TRANSAEZ



PLAN DE IGUALDAD

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

TRANSPORTES SÁEZ, S.L.
Pol. El Sequero, Avda. del Cidacos, 189
26150, Agoncillo La Rioja.

Fecha 30/06/2023
Revisión del Plan: Rev 05

Control de cambios

Edición	Revisión	Fecha
01	Creación del Plan de igualdad.	18/11/2020
02	Ampliación acciones objetivo 3 de igualdad retributiva, e indicadores. Aprobación del plan de igualdad.	10/01/2021
03	Subsanación errores y redacción mejorada.	13/01/2021
04	Ampliación de resumen de diagnóstico, medidas por objetivos, retribución, e, integración de anexos en el plan.	01/09/2021
05	Nuevo plan al final de la vigencia del 2021-2023	30/06/2023

PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD 2023-2027:	
Lo elabora y firma la Comisión Negociadora, compuesta por:	
REPRESENTACIÓN ORGANIZACIÓN:	REPRESENTACIÓN SOCIAL:
Fdo. Jesus Ramón Saez Ortega Director Representante Empresa	Fdo. Roberto Sampedro Comité de empresa Representante Social
Fdo. Noemi Sampedro Dtora. Calidad y Facturacion Representante Empresa	Fdo. Ana Mª Fernandez Resp. incidencias Representante Social

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

1.1. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

1.2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD

2. COMPROMISO DEL PLAN DE IGUALDAD

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3.1 ALCANCE DEL PLAN

3.2 VIGENCIA

4. EL PLAN DE IGUALDAD DE TRANSPORTES SAEZ

4.1 FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD A DETECTAR Y PALIAR

5. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

5.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1. DECÁLOGO DE OBJETIVOS

7. PLANES DE OBJETIVOS

7.1. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LOS PLANES DE OBJETIVOS

7.2 PLANIFICACIÓN DE LOS PLANES DE OBJETIVOS

7.3 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS PARA LA CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

9. PLAN DE COMUNICACIÓN

10. FORMACIÓN

11. SEGUIMIENTO DE INDICADORES

12. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y PORRAZÓN DE SEXO

13. EVALUACIÓN DE RETRIBUCIONES

14. ANEXOS

1. Introducción y Objetivos del Plan

1.1. Concepto y Contenido del Plan de Igualdad.

En el artículo **45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad son instrumentos que articulan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas, coordinadas y coherentes, tendentes a la consecución de la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. Han de ser documentos estratégicos cuyo objetivo sea el posicionamiento favorable de la empresa en materia de igualdad, pero haciéndolo a través de mejoras de la gestión y de aprovechamiento del talento y el potencial de cada trabajador con independencia de su sexo.

Se desarrollan a través de acciones positivas, y se mide la mejora, a través de indicadores y objetivos a medio plazo. En el plazo de vigencia de este plan será revisado y finalizado, para dar paso a la siguiente estrategia en la materia de igualdad.

Y finalmente el plan de igualdad ha de definir de forma precisa los procesos y procedimientos de desarrollo de las actuaciones, los plazos de ejecución de las mismas, y las personas responsables de su seguimiento.

Necesariamente, los primeros implicados y comprometidos con el desarrollo del plan de igualdad, con su implantación, y, por supuesto, con su éxito, han de ser los integrantes de la dirección de la empresa. Debe promover las medidas para que se alcancen, tengan medios y se ejecute un seguimiento constante del cumplimiento.

Estos planes se pueden auditar con los documentos de gestión de TRANSPORTES SAEZ (procedimientos de igualdad e internos de gestión de la empresa) y, el cumplimiento normativo general y laboral.

Para que estos planes de igualdad sean instrumento válido para la consecución de sus fines han de basarse, necesariamente en un adecuado diagnóstico inicial de la situación de la empresa en materia de igualdad. Un diagnóstico que ha de facilitar la información necesaria, concreta y adecuada sobre la situación de la igualdad real y las lagunas en esta materia. Esta información se instrumenta a través de unos indicadores que, no sólo muestran la situación inicial de la empresa, sino que permiten, a través de su seguimiento y auditoría, detectar las variaciones, las mejoras o empeoramientos y, por tanto, la implementación de medidas

adecuadas y su seguimiento.

Respecto al seguimiento, la evaluación periódica permite conocer y valorar la incidencia del plan en la mejora continua, y tomar decisiones para garantizar la igualdad real de oportunidades. Esto permitirá identificar las dificultades encontradas y las soluciones aportadas obteniendo información real de los resultados y el impacto en la igualdad buscada.

La formación se planifica anual y debe alcanzar tanto a la plantilla como a la dirección de la empresa, a fin de que sepan detectar comportamientos, conductas o decisiones que supongan un ataque a la igualdad entre los sexos a la hora de acceder a un puesto de trabajo y desarrollar las funciones propias del mismo, pero también a la hora de evitar problemas de acoso o abusos dentro de la empresa.

1.2. Nuestra empresa

TRANSPORTES SAEZ es una empresa fundada por Jesús Sáez Peña, que se dedica desde 1979 al transporte y almacenaje de productos alimentarios, siendo hoy una empresa referente en La Rioja como operadora de transporte, y con nuevas instalaciones que ofrecen un servicio logístico integral al cliente además del transporte y distribución de mercancías.

Cuenta con varias políticas de las que se deriva responsabilidades, objetivos y acciones de la empresa para satisfacer las estrategias calidad, seguridad, cuidado del medioambiente e igualdad.

Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan es de aplicación a todas las personas con cualquier tipo de vinculación laboral con Transportes Sáez, independientemente del lugar de trabajo donde esté ejerciendo cada trabajador la actividad laboral, y están incluidas las personas desde Dirección, representantes de trabajadores o Comité de empresa, y trabajadores en general.

El ámbito de aplicación territorial del plan de igualdad para su registro, es Autonómico.

1.3. Resultados del diagnóstico previo de situación de la empresa en materia de Igualdad.

Se aporta en el anexo "diagnóstico de igualdad" el documento completo de estudio de estudio de Igualdad en la empresa con fecha 31/05/2023, en la cual en reuniones de equipo fue evaluado y aceptado por el comité.

El Plan de Igualdad se estructura según las materias analizadas en el Diagnóstico de situación:
a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico de la situación de partida de este Plan de Igualdad nos da la situación de la empresa a fecha 31/12/2022.

Entre todos los apartados que se han tratado, aplicaremos objetivos, planes de mejora o estrategias para mejorar la igualdad en la empresa. Se determinarán medidas agrupadas en objetivos para los campos siguientes:

Igualdad de acceso al empleo y contratación: potenciando la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los puestos. Garantizar la igualdad efectiva en el acceso al empleo. Promoción de la Incrementar la tasa de contratación femenina.

presencia de mujeres y hombres en todos los departamentos y niveles de la organización.

Implementar un proceso de RRHH que promueva la selección del sexo infrarrepresentado en condiciones de igual valía de los candidatos.

Reducción de la brecha salarial (igualdad en retribución): Del informe de auditoría, con la valoración de puestos y registro retributivo se extrae que se debe negociar e incluir entre los objetivos del Plan de Igualdad las siguientes medidas:

- Reducir la diferencia retributiva entre mujeres y hombres. Mejorar la del grupo 10 por ser la más próxima al 25%
- Mejorar la retribución en la escala 09 que corresponde a trabajadoras de tráfico, con funciones segmentadas en 2 departamentos. Reducción de diferencia retributiva a nivel del grupo del equipo de trabajo.
- Se recomienda promover que se cubran puestos de trabajo con infrarrepresentación femenina que puede darse en todas las categorías.
- Valorar la selección de personal para la integración de mujeres en puestos de menor representación, y la promoción hacia otras escalas en la empresa.

Hacer la valoración de puesto de trabajo rutinario.

Prevención de riesgos y del acoso sexual:

Comunicar la política de igualdad de la empresa a trabajadores.

Ejecutar un procedimiento de Acoso actualizado. Comunicarlo.

Formación para evitar acoso, reducción de desigualdades, mejora de la promoción o clasificación profesional:

Medir la formación ejecutada por los trabajadores en igualdad.

Formar a trabajadores nuevos en igualdad.

Formación en Acoso.

Incorporar a un procedimiento de recursos humanos, métodos que refleje la perspectiva de género en los procesos de promoción interna.

Promover formación interna para promoción o clasificación profesional en la empresa para mejorar la presencia igualitaria en los puestos de trabajo.

Conciliación o flexibilización de las jornadas o puestos de trabajo:

Acometer un proceso específico de recursos humanos, con medidas aceptadas de conciliación de la vida personal y profesional.

Mejorar la flexibilización de horarios, o trabajo no presencial. Medir los indicadores de flexibilización.

2. Compromiso del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado para su presentación a la **Comisión de Igualdad** constituida, con el compromiso principal de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades de toda la plantilla de TRANSPORTES SAEZ, S.L. y evitar cualquier tipo de discriminación.

Cada edición del Plan de Igualdad se presentará la comisión para su revisión y aprobación (ediciones con control de cambios, y con actas de aprobación).

3. Ámbito de Aplicación y Vigencia

3.1 Alcance del Plan

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de TRANSPORTES SÁEZ, S.L., desde su aprobación, y Despliegue.
Siendo una empresa de transportes, que dispone de la sede en La Rioja, tiene a trabajadores moviéndose por la geografía Española, el plan se despliega en todas las áreas de la empresa y centros a los que acceda.

3.2 Vigencia

El Plan tiene un **período de Vigencia de CUATRO años** a contar desde la aprobación de la presente revisión, sin perjuicio de cuantas revisiones resulten procedentes durante su vigencia y por acuerdo de la Comisión de Igualdad.
Este plan permanece vigente de JULIO DE 2023 a JULIO DE 2027.

Cuando vaya a llegar el plazo de vencimiento, las partes comenzarán la negociación de un

nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente. La duración del plan será máxima los 4 años, sin posibilidad de prórroga o ampliación de su duración que sobrepase el plazo.

4. El Plan de Igualdad de Transportes Sáez

Empresa y plantilla acuerdan establecer medidas de intervención dirigidas a garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación sean reales y efectivos, estableciendo acciones y estrategias que permitan su desarrollo bajo líneas de actuación homogéneas.

Por ello se acuerda **Negociar, Elaborar y Aplicar** un Plan de Igualdad que fijará un conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos 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.

Formas de discriminación y desigualdad a detectar y Paliar

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten, entre otras, a:

- La igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación,
- Clasificación profesional, promoción y formación,
- Retribución,
- Ordenación del tiempo de trabajo,
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral,
- Prevención de riesgos y prevención del acoso moral y por razón de sexo,
- Aquellas que puedan ser identificadas en función del desarrollo de los trabajos de laComisión de Igualdad.

5.Constitución De la Comisión De Igualdad

La constitución de esta Comisión, su contenido y funcionamiento pretende dar contenido a las obligaciones que se recogen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, publicada en BOE de 23 de marzo de 2007.

Se compondrá por un **50% de los miembros de cada sexo**, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

La Comisión de Igualdad se elabora el plan y procedimientos de igualdad donde se planifica el cumplimiento del mismo. Se deja constancia en dichos documentos y en actas de reunión, las revisiones y los nombres de las personas que constituyen la comisión, a quién representan, la definición de las competencias, la periodicidad de las reuniones, la toma de decisiones etc.

Composición de la Comisión Permanente de Igualdad.

Bajo las premisas de que se un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras se ha constituido una Comisión Permanente de Igualdad en Transportes Sáez.
El objetivo con esta comisión es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del año.

Para garantizar que el Plan se despliegue eficazmente en la organización, se revisa, se mejora y se actualiza se realiza la siguiente designación:
La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

- Responsable del Dpto. Calidad: responsable del plan de igualdad y de su redacción/modificación.
- Representante Legal de los trabajadores (miembro de Almacén): negociador y revisor del plan.
- Responsable de viajes: En la comisión de igualdad es componente del equipo en la parte de revisión.
- Dirección: aprobación del plan bajo consenso con todas las partes de este comité.

Es competencia de la comisión el realizar las reuniones de trabajo para determinar la necesidad de ejecutar ajustes, o acciones nuevas en el plan de igualdad. Vigilar el cumplimiento del mismo. Realizar un informe o acta de las conclusiones del plan por la comisión. Impulsar nuevas ideas de mejora y promover la información, formación y acciones por la organización para el cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como erradicar cualquier situación de descompensación, ataque, acoso, etc. por razón de género. Finalmente es cometido de la comisión, conocer la realidad de las acciones en la empresa para proponer, planificar, implantar y hacer seguimiento de

acciones de mejora.

6.Objetivos del Plan de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se establecen los objetivos a alcanzar, sobre la base de los datos obtenidos en materia de Igualdad.

Se establecen los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato. El **despliegue de cada objetivo** se realiza a través de un **Plan de objetivos de igualdad** (de objetivos) para determinar las acciones necesarias para conseguir los objetivos, determinar el calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

Los objetivos son aprobados y ratificados por la dirección de la empresa como máximos líderes en el correcto despliegue y ejecución del Plan en la primera reunión de la **Comisión permanente de igualdad** (o comisión de igualdad o comisión negociadora de igualdad).

Para la Definición y Despliegue de los Objetivos se cumplirá la sistemática definida en el procedimiento Objetivos del sistema de Transportes Sáez.

6.1. Decálogo de Objetivos

Se articulan los siguientes objetivos generales del Plan de Igualdad:

1. Garantizar la igualdad efectiva entre ***candidaturas en el acceso*** al empleo en TRANSPORTES SAEZ y tipo de contrato.

2. Potenciar la presencia ***equilibrada de ambos sexos*** en todos los ***grupos y categorías profesionales.***

3. Velar por la equidad en **retribución y salarios** desde la igualdad de oportunidades y trato en la plantilla.

4. Prevenir el **acoso sexual, moral y por razón de sexo**.

5. Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa, con independencia de su sexo.

6. Asegurar que la **comunicación interna y externa** promueva una imagen igualitaria, sin marcar estereotipos en sus roles, así como el uso de lenguaje y las imágenes no sexistas.

7. Poner a disposición de la **plantilla un canal** para que pregunten y resuelvan todas las dudas que en materia de igualdad les puedan surgir.

8. Promover la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales.

9. Promover y garantizar la igualdad directa e indirecta entre sexos en el proceso de **desarrollo de competencias.**

10. Promover la **igualdad de oportunidades** de cada persona trabajadora en todos los procesos de decisión desde la contratación hasta su baja en la empresa, favoreciendo medidas de conciliación de su vida personal y profesional. Incorporar criterios de que tengan en cuenta la diferencia de sexo en la gestión de la **prevención de riesgos** y comprobar si hay mayor número de accidentes de mujeres u hombres y a qué se deben.

7. Planes de Objetivos.

Los **Planes de objetivos** son elaborados a partir de las conclusiones del Diagnóstico y auditoria retributiva, son el soporte para el despliegue de los objetivos.

La **Comisión de Igualdad** determinará los recursos necesarios para desarrollar los Planes de objetivos de igualdad recogidos en el presente Plan.

El esquema de los objetivos y las medidas para alcanzarlos, su plazo y priorización se detalla en el presente plan de igualdad.

7.1. Seguimiento y Revisión de los Planes de objetivos.

El **seguimiento y control** de los Planes garantiza que las acciones previstas se llevan a cabo dentro de los plazos y costes fijados y que sirven para conseguir las metas y objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Esta tarea recae sobre el responsable del Plan de objetivos, quien debe informar periódicamente a la Comisión de Igualdad de la marcha del programa en las **reuniones de Seguimiento.**

En caso de incidente o cualquier desviación, cambio legislativo o necesidad, se incrementa la periodicidad de reuniones a lo que la comisión convenga.

El responsable del Plan de Igualdad (Resp. de Calidad) junto con el resto de miembros de la Comisión evaluará la información presentada y, de concluir que los Planes de objetivos no se está desarrollando de forma que proporcione confianza en la consecución de dicho objetivo, requerirá del responsable de su consecución una propuesta de acción correctora en el plazo aconsejable de quince días. Dicha propuesta será revisada y, opcionalmente, aprobada para proceder con su implantación.

Revisión de los Planes: Problemas repetidos, ya sea con los objetivos o con el desarrollo de los planes, o la información procedente de las revisiones internas, pueden llevar a una revisión de los mismos estableciendo un objetivo menos ambicioso o reformulándolo para facilitar su consecución Este tipo de revisión es efectuada el marco de las reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad. Se reescriben los objetivos y se reformula el Plan de objetivos.

7.2 Planificación de los Planes de objetivos

Se establece un marco ***temporal de 4 años*** acorde a la duración del presente Plan acordado. Se ha acordado distribuir los objetivos para su consecución a lo largo de los próximos años. La priorización se ha llevado a cabo teniendo en cuanta el impacto delos planes en el avance de la organización en materia de Igualdad.

Así se ha acordado la siguiente Planificación:

	2024	2025	2026	05/2027
Seguimientos del plan de igualdad	X	X	X	
Medición de objetivos	X	X	X	X
Evaluación del cumplimiento total				X

7.3 Descripción de medidas concretas para la consecución de objetivos

Año: 2023-2027 (junio a junio).

PLAN Nº1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO EN TODAS LAS CATEGORÍAS Y EN LA CONTRATACION	
OBJETIVOS	
Nº 1.1: Garantizar la igualdad efectiva en el acceso al empleo en todos los puestos de trabajo. Procedimiento de acceso igualitario. Nº1.2: Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales (internamente). Promover la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales. Nº1.3: Implementar un proceso de RRHH que promueva la selección del sexo infrarrepresentado en condiciones de igual valía de los candidatos.	
ESQUEMA DE LAS MEDIDAS	
Revisión, análisis y selección del sistema de búsqueda y contratación utilizadas para garantizar que el proceso se realice libre de cualquier criterio discriminatorio. Incrementar la tasa de contratación femenina. Garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras propios de la empresa a presentar sus candidaturas a las vacantes internas (información a trabajadores). En caso de igualdad de capacidades de dos candidaturas la decisión de incorporación/promoción se tomará considerando el género menos representado en la posición vacante.	
DESTINATARIOS	Candidatos/as - trabajadores/as
PROCESOS RELACIONADOS	Planificación, selección, gestion de recursos humanos, contratación, supervisión.
AMBITO TEMPORAL DE EJECUCION	MEDIO PLAZO (2 AÑOS)
PROBABILIDAD DE SUCESO	MEDIA – 2 ptos
GRAVEDAD / IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	ALTO IMPACTO – 3 puntos
PRIORIZACION (VALOR PROB. +GRAVEDAD>4 PRIORITARIO)	5 puntos
COSTE	MEDIO (3000€)
RECURSOS	IMPLANTACION CON MEDIOS INTERNOS
RESPONSABLE DE IMPLANTACION Y FECHA DE PUESTA EN MARCHA	Dirección Comisión Julio 2023

PLAN Nº 2: LA IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN. REDUCCION DE LA BRECHA SALARIAL	
OBJETIVOS	
Nº 2.1: Mejorar equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato en la plantilla.	
ESQUEMA DE LAS MEDIDAS	
Comprobación la equidad de la política retributiva, tanto en retribución fija como en variable. Anualmente. Diferencias salariales menor del 25% entre géneros. Mejorar anualmente (reduciendo) la brecha. Garantizar que las diferencias retributivas están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la empresa. Reducir la diferencia retributiva entre mujeres y hombres. Mejorar la del grupo 10 por ser la más próxima al 25%. Mejorar la retribución en la escala 09 que corresponde a trabajadoras de tráfico, con funciones segmentadas en 2 departamentos. Reducción de diferencia retributiva a nivel del grupo del equipo de trabajo. Se recomienda promover que se cubran puestos de trabajo con infrarrepresentación femenina que puede darse en todas las categorías. Valorar la selección de personal para la integración de mujeres en puestos de menor representación, y la promoción hacia otras escalas en la empresa. Hacer la valoración de puesto de trabajo rutinario.	
DESTINATARIOS	Trabajadores.
PROCESOS RELACIONADOS	Retribución y acuerdos de contratos o contrataciones.
AMBITO TEMPORAL DE EJECUCION	LARGO PLAZO (3 AÑOS)
PROBABILIDAD DE SUCESO	MEDIA – 2 ptos
GRAVEDAD / IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	MEDIO IMPACTO – 2 puntos
PRIORIZACION (VALOR PROB. +GRAVEDAD>4 PRIORITARIO)	4 puntos
COSTE	MEDIO (1000-30000 €)
RECURSOS	IMPLANTACION CON MEDIOS INTERNOS
RESPONSABLE DE IMPLANTACION Y FECHA DE PUESTA EN MARCHA	Dirección Comisión Julio 2023

PLAN Nº3: PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	
OBJETIVOS	
Nº3.1: Prevenir el acoso sexual, moral y por razón de sexo. Plan actualizado	
ESQUEMA DE LAS MEDIDAS	
Ejecutar un procedimiento de Acoso actualizado. Aplicar un protocolo para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en la empresa y difundirlo entre toda la plantilla. Prevenir y erradicar las situaciones con violencia en todas sus modalidades, adoptando todas las medidas necesarias para ello. Comunicar la política de igualdad de la empresa a trabajadores	
DESTINATARIOS	Trabajadores
PROCESOS RELACIONADOS	Proceso de detección y prevención del acoso.
AMBITO TEMPORAL DE EJECUCION	BAJO PLAZO (1 AÑO)
PROBABILIDAD DE SUCESO	BAJA – 1 ptos
GRAVEDAD / IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	ALTO IMPACTO – 3 puntos
PRIORIZACION (VALOR PROB. +GRAVEDAD>4 PRIORITARIO)	3 puntos
COSTE	BAJO (<1000 €)
RECURSOS	IMPLANTACION CON MEDIOS INTERNOS
RESPONSABLE DE IMPLANTACION Y FECHA DE PUESTA EN MARCHA	Dirección Comisión Trabajadores en general Julio 2023

PLAN Nº4: FORMACIÓNEN IGUALDAD EN Y PARALA REDUCCION DE DESIGUALDADES, MEJORA DE LA PROMOCIONAR O CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS	
Nº 5.1: Promover la información de la política de igualdad. Nº 5.2: Promover la formación entre trabajadores para el desarrollo de sus competencias y permitir con ello, la promoción interna de trabajadores a nuevos puestos. Nº 5.3: Promover la formación a nuevos en igualdad /acoso.	
ESQUEMA DE LAS MEDIDAS	
Medir la formación ejecutada por los trabajadores en igualdad. Formar a trabajadores nuevos en igualdad. Formación en Acoso. Incorporar a un procedimiento de recursos humanos, métodos que refleje la perspectiva de género en los procesos de promoción interna. Promover formación interna para promoción o clasificación profesional en la empresa para mejorar la presencia igualitaria en los puestos de trabajo.	
DESTINATARIOS	Trabajadores.
PROCESOS RELACIONADOS	Proceso de contratación, promoción y formación
AMBITO TEMPORAL DE EJECUCION	LARGO PLAZO (3 AÑOS)
PROBABILIDAD DE SUCESO	BAJO – 1 ptos
GRAVEDAD / IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	MEDIO IMPACTO – 2 puntos
PRIORIZACION (VALOR PROB. +GRAVEDAD>4 PRIORITARIO)	3 puntos
COSTE	MEDIO (<10.000 €)
RECURSOS	IMPLANTACION CON MEDIOS INTERNOS
RESPONSABLE DE IMPLANTACION Y FECHA DE PUESTA EN MARCHA	Dirección Comisión Julio 2023

PLAN Nº5: CONCILIACION O FLEXIBILIZACION DE LAS JORNADAS O PUESTOS DE TRABAJO	
OBJETIVOS	
Nº 4.1: Acometer un proceso de RRHH que determine las medidas de conciliación o flexibilización posible sen la empresa.	
ESQUEMA DE LAS MEDIDAS	
Aplicar un proceso específico de recursos humanos, con medidas de conciliación de la vida personal y profesional. Mejorar la flexibilización de horarios, o trabajo no presencial, u horarios con compensación de horas. Medir los indicadores de flexibilización.	
DESTINATARIOS	Trabajadores.
PROCESOS RELACIONADOS	Proceso de comunicación
AMBITO TEMPORAL DE EJECUCION	MEDIO PLAZO (2 AÑOS)
PROBABILIDAD DE SUCESO	ALTA – 3 ptos
GRAVEDAD / IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	BAJO IMPACTO – 1 puntos
PRIORIZACION (VALOR PROB. +GRAVEDAD>4 PRIORITARIO)	4 puntos
COSTE	BAJO (<1000 €)
RECURSOS	IMPLANTACION CON MEDIOS INTERNOS
RESPONSABLE DE IMPLANTACION Y FECHA DE PUESTA EN MARCHA	Dirección Comisión Julio 2023

Conciliación o flexibilización de las jornadas o puestos de trabajo:

Nota: Valoración priorización

GRAVEDAD	*PROBABILIDAD*		
	BAJO	*MEDIA*	*ALTA*
ALTO	*3*	*4*	*4*
MEDIO	*2*	*3*	*4*
BAJO	*1*	*2*	*3*

8. Seguimiento del Plan de Igualdad

La responsabilidad de la implementación del presente Plan de Igualdad se asigna a la **responsable de Calidad y/o la responsable del Plan de Igualdad de TRANSPORTES SAEZ,** en colaboración con el departamento de RRHH de TRANSPORTES SAEZ, S.L., que a fecha de redacción del presente Plan lo representan la misma persona.

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, esta empresa aplicará el "procedimiento de modificación". El presente plan de Igualdad será objeto de revisión cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, (como consecuencia del seguimiento y evaluación, o por la necesidad 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), las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.
En caso de posibles discrepancias las partes acuerdan su adhesión a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos en el convenio de aplicación vigente.

El siguiente **procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad** de TRASNPORTES SAEZ, es responsabilidad y se ejecutará por la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad.

1. Detección, desde la Comisión de Seguimiento, de una posible causa que haga necesaria la modificación del Plan.
2. Análisis y emisión de un informe previo sobre las causas para la modificación y su impacto, por parte de la Comisión.
3. Aprobación, en su caso, de la modificación por parte de la Comisión.
4. Actualización del diagnóstico.

5. Adaptación del Plan según proceda, con realización de todas las tareas necesarias para la revisión formal del plan, coordinada por la Comisión.
6. Presentación del Plan modificado a los diversos colectivos involucrados.
7. Comunicación a las personas trabajadoras de las modificaciones del Plan de Igualdad.
8. Registro del Plan de Igualdad modificado. En su defecto, por acuerdo entre todas las partes, se podrán validar los cambios o modificaciones sin necesidad de registrarlos, mediante actas de reunión de la comisión de seguimiento, firmadas por todos/as los/as componentes de la comisión, siendo posteriormente anexadas al Plan y hechas públicas para toda la plantilla.

El seguimiento y evaluación rutinarios sobre el cumplimiento del Plan se llevará a cabo por la **Comisión deIgualdad** con **carácter mínimo anual**, para:

1. Celebrar reuniones de seguimiento para realizar ajustes o correcciones del Plan cuando sea necesario.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en dicho Plan.
3. Seguimiento de indicadores cuantitativos de igualdad.
4. Seguimiento de las medidas de conciliación.
5. Propuestas de nuevas medidas.
6. Resolución de dudas e interpretaciones del plan.

Con el fin de realizar una supervisión de la implantación del Plan de Igualdad, la responsable de Calidad de TRANSPORTES SAEZ S.L. informará del grado de cumplimiento de indicadores **anualmente a la Comisión de Igualdad**. La comisión de igualdad realiza anualmente la evaluación de objetivos y del plan de igualdad, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Esta información versará sobre el estado de los indicadores, acciones puestas en marchay acciones previstas a realizar y serán documentadas en el Acta del Plan de Igualdad.

Al ser un documento vivo y en permanente actualización, variará en función de los cambios en la plantilla u otros indicadores analizados en el diagnóstico. Se revisará cuando así se acuerde en la Comisión de Igualdad.

En el punto se definen los indicadores que se calcularán para el seguimiento y evolución del Plan y se incluirán en el Cuadro de indicadores de la Organización.

9. Plan de Comunicación

Una de las principales herramientas para el Plan de Igualdad es una Comunicación Efectiva a toda plantilla, así como a todas nuestras partes interesadas.

Las acciones del Plan de Comunicación serán incluidas dentro del procedimiento de Comunicaciones.

Se llevarán a cabo las siguientes acciones en materia de comunicación:

1. Firmar el Plan de Igualdad.

2. Comunicar a todo el personal de la empresa la firma del Plan de Igualdad y difundirlo para que sea conocido por todo el personal de la empresa.

3. Indicadores: informar del estado de los indicadores del Plan de Igualdad a la Comisión de Igualdad.

4. Comunicar la existencia y composición de la Comisión de Igualdad, una vez esté constituida, puesto que va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental que trabajadoras y trabajadores conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidadesy sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.

5. Difusión del Compromiso de La Dirección a través de carteles, notas informativas, reuniones, la web de la empresa o el tablón de comunicación de la organización.

10. Formación

La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a toda laplantilla, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- Equipo directivo
- Mandos intermedios
- Comité de empresa

Las acciones formativas serán incluidas en el plan de formación anual de la empresa y cumplirá la sistemática definida en el procedimiento Plan de formación. La dirección se compromete a la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para el Despliegue eficaz del citado Plan de Formación.

Mediante las acciones formativas se pretenden conseguir los siguientes objetivos:

- Formación y Sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla.
- Formación en Género y relaciones laborales para comités de empresa.
- Formación en Género dirigida a personal de Recursos Humanos y Calidad.
- Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad.
- Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional.

11. Seguimiento de Indicadores

Se calcularán periódicamente los siguientes indicadores, todos ellos desagregados por sexo:

1. Distribución de la plantilla.
2. Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido.
3. Distribución de la plantilla por tipo de contratos.
4. Distribución de la plantilla por edades.
5. Distribución de la plantilla por antigüedad.
6. Distribución de la plantilla por departamentos.
7. Distribución de la plantilla según formación
8. Distribución de la plantilla por categorías profesionales / puestos de trabajo.
9. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.
10. Movimientos de personal. Incorporaciones y bajas.
11. Causa de las bajas.
12. Bajas temporales, permisos y excedencias último año.
13. Nº de días de baja por enfermedad común, accidente de trabajo y maternidad / paternidad.
14. Responsabilidades familiares: nº hijos/as.
15. Promociones. Nº de personas que han ascendido de nivel y categorías profesionales a las que se ha promocionado.
16. Horas de formación.
17. Características de representación legal de los trabajadores

Los indicadores serán incluidos dentro del Cuadro de Mando Integral de la organización para su seguimiento y medición.

12. Protocolo para la prevención del acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.

En virtud de los Derechos Fundamentales reconocidos en el capítulo II, Título I del texto Constitucional, dentro de los cuales se encuentran derechos tan sustanciales como el de no discriminación (art. 14), el de la intimidad (art. 35), así como la prohibición de todo tipo de discriminación moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, la Empresa y sus representantes de los trabajadores se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

13. Auditoria Retributiva. Evaluación de retribuciones.

La situación retributiva de la empresa se analiza de forma objetiva, anualmente, por parte del equipo de igualdad. Su vigencia de cada documento de auditoria es anual.
Se analiza pormenorizadamente la situación retributiva por cada trabajador, su nivel de puesto y retribución fija y variables, y, por clasificación profesional. Los trabajadores son sometidos retributivamente al convenio de empresa y en el anexo de auditora o estudio retributivo se hará constar de los cambios requeridos.

Las conclusiones de la auditoria retributiva para los puestos analizados en el registro retributivo de la empresa evaluado en el periodo de 01-01-2022 a 31-12-2022. Dicha evaluación de acuerdo al RD 902/2020 presenta los datos desglosados por sexo, media aritmética y mediana de lo realmente percibido.
En el registro de nuestra empresa, se observan los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y por escalas o puestos de trabajo del mismo un valor.

En el informe hemos mostrado los datos de diferencias salariales de retribuciones por Grupo y por Escalas (dando valor a cada puesto de trabajo con funciones, condiciones de trabajo o requisitos funcionales o bien, nivel de estudios requeridos son equivalentes. Los resultados muestran una desviación en la media aritmética o mediana de las retribuciones totales de menos del 25%. Aun así, trataremos de reducir la diferencia salarial (requerido cuando hay brecha mediante acciones correctoras a las que se refiere el artículo 28.3 del estatuto de los trabajadores). A continuación, se muestran las mejoras posibles a tener en cuenta en el plan de igualdad.

Nota: brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Conclusiones y acciones correctoras
El objetivo de la auditoria retributiva se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras.

La evaluación muestra que no hay una gran diferencia cuantitativa por razón de género, siendo las diferencias por las peculiaridades observadas en la valoración de puestos de trabajo, y que hay trabajadores que dentro de un puesto ejecutan más funciones, viajes, etc.

Se debe negociar e incluir entre los objetivos del Plan de Igualdad las siguientes medidas:

- Reducir la diferencia retributiva entre mujeres y hombres. Mejorar la del grupo 10 por ser la más próxima al 25%
- Mejorar la retribución en la escala 09 que corresponde a trabajadoras de tráfico, con funciones segmentadas en 2 departamentos. Reducción de diferencia retributiva a nivel del grupo del equipo de trabajo.
- Se recomienda promover que se cubran puestos de trabajo con infrarrepresentación femenina que puede darse en todas las categorías.
- Valorar la selección de personal para la integración de mujeres en puestos de menor representación, y la promoción hacia otras escalas en la empresa.
- Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo realizada, para lograr verificar que la valoración sea lo más objetiva posible a la entrada de nuevas personas o a la promoción interna.