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Documento del código de conducta. Edición manual de buenas prácticas contra el acoso en Página web o tablón de anuncios.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Cuando sea necesario
8.10.A.2 En el caso de que se lleve a cabo la actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, éste será consultado con la RLPT previo a su comunicación a la plantilla de personas trabajadoras.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Documento del protocolo. Realización del protocolo</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.10.A.3 Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Medios por los que se ha difundido.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH	Aplicación inmediata

		SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Ejecución durante la vigencia del Plan
8.10.A.4 Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Módulo elaborado e incluido. Número de actividades formativas Número de trabajadores/as que han asistido	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.10.A.5 Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.10.A.6 Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO:	Anual en el primer trimestre

		Comisión de Seguimiento	
8.10.A.7 El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Número de denuncias comunicadas Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas Resultados de las denuncias</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre

8.13. RETRIBUCIONES

A. <i>Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.</i>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO
8.11.A.1 Realizar registro retributivo a través de la herramienta publicada por Ministerio de Igualdad, en el que se analicen las retribuciones, salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desglosadas por sexo, con los valores medios y mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos, conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y RD.902/2020.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Informe de análisis de la estructura salarial.</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO:	Anual en el segundo trimestre

		Comisión de Seguimiento	
8.11.A.2 Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Plan de actuación	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el segundo trimestre
8.11.A.3 Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el segundo trimestre
8.11.A.4 Unificar conceptos salariales idénticos a fin de regularizar las diferencias salariales.	<u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Informe con los conceptos unificados	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Confección 1 año

BDO

8.11.A.5 En aquellos puestos de trabajo de igual valor en los que se hayan detectado diferencias salariales no justificadas, se procederá a la revisión de los conceptos salariales aplicables del sistema retributivo	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Informe con la justificación de las diferencias salariales existentes	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el segundo trimestre
8.11.A.6 Establecer los criterios objetivos de los complementos salariales y extrasalariales.	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Informe con los criterios establecidos	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Confección 1 año

8.14. DESCONEXIÓN DIGITAL

A. <i>Objetivo específico: Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal.</i>			
MEDIDAS	ACCIÓN	RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	PLAZO

8.12.A.1 Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los períodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.	<p>Confección de la política de desconexión digital.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Existencia de Política de Desconexión digital (si/no).</p> <p>Publicidad y alcance de la Política de desconexión digital (si/no)</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Confección 1 año Ejecución durante la vigencia del Plan
8.12.A.2 La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Inicio de procedimientos disciplinarios por estos motivos (si/no)</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Aplicación inmediata Ejecución durante la vigencia del Plan
8.12.A.3 Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Medidas para la sensibilización</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	Anual en el primer trimestre
8.12.A.4 Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Cursos, charlas dadas para la concienciación</p>	IMPLANTACIÓN: Departamento de RRHH	Anual en el primer trimestre

		SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento	
--	--	---	--

16

BDO

As Bdo Bresler

8.15. CRONOGRAMA

En el presente apartado se establece el cronograma de actuación de las distintas medidas de actuación establecidas:

Apartado	Periodo	2023	2024				2025				2026				2027		
	Medidas	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
8.1 Responsable de Igualdad	8.1.A.1.																
8.2 Acceso al empleo y selección de personal	8.2.A.1.																
	8.2.A.2.																
	8.2.A.3.																
	8.2.A.4.																
	8.2.A.5.																
	8.2.A.6.																
8.3 Contratación	8.3.A.1.																
	8.3.A.2.																
	8.3.A.3.																
8.4 Promoción	8.4.A.1.																
	8.4.A.2.																
	8.4.A.3.																
	8.4.A.4.																
	8.4.A.5.																
	8.4.A.6.																
	8.4.A.7.																
	8.4.B.1.																
8.5 Formación (para la igualdad y la promoción)	8.5.A.1.																
	8.5.A.2.																
	8.5.A.3.																
	8.5.A.4.																
	8.5.A.5.																
	8.5.A.6.																

9. Mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de SETRAM permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

9.1. Comisión de seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la empresa. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de tres meses desde la aprobación del Plan.

9.2. Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de SERVICIOS TRANSPORTES AUTOMÓVILES Y MERCANCÍAS, S.A. será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes designados a tal efecto para la representación de las personas trabajadoras firmantes del mismo, en número de 2 personas representantes de la empresa y dos personas representantes de la parte social, en concreto una persona de CCOO y una persona de UGT.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la parte social, serán reemplazadas por alguna persona trabajadora de la empresa que tenga la debida formación en igualdad. En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta correspondiente.

9.3. Adopción de Acuerdos

Cada persona integrante de la Comisión de Seguimiento ostentará un único voto, pudiendo éste ser delegado a otra persona integrante de la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de delegación se formalizará por escrito la fecha de la delegación y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona delegante, como de la delegada. El documento se anexará al acta correspondiente

Las personas integrantes en la Comisión de Seguimiento podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de las personas que en cada momento designe cada una de las partes, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo entre las partes durante las negociaciones, la Comisión Negociadora acuerda la posibilidad acudir a los procedimientos de mediación ante el SIMA para la resolución de sus controversias.

9.4. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

9.5. Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación el presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

9.6. Atribuciones específicas de la comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
 - Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
 - Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
 - Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
-
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
 - Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
-
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

9.7. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá semestralmente para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

Además, la Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente a fin de llevar a cabo la evaluación de las medidas, si éstas son efectivas, o si es necesario implementar nuevas medidas.

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

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantea la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa, así como a los trabajadores integrantes de la plantilla.

9.8. Medios

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

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones, si no se acuerda la celebración online.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

BDO

10. Procedimientos de modificación y para resolver posibles discrepancias surgidas en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad

El presente plan de igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la comisión de seguimiento del plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esa comisión debe llevar a cabo.

Para la modificación del plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes.

Los miembros de la comisión podrán someter las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad al procedimiento de mediación establecido en el SIMA.

BDO