

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



AUTOBUSES
LOGROÑO

JULIO 2024

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	4
	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	4
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	6
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
4.	COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	8
5.	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	9
	PERFIL DE LA PLANTILLA.....	9
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	10
	CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	11
	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	14
	PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	17
	AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN	19
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	22
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	23
	VIOLENCIA DE GÉNERO	25
	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	27
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
	OBJETIVOS GENERALES	28
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	28

2

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

7.	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS	30
8.	FICHAS DE MEDIDAS POR EJES.....	33
	CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	33
	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	35
	FORMACIÓN	39
	AUDITORIA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN	40
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	42
	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	44
9.	CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	48
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	50
	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	51
11.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	53
12.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	54

Firma:
José Ignacio Jiménez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de AUTOBUSES LOGROÑO, S.A.**

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Jiménez Movilidad nace como un proyecto familiar fundado en el año 1883 en Arnedo, La Rioja, con el objetivo de saciar las necesidades de transporte con los pueblos colindantes de sus vecinos. En sus inicios, la empresa realizaba los trayectos en carruajes de caballos y burros, ofreciendo tazas de chocolate como elemento diferenciador para atraer a más pasajeros.

4

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Los trayectos iniciales mencionados anteriormente se fueron ampliando con la llegada del vehículo a motor y con la incorporación de nuevos miembros de la familia al equipo directivo de Jiménez Movilidad.

La evolución del transporte, en concreto el cambio a vehículo de motor finaliza actualmente con vehículos de última generación, gracias a la implicación de Teodoro Jiménez, Jose Ignacio Jiménez y la incorporación más reciente, Iñaki Jiménez. Además de ampliar su flota, amplió enormemente sus trayectos y trasladó su sede principal de Arnedo a Logroño, sin dejar de funcionar en aquella sede y creando otras por la zona como en Calahorra, Alfaro y otros pueblos de La Rioja como Haro o Santo Domingo. Además de este movimiento logístico, el grupo amplió su presencia fuera de La Rioja hacia Aragón, Madrid o Comunidad Valenciana.

Dentro de todos estos años de evolución, el Ministerio de Fomento promovió la primera explotación del transporte urbano en Logroño, siendo adquirida por Jiménez Movilidad desde junio de 1995, gestionando la empresa Autobuses Logroño S.A.

Con el objetivo principal de proporcionar un servicio de máxima calidad a los usuarios del transporte urbano, Autobuses Logroño S.A., se fija como meta prioritaria y fundamental el adecuado mantenimiento de los vehículos, la renovación de los mismos periódicamente, la modernización de sus instalaciones y la meta de ser cada vez más energéticamente eficientes, además del cumplimiento de todo lo legalmente necesario para cumplir con los estándares de calidad, seguridad y medio ambiente indicados por el Ministerio.

Todo esto se ve reflejado en controles internos que proporcionan indicadores de seguimiento que facilita la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos marcados.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la empresa como por representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la **Comisión Negociadora de AUTOBUSES LOGROÑO S.A.** Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan de Igualdad.

Las personas que la integran son:

NOMBRE Y APELLIDOS	TIPO DE REPRESENTACIÓN/CARGO	
Jose Ignacio Jimenez España	Representante Legal	Parte empresarial
Beatriz De Leonardo Alonso	Responsable RRHH	Parte empresarial
Rocío Macarena Soriano Valdemoros	Responsable RRHH	Parte empresarial
Paulino Martinez Soria	Presidente comité empresa	Comité empresa
Vasile Chelu	Secretario comité	Comité empresa
Soraya Milla Ancín	Segunda Secretaria Comité y Delegada de Prevención	Comité empresa

6

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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 de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a **toda la plantilla de AUTOBUSES LOGROÑO S.A., siendo su único centro de trabajo:**

- Centro de trabajo de Logroño: C/ Santa María nº 2 BJ - Pol. Ind. La Portalada II, CP 26006, Logroño.

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2024-2028)**.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

AUTOBUSES LOGROÑO firmó a fecha de 5 de junio de 2023, el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, **AUTOBUSES LOGROÑO** conformó el 23 de octubre de 2023 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 6 personas: 3 en representación de la plantilla y 3 en representación de la empresa.

La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de 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 personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- 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 evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Firma:
José Ignacio Jiménez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

PERFIL DE LA PLANTILLA

Distribución por sexo

La plantilla de AUTOBUSES LOGROÑO a fecha de diciembre de 2023 cuenta con un total de **133 personas**, de las cuales 102 son hombres y 31 son mujeres, lo que representa unos porcentajes del **77%** y del **23%**, respectivamente. Se trata de una **plantilla masculinizada** de acuerdo con la legislación vigente.

Distribución por centros de trabajo y convenio colectivo

La plantilla se distribuye en un solo centro de trabajo: Logroño; y se encuentra adherida al ***“Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Autobuses Logroño, S.A., dedicada a la actividad de Transporte Colectivo de Viajeros para los años 2019-2023”***.

Distribución por edad y antigüedad

La **edad promedio** de la plantilla es de **48,1 años**, lo cual refleja una plantilla madura en términos estadísticos. Por sexos, se encuentra una ligera diferencia en cuestión de sexo, siendo la media de las trabajadoras 0,9 años superior a la de los trabajadores.

La **antigüedad promedio** de la plantilla se sitúa en los **9,3 años**, lo que ofrece una imagen de empresa comprometida y que busca la estabilidad y permanencia de su personal.

Distribución por nivel de estudios

9

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

El análisis del nivel de estudios de las personas trabajadoras de AUTOBUSES LOGROÑO permite comprobar cómo el total de la plantilla tiene estudios primarios completos, por lo que no hay diferencias a analizar respecto al sexo de las personas.

Representación Legal de las Personas Trabajadoras

La empresa cuenta con representación legal de las personas trabajadoras. La plantilla dispone de 6 representantes, siendo 2 de ellas mujeres y 4 hombres.

CUADRO RESUMEN: PERFIL DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES
Los promedios de edad no presentan diferencias entre trabajadoras y trabajadores.
Existe un promedio elevado de antigüedad, dándose equilibrio entre mujeres y hombres a nivel general.
No se detectan diferencias a nivel de estudios en la plantilla.
PUNTOS DE MEJORA
Existencia de una plantilla masculinizada.
Se detectan diferencias en la distribución por sexos en los tramos de edad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Niveles jerárquicos

10

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

La plantilla de AUTOBUSES LOGROÑO solo tiene un nivel jerárquico el de personal cualificado al que pertenece la totalidad de la plantilla por lo que no se pueden analizar posibles desequilibrios a nivel jerárquico.

Grupos profesionales

Toda la plantilla pertenece al mismo grupo profesional, Grupo 1. Personal de Movimiento por lo que hay equilibrio entre mujeres y hombres.

Departamentos

La totalidad de la plantilla pertenece al departamento de Tráfico por lo que hay equilibrio entre mujeres y hombres.

Puestos

Tal como sucede a nivel de grupo profesional y departamento, toda la plantilla ocupa el mismo puesto, el de “Conductor-Perceptor”.

CUADRO RESUMEN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

PUNTOS DE MEJORA

Incrementar el número de mujeres en el puesto de Conductor-Perceptor.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

11

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Tipología contractual

La mayoría de la plantilla dispone de contrato indefinido tiempo completo – transformación contrato temporal (65,52% de las personas) con la misma distribución para hombres y mujeres. Le sigue la tipología contractual Indefinido tiempo completo – Ordinario (25,86% de las personas, con un 25,29% de trabajadores y un 27,59% de trabajadoras). El resto de las tipologías de contratación no supera el 6%.

Jornada de trabajo y horas extraordinarias

La jornada laboral se establece en **40 horas semanales**. El promedio de horas de jornada es de 39,74% para la plantilla si bien hay una ligera diferencia en hombres y mujeres.

Respecto a las horas extras, no se realizaron en el periodo de análisis.

Teletrabajo

Debido a la actividad de la empresa, conducir autobuses y transportar viajeros, el teletrabajo no es posible.

Ausencias

El registro de las ausencias injustificadas e incidencias del personal de AUTOBUSES LOGROÑO se registran en los programas informáticos que utiliza la empresa marcándolos como Absentismo Injustificado los cuales se pueden exportar a una hoja de Excel que detalla los datos del trabajador y la fecha del incidente.

Estudio de clima

En Autobuses Logroño no se realizan encuestas de clima laboral.

12

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Salud laboral

AUTOBUSES LOGROÑO cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales. Dicho plan no cuenta con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales.

No obstante, en el reconocimiento médico anual de la empresa, se realizan pruebas diagnósticas diferentes y específicas a mujeres y a hombres.

Durante el período de análisis se han producido un total de **26 bajas por incapacidad temporal** en la organización. Esto supone un porcentaje de plantilla que ha estado de baja médica de un 22,41%.

Analizando estos datos por sexo, se observa que existen diferencias entre ambos, al haberse producido estas en el 20,69% de los trabajadores y en el 27,59% de las trabajadoras. La mayoría de ellas son por Enfermedad común (84,62%), siendo su distribución desigual respecto al sexo de la plantilla (un 77,78% de hombres y un 100% de mujeres).

CUADRO RESUMEN: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

PUNTOS FUERTES

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de AUTOBUSES LOGROÑO.

13

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

En el reconocimiento médico anual de la empresa, se realizan pruebas diagnósticas diferentes y específicas a mujeres y a hombres.

PUNTOS DE MEJORA

Mejorar el registro de ausencias para conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.

Realización de encuestas de clima laboral con perspectiva de género, incluyendo variables específicas relacionadas con el área de Igualdad para poder detectar si existen diferencias en las apreciaciones y/o necesidades de mujeres y hombres en la encuesta de clima laboral.

Análisis con perspectiva de género de la salud laboral con especial atención a las bajas médicas.

Revisar la totalidad de los documentos relativos a la prevención para garantizar que el lenguaje empleado sea inclusivo y no sexista.

Inclusión de la valoración las violencias sexuales como riesgos laborales dando cumplimiento a lo indicado en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (art. 12.2).]

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acceso a la empresa

AUTOBUSES LOGROÑO cuenta con un proceso de selección de personal que aplica a todo el personal recogido en un documento.

14

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

La selección y asignación del personal se realiza siguiendo los perfiles adecuados a los requisitos del puesto de conductor. Se realiza un análisis y se revisa los CVS de los demandantes, valorando en cada caso la idoneidad en el puesto. Es el departamento de personal, juntamente con Dirección, quienes valoran las candidaturas si cumplen con los requisitos reflejados.

En cuanto al perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, se encarga el personal de Recursos Humanos con previa formación y experiencia en los procesos de selección, si bien no tienen formación en materia de igualdad.

Los requisitos que deben presentar un/una candidato/a es principalmente la documentación en vigor como por ejemplo el carné de conducir de tipo D que permite conducir autobuses. Además de la formación obligatoria denominada como CAP. Se trata de un Certificado de Aptitud Profesional que hace especial hincapié en la seguridad en carretera con el transporte de pasajeros.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa. El análisis de las ofertas ha permitido observar que en general, no se han redactado haciendo uso del **masculino genérico**.

La oferta incluye de forma detallada las diferentes condiciones laborales del puesto de trabajo vacante, condiciones laborales, etc.

La empresa realiza bonificaciones para que obtengan el carnet de conducir tanto hombres como mujeres si bien no se dispone de ningún tipo de programa específico de inserción laboral para colectivos especiales.

Una vez se incorpora la persona a la empresa se le entrega el “**MANUAL DEL CONDUCTOR DE TRANSPORTE URBANO**” donde se detallan distintas directrices, pautas y procedimientos de actuación para un satisfactorio y eficiente desarrollo de tu trabajo.

Altas y ceses en los últimos años

15

Firma:
José Ignacio Jiménez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

En los tres últimos años (2021-2023) se han producido **65 altas**, correspondientes a 48 hombres y 17 mujeres. En porcentajes, el 76,85% de las incorporaciones han sido masculinas y el 26,15% femeninas, siendo el porcentaje de incorporación femenina superior a la de la composición de la plantilla.

En cuanto a los **ceses o términos de contrato**, en los tres últimos años (2021-2023) se han producido **53 ceses**, 47 de hombres y 6 de mujeres. En porcentajes, el 88,68% de las bajas han sido masculinas, frente al 11,32% femeninas. Comparando estos datos con los de altas en la empresa, se observan un menor número de bajas en relación con las altas.

CUADRO RESUMEN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES
Existencia de un procedimiento de selección.
PUNTOS DE MEJORA
Mejorar la política de selección difundiendo por escrito, dentro del procedimiento, el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e incluir una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en la selección para eliminar cualquier sesgo o estereotipo.

16

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

El análisis de las ofertas ha permitido observar que se han redactado sin hacer uso del masculino genérico.

Las ofertas laborales no incluyen de forma detallada las diferentes condiciones laborales del puesto de trabajo vacante, incluyendo tipo de contrato, horario, condiciones laborales, etc.

El personal implicado en los procesos de selección y contratación no dispone de formación específica en igualdad de oportunidades en su totalidad, por lo que se recomienda proceder a la impartición de esta.

Mejora del documento del manual del conductor incluyendo un apartado referente a Igualdad, incluyendo compromiso de la empresa así como información respecto al protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Revisión del uso del masculino genérico en el procedimiento de selección y documentos relativos.

Incremento de plantilla femenina.

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Promoción

En AUTOBUSES LOGROÑO, S.A no se realizan evaluaciones de desempeño por lo que no tiene regulada una metodología estándar de evaluación del personal.

Tampoco se realizan promociones debido a la actividad de la empresa, por lo que no hay datos al respecto.

Formación

AUTOBUSES LOGROÑO dispone de una Guía de formaciones previstas y está gestionada por el departamento de calidad.

17

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Partiendo de los requisitos de cada puesto de trabajo se “compara” la formación de cada persona con la que se identifica en el puesto. Las necesidades son identificadas por cada responsable de área y por solicitud de la plantilla, que dará en una evaluación de su pertinencia. Las personas que intervienen en la elaboración del plan es personal de RRHH, Calidad y administración.

Respecto a la tipología de los cursos que se indican en el Plan de formación son de diversa índole y buscan “orientarse tanto a la mejora en el desempeño de sus funciones, como al hecho de que ésta se evidencie de cara a las personas usuarias”.

Durante el periodo de los años 2022 al 2023, AUTOBUSES LOGROÑO impartió un total de 3 formaciones a su plantilla. En cuanto a la tipología de formación impartida, “Técnica” es la tipología de formación con mayor asistencia tanto en hombres como en mujeres.

Las mujeres han dedicado un total de 1082 horas en formarse, frente a las 1253 horas que han realizado los hombres; es decir, que el promedio de horas formativas de las mujeres ha sido de 56,95 horas, frente al de los hombres que ha sido de 44,75 horas.

Todas las formaciones se han realizado a través de metodología presencial, en el horario laboral y que son de carácter obligatorio.

CUADRO RESUMEN: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

PUNTOS FUERTES
Se dispone de una Guía de formaciones previstas y está gestionada por el departamento de calidad.
De manera general todos los cursos se realizan dentro del horario laboral.
PUNTOS DE MEJORA
Realización de evaluaciones del talento a personal de la plantilla.

18

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Se sugiere elaborar una política de formación oficializada que contenga el método de detección de necesidades, la tipología y contenido de las formaciones, la jornada en que estas se disfrutarán y cómo se deberán convocar.

Mejora del Plan de Formación ampliando la oferta formativa en relación con las formaciones relacionadas con las habilidades.

Inclusión en el Plan de formación de un apartado específico área de Igualdad.

Creación de una base de datos que recoja las formaciones impartidas en la empresa, incluyendo otras variables (sexo, edad, número de hijos/as, responsabilidades familiares, etc.)

Impartición de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.

AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN

La auditoría realizada tiene la misma vigencia que el presente plan de igualdad, teniendo que elaborar una nueva conjuntamente a la elaboración del diagnóstico de situación del siguiente plan.

Con objeto de comprobar el grado de igualdad que tiene la empresa implantado en su política retributiva, para el diagnóstico de la situación retributiva se lleva a cabo el análisis de la siguiente documentación:

- **Sistema de clasificación de puestos de la organización:** la organización cuenta con un sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor que se toma como referencia para realizar el análisis retributivo.
- **Registro retributivo:** AUTOBUSES LOGROÑO S.A. dispone de un registro retributivo actualizado relativo al periodo de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023.

19

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

- **Convenio colectivo:** la plantilla de AUTOBUSES LOGROÑO se encuentra adherida al *“Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Autobuses Logroño, S.A., dedicada a la actividad de Transporte Colectivo de Viajeros para los años 2019-2023”*.
- **Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas:** análisis de otros factores y variables que puedan influir en desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

Sistema de clasificación de puestos

AUTOBUSES LOGROÑO S.A. dispone de un **sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor de aplicación para la totalidad de la plantilla**.

El procedimiento utilizado para la elaboración de los puestos de trabajo de la empresa es el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo propuesto por la Dirección General del trabajo del Ministerio de Trabajo y de economía social, con el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (publicado en abril del 2022).

Registro retributivo

La empresa dispone de un registro retributivo actualizado relativo al periodo de **1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023**.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

PROMEDIOS	Nº	TOTAL RETRIBUCIONES
TOTAL		9%
Hombre	86	22.455
Mujer	28	20.323

MEDIANAS	Nº	TOTAL RETRIBUCIONES
TOTAL		10%
Hombre	86	26.661
Mujer	28	24.105

Se han encontrado diferentes situaciones que provocan la existencia de brecha salarial en el salario total percibido por las trabajadoras y los trabajadores, si bien esta brecha no alcanza el 25%.

Esta situación viene motivada, en primer lugar, por diferencias en el salario base, distintas jornadas de aplicación, reducciones de jornada, así como personal que no ha trabajado el periodo completo de análisis así como la masculinización de la plantilla debido al sector al que pertenecen.

Por último, en el cálculo de esta retribución total, influye también lo retribuido en concepto de percepciones extrasalariales, en las cuales se detecta la existencia de brecha salarial favorable a las mujeres. Las brechas que puedan detectarse se deben a criterios objetivos ya que los conceptos incluidos en las percepciones extrasalariales están asociados bajas IT y Accidente, y sólo quienes cumplen con los criterios reciben estos conceptos.

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

- Análisis de la evolución de la igualdad retributiva a partir de la elaboración del registro retributivo.

21

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

- Análisis de los criterios de asignación de los diferentes complementos para comprobar que no existen sesgos de género y/o de valoración en la asignación de estos.

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

La plantilla de AUTOBUSES LOGROÑO tiene acceso a las siguientes **medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, si bien no se encuentran recogidas en ningún documento:**

- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Adaptación de jornada / Jornada a la carta
- Reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes

Para la solicitud de este tipo de medidas se solicita tanto verbalmente o por correo electrónico a gerencia.

El **promedio de hijos/as** a cargo de la plantilla es de **0,64**: 0,63 en los hombres y 0,66 en las mujeres.

A lo largo del año de referencia, 31 personas de la plantilla (21 hombres y 10 mujeres) han hecho uso de permisos. Esto se traduce en el 24,14% de los trabajadores y el 34,48% de las trabajadoras. La mayoría se han debido a día de asuntos propios tanto para trabajadores como para trabajadoras.

Durante el año de referencia, la empresa ha contado con 2 personas acogidas a reducción de jornada, ambas trabajadores. La causa de estas reducciones fue formativa.

Respecto a las excedencias, 2 hombres las solicitaron, una de ellas fue de carácter voluntario y otra cuidado de un familiar.

22

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

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

PUNTOS FUERTES
La empresa pone a disposición de la plantilla diversas medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
PUNTOS DE MEJORA
Realización de un análisis sobre las necesidades de conciliación de la plantilla para comprobar que las mismas se encuentran cubiertas y este hecho no influye en el acceso o permanencia de las trabajadoras en la organización.
Realización de encuestas a la plantilla para poder conocer las necesidades reales en el ámbito de conciliación
Elaboración de una guía que recoja la totalidad de las medidas de conciliación existentes en la organización y difusión de esta a la totalidad de la plantilla así como a las nuevas incorporaciones. Esta guía incluirá las novedades legislativas en la materia.
Impulso de medidas de conciliación que permitan sustituir a las existentes que conllevan una reducción del tiempo de trabajo y de salario.
Puesta en marcha de campañas o acciones de sensibilización orientadas a promover la corresponsabilidad, destinadas, principalmente, a los trabajadores.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Autobuses Logroño dispone de un PROCEDIMIENTO ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL.

23

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Se reflejan las pautas de comportamiento en circunstancias de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, moral, psicológica, sexual o por razón de sexo.

Tal como indica persona de referencia, existe una Comisión instructora y de seguimiento formada por 5 personas (3 hombres y 2 mujeres) que son Técnico de prevención, Delegado de Prevención, Responsable de Recursos Humanos así como Mediadora interna. No todas las personas que la integran tienen formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Es necesaria la actualización del protocolo conforme **la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, cuyo objetivo es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

CUADRO RESUMEN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PUNTOS FUERTES
Autobuses Logroño dispone de un PROCEDIMIENTO ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL.
No se han recibido denuncias ni se han detectado situaciones de acoso sexual ni acoso por razón de sexo en la organización.
PUNTOS DE MEJORA
El protocolo no se ha difundido a la plantilla, tampoco a las nuevas incorporaciones.
No se dispone de una Comisión Instructora independiente para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
No se establecen fechas ni periodos de vigencia y revisión del protocolo.
Inclusión del modelo de denuncia como documento anexo en el propio protocolo.

24

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Revisión del lenguaje empleado en el protocolo para asegurar el uso del lenguaje inclusivo.
Actualización del protocolo conforme la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuyo objetivo es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.
Realización de acciones de difusión periódicas del protocolo, incluyendo mención a los canales de denuncia, procedimientos a seguir y personas de referencia; así como recordando la localización del documento para que las personas trabajadoras puedan acceder al mismo en caso de que sea necesario.
Impartición de formación específica a las personas que se les asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, para que puedan desempeñar con éxito sus funciones.
Impartición de formación a toda la plantilla acerca del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Realización de acciones de sensibilización para la prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de alcance a toda la plantilla.
Inclusión en el Manual de Acogida de una referencia al Protocolo de acoso.
Inclusión en la Política de la empresa de un compromiso firme en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

En Autobuses Logroño **no se dispone de un protocolo específico de protección para mujeres víctimas de violencia de género.**

Desde la empresa no se realizan acciones específicas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, ni se han desarrollado acciones de formación orientadas a sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género y otras violencias machistas.

25

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

CUADRO RESUMEN: VIOLENCIA DE GÉNERO

PUNTOS DE MEJORA
Elaboración de un Protocolo de asistencia laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
El convenio colectivo de aplicación no dispone de medidas específicas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la empresa reconocidas como víctimas de violencia de género.
Elaboración de una guía en la que se recojan los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por la legislación a las víctimas de violencia de género, así como un listado con los diferentes recursos existentes en el municipio, provincia o CCAA y su forma de contacto.
Desarrollo de acciones de formación a toda la plantilla. Inclusión de estas en el Plan de Formación anual.
Implantación de políticas de contratación de mujeres víctimas de violencia de género. / Establecer convenios de colaboración con organismos y entidades dedicadas a la asistencia y protección de víctimas y supervivientes de violencia de género para facilitar su inserción sociolaboral a través de contrataciones con la empresa, sus proveedores o clientes.
Diseño de medidas destinadas a trabajadoras víctimas de violencia de género que mejoren lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
Desarrollo de acciones de sensibilización: cursos, charlas y talleres sobre violencia de género para toda la plantilla.
Difusión y visibilización en los centros de trabajo de folletos o infografías con información sobre la violencia contra las mujeres respecto a los derechos laborales que tienen a su disposición las mujeres víctimas de violencia de género, recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda.
Conmemoración de días especialmente señalados, como el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) y el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer).

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Identificar la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección en el Plan de PRL.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Autobuses Logroño **no dispone de un plan de comunicación**, por lo que se recomienda su elaboración e implantación. Tampoco cuenta con un manual o política de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje inclusivo.

No se han llevado a cabo acciones formativas sobre usos del lenguaje no sexista al personal.

En cuando al uso del lenguaje y de las imágenes, se ha detectado el **uso del masculino genérico** alguna ocasión (“matriculado”, “empadronado”), por lo que se sugiere realizar una revisión del mismo.

CUADRO RESUMEN: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

PUNTOS FUERTES
Si bien se cuenta con un documento de Tips para una comunicación inclusiva en materia de comunicación, se sugiere incluir aspectos relativos a un uso de imágenes incluyentes y no sexistas que contribuyan a romper los estereotipos de género.
PUNTOS DE MEJORA
Elaboración e implantación de una Guía de lenguaje no sexista.
Desarrollo de acciones de sensibilización en materia de Igualdad, más allá de lo relativo al lenguaje inclusivo.

27

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Revisión del lenguaje e imágenes empleados a nivel de comunicación tanto interna como externa (web) para asegurar que se hace un uso incluyente.

Impartición de formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y lenguaje inclusivo a la totalidad de la plantilla.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en AUTOBUSES LOGROÑO el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

- Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

28

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.
- Incluir la perspectiva de género de forma transversal en Autobuses Logroño.

FORMACIÓN

- Mejorar la oferta formativa en Autobuses Logroño.

AUDITORIA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN

- Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Difundir el uso de un lenguaje e imagen no sexista, libre de estereotipos de género.
- Transmitir el compromiso de Autobuses Logroño con la igualdad entre hombres y mujeres.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

7. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	Análisis con perspectiva de género de la salud laboral con especial atención a las bajas médicas
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación	Inclusión en las ofertas laborales de forma detallada, de las diferentes condiciones laborales del puesto de trabajo vacante, incluyendo tipo de contrato, horario, condiciones laborales, etc. Las ofertas de empleo serán redactadas en un lenguaje no sexista.
	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.	Revisión con perspectiva de género del procedimiento de selección de la empresa

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Incluir la perspectiva de género de forma transversal en Autobuses Logroño.	Mejora del documento del manual del conductor incluyendo un apartado referente a Igualdad, incluyendo compromiso de la empresa así como información respecto al protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo
FORMACIÓN	Mejorar la oferta formativa en Autobuses Logroño	Mejora del Plan de Formación ampliando la oferta formativa en relación con las formaciones relacionadas con las habilidades
AUDITORIA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN		
	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.	Análisis de la evolución de la igualdad retributiva a partir de la elaboración del registro retributivo.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Actualización del protocolo conforme la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuyo objetivo es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Difundir el uso de un lenguaje e imagen no sexista, libre de estereotipos de género	Revisión y modificación del lenguaje utilizado y las imágenes tanto a nivel de comunicación interna como externa
		Elaboración e implantación de una Guía de lenguaje no sexista
	Transmitir el compromiso de Autobuses Logroño con la igualdad entre hombres y mujeres	Información a la plantilla de las novedades y avances que se produzcan en relación con el Plan de Igualdad

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

8. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

MEDIDA 1	Análisis con perspectiva de género de la salud laboral con especial atención a las bajas médicas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisión de las políticas de prevención de la empresa a fin de incorporar la perspectiva de género en el análisis de la salud en el trabajo, con el fin de minimizar y erradicar los riesgos laborales que pueden padecer las personas trabajadoras en función de su sexo. Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones: ▪ Tener en cuenta cómo afectan de manera diferenciada los mismos riesgos en mujeres y hombres atendiendo a las diferencias biológicas y fisiológicas. ▪ Asegurar la adaptación ergonómica de equipos y materiales a la anatomía femenina y masculina. ▪ Incremento del conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en ella, impartiendo formación sobre PRL con perspectiva de género a las personas implicadas. ▪ Análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres para el diseño de medidas preventivas. ▪ Incorporar medidas de eliminación de aquellas desigualdades que se detecten en base al sexo, entendiendo que constituyen un factor de riesgo. ▪ Atender en los análisis, evaluaciones y planes a las diferencias entre mujeres y hombres (desagregando datos por sexo) y su distinto impacto previniendo posibles desigualdades. ▪ Si se incluyen exámenes de detección de cáncer o enfermedades similares, incluir aquellas que son específicas de las mujeres y de mayor riesgo. ▪ Incorporar las violencias sexuales como riesgo laboral. ▪ Realización de un estudio de las bajas médicas con perspectiva de género haciendo especial hincapié en las bajas accidente laboral

GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y/o económicos.		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH/Calidad/Dirección General		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2026 1 ^{er} semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (sí/no). ▪ Análisis del impacto diferenciado en PRL realizado (sí/no). ▪ N.º documentos y procesos revisados. ▪ N.º y tipo de cambios efectuados.		

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 2	Inclusión en las ofertas laborales de forma detallada, de las diferentes condiciones laborales del puesto de trabajo vacante, incluyendo tipo de contrato, horario, condiciones laborales, etc. Las ofertas de empleo serán redactadas en un lenguaje no sexista.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de cumplir con los artículos 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) contra las discriminaciones indirectas, se redactarán las ofertas de empleo de forma que no quepa en ellas ningún tipo de discriminación indirecta a favor de ningún sexo. Para ello, se detallarán objetivamente todas y cada una de las condiciones laborales del puesto correspondiente. Este hecho, además de contribuir a un reforzamiento de los procesos de selección neutros, fomentará la transparencia y hará las ofertas laborales más llamativas a las futuras incorporaciones.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

	Podrá ayudar también a atraer el talento y equilibrar la composición entre sexos en aquellos puestos de trabajo en que sea necesario. Las ofertas de empleo serán redactadas en un lenguaje no sexista		
GRUPO DESTINATARIO	Futuras incorporaciones		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH/ Dirección General		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2º semestre 2024
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	1er semestre 2026 1er semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Selección de ítems a añadir en las ofertas laborales (cuáles). ▪ Aplicación de estos ítems a las ofertas laborales (sí/no). ▪ N.º de ofertas laborales publicadas. ▪ N.º de ofertas laborales publicadas con los nuevos ítems. ▪ Revisión del lenguaje (sí/no)		

MEDIDA 3	Revisión con perspectiva de género del procedimiento de selección de la empresa
-----------------	---

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar que todos los procesos de selección de personal se llevan a cabo sin sesgos de género se revisará el proceso de selección y contratación de la empresa, incluyendo en este el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se incluirá una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en la selección para eliminar cualquier sesgo o estereotipo.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad la plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH/Dirección General		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2º semestre 2024
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	1er semestre 2026 1er semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Análisis del procedimiento de selección en base a los criterios establecidos en la descripción de la medida (sí/no). - N.º y tipo de modificaciones realizadas.		

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

MEDIDA 4	Mejora del documento del manual del conductor incluyendo un apartado referente a Igualdad, incluyendo compromiso de la empresa así como información respecto al protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir la perspectiva de género de forma transversal en Autobuses Logroño		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizará, entre otras, las siguientes incorporaciones en el manual del conductor: ▪ Compromiso adquirido por parte de la Dirección en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ▪ Tolerancia cero a todo tipo de violencias machistas, acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral ▪ Información y acceso al Plan de Igualdad Otra información que se considere relacionada con la implementación del Plan de igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	Calidad/ Dirección General		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Trimestral	EVALUACIÓN	1er semestre 2027 1er semestre 2028

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	▪ Inclusión en el manual de acogida de la información citada en la descripción de la medida (sí/no). ▪ Difusión del manual a la plantilla (sí/no).
---	---

FORMACIÓN

MEDIDA 5	Mejora del Plan de Formación ampliando la oferta formativa en relación con las formaciones relacionadas con las habilidades.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar la oferta formativa en Autobuses Logroño
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se procederá a ampliar la oferta formativa existente en la empresa a disposición de las personas trabajadoras ampliando las formaciones en habilidades, asegurando que la totalidad de las acciones formativas garantizan la asistencia de todas las personas trabajadoras, evitando las posibles barreras para la realización de esta: horarios de impartición, momento de realización y diferentes cargas de trabajo, modalidad de impartición, temática de los cursos ofertados, etc.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

	Además, se asegurará que toda la formación que se imparta dentro de la empresa no contenga estereotipos sexistas y/o sesgos de género en el contenido, en el uso del lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	Calidad/ Dirección General		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2º semestre 2026
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2027 1er semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de acciones formativas de habilidades disponibles para la plantilla. ▪ Nº de acciones formativas de habilidades realizadas. ▪ Nº de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo.		

AUDITORIA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN

MEDIDA 6	Análisis de la evolución de la igualdad retributiva a partir de la elaboración del registro retributivo.
-----------------	--

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Deberán establecerse desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en base a las categorías que se definan en la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. El análisis de las brechas se realizará conforme la valoración de puestos de igual valor. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado. La normativa sobre el contenido que ha de tener el registro retributivo se puede consultar en Real Decreto 902/2020		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Personales y económicos si se requiere		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH/Dirección General		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	1er semestre 2025 1er semestre 2026

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

			1 ^{er} semestre 2027 1 ^{er} semestre 2028
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2026 1 ^{er} semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Registro anual realizado (sí/no) ▪ Mediana y media de los salarios base, complementos salariales, percepciones extrasalariales y salario total en base a la valoración de puestos de trabajo de igual valor. ▪ Brechas salariales detectadas (sí/no) ▪ Evolución con respecto a años anteriores reflejado en informe.		

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 7	Actualización del protocolo conforme la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuyo objetivo es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisión y actualización del protocolo conforme la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, realizando los cambios necesarios. La revisión incluirá, entre otros, los siguientes puntos: - Ámbito de aplicación

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

	- Independencia de los procedimientos para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo - Creación de una Comisión Instructora independiente para los casos de acoso sexual y por razón de sexo. - Inclusión del modelo de denuncia como documento anexo en el propio protocolo. - Establecimiento de fechas de periodos de vigencia y revisión del protocolo. El protocolo se revisará y actualizará antes posibles cambios normativos. Se difundirá a la totalidad de la plantilla el Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, así como de los canales para denunciar, personas de referencia y el procedimiento a seguir.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH y Departamento de comunicación interna		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2026 1 ^{er} semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Revisión y actualización del protocolo (sí/no). ▪ N.º de actualizaciones realizadas (sí/no). ▪ Difusión del protocolo actualizado a la totalidad de la plantilla (sí/no).		

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 8	Revisión y modificación del lenguaje utilizado y las imágenes tanto a nivel de comunicación interna como externa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el uso de un lenguaje e imagen no sexista, libre de estereotipos de género		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se llevará a cabo una revisión, tanto del lenguaje como de las imágenes utilizadas en la comunicación interna y externa de AUTOBUSES LOGROÑO S.A. Los resultados del análisis y los cambios realizados se plasmarán en un informe, el cual será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento. En el caso de detectarse usos del lenguaje o imágenes sexistas o que perpetúen estereotipos de género, se procederá a subsanarlos.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras y población en general		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH/Dirección Personal		
TEMPORALIZACIÓN	Bienal	IMPLANTACIÓN	1 ^{er} semestre 2025 1 ^{er} semestre 2027
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2 ^º semestre 2026 1 ^{er} semestre 2028

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Revisión del lenguaje empleado en la comunicación (sí/no). ▪ Listado y nº de documentos analizados ▪ Revisión de las imágenes/lenguaje utilizados en la página web (sí/no). ▪ Nº de subsanaciones realizadas.
--	--

MEDIDA 9	Elaboración e implantación de una Guía de lenguaje no sexista.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el uso de un lenguaje e imagen no sexista, libre de estereotipos de género	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de una guía que, de forma práctica, impulse una comunicación en la empresa libre de estereotipos e imágenes y lenguaje sexista. Esta guía incluirá, tanto contenidos teóricos que avalen el uso de una comunicación no sexista como información práctica que proporcione ejemplos, alternativas y recursos no sexistas que den la posibilidad de optar por las soluciones más válidas a cada contexto o situación. Tras la elaboración de la guía se procederá a su difusión a la totalidad de la plantilla a través de los diferentes canales de comunicación existentes en la organización.	
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla	
RECURSOS	Recursos personales y materiales	
PERSONAS RESPONSABLES	Calidad/RRHH/Dirección	

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1 ^{er} semestre 2027
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2027 1 ^{er} semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración de la guía (sí/no). ▪ Implantación de la guía (sí/no). ▪ Inclusión de los contenidos mencionados en la descripción de la medida (sí/no). ▪ Difusión de la guía a la totalidad de la plantilla (sí/no). ▪ N.º y tipo de canales de comunicación empleados.		

MEDIDA 10	Información a la plantilla de las novedades y avances que se produzcan en relación con el Plan de Igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de Autobuses Logroño con la igualdad entre hombres y mujeres
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Periódicamente, en las reuniones que se realicen con las personas trabajadoras, así como a través de diversos comunicados, se informará y comunicará a la plantilla del estado en el que se encuentra la implantación del Plan de Igualdad, el número de medidas que se han desarrollado, los resultados de los informes de seguimiento y evaluación, etc.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Personales

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

PERSONAS RESPONSABLES	RRHH/Dirección General		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	Desde la firma del plan de igualdad
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	1 ^{er} semestre 2026 1 ^{er} semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º de comunicados llevados a cabo. ▪ N.º de reuniones en las que se informa de la situación del Plan de Igualdad. ▪ Se informa de los resultados obtenidos en los informes de seguimiento anuales (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación intermedia (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación final (sí/no).		

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2024	2025		2026		2027		2028
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.	Análisis con perspectiva de género de la salud laboral con especial atención a las bajas médicas.								
2.	Inclusión en las ofertas laborales de forma detallada, de las diferentes condiciones laborales del puesto de trabajo vacante, incluyendo tipo de contrato, horario, condiciones laborales, etc.								
3.	Revisión con perspectiva de género del procedimiento de selección de la empresa								
4.	Mejora del documento del manual del conductor incluyendo un apartado referente a Igualdad, incluyendo compromiso de la empresa así como información respecto al protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo.								
5.	Mejora del Plan de Formación ampliando la oferta formativa en relación con las formaciones relacionadas con las habilidades.								
6.	Análisis de la evolución de la igualdad retributiva a partir de la elaboración del registro retributivo.								

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

7.	Actualización del protocolo conforme la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuyo objetivo es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.							
8.	Revisión y modificación del lenguaje utilizado y las imágenes tanto a nivel de comunicación interna como externa.							
9.	Elaboración e implantación de una Guía de lenguaje no sexista.							
10.	Información a la plantilla de las novedades y avances que se produzcan en relación con el Plan de Igualdad.							
SEGUIMIENTO SEMESTRAL MEDIDAS								
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Obligatorias: intermedia y final).								

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

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

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

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

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	TIPO DE REPRESENTACIÓN/CARGO	
Jose Ignacio Jimenez España	Representante Legal	Parte empresarial
Beatriz De Leonardo Alonso	Responsable RRHH	Parte empresarial
Rocío Macarena Soriano Valdemoros	Responsable RRHH	Parte empresarial
Paulino Martinez Soria	Presidente comité empresa	Comité empresa
Vasile Chelu	Secretario comité	Comité empresa
Soraya Milla Ancín	Segunda Secretaria Comité y Delegada de Prevención	Comité empresa

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en 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.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión paritaria de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión paritaria de Seguimiento

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión paritaria de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes anuales**. Los informes harán referencia a la situación actual del centro de trabajo de AUTOBUSES LOGROÑO S.A. y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión paritaria de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión paritaria de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Logroño, a 22 de julio de 2024.

Firma:
José Ignacio Jimenez España

Firma:
Paulino Martínez Soria

Firma:
Beatriz De Leonardo Alonso

Firma:
Soraya Milla Ancín

Firma:
Rocío Macarena Soriano Valdemoros

Firma:
Vasile Chelu