

# I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

*Mayo 2024- Mayo 2028*

EMPRESA RUÍZ, S.A.



*entidad  
colaboradora:*

**i!**  
Indice  
Formación  
Consultoría

Camino Nuevo de Picaña, 31  
46014 Valencia  
Tel: 963 577 577  
[www.indiceconsultoria.com](http://www.indiceconsultoria.com)



# Índice

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>6</b>
<b>4. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....</b>	<b>6</b>
<b>5. INFORME DE DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>7</b>
5.1. Metodología de Investigación.....	7
5.2. Áreas de diagnóstico .....	9
5.3. Información básica de la empresa .....	10
5.4. Organigrama .....	11
5.5. Resultados del informe diagnóstico.....	11
5.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla .....	11
5.2.1. Auditoría Retributiva.....	28
5.2.2. Análisis de igualdad por materias.....	43
5.5.4 Conclusiones del diagnóstico .....	70
<b>6. PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>78</b>
6.1. Justificación jurídica.....	79
6.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad .....	80
<b>7. MEDIDAS Y CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>83</b>
<b>8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>111</b>
<b>9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....</b>	<b>112</b>
<b>10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....</b>	<b>114</b>
<b>11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>114</b>
<b>12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>118</b>



## 1. PRESENTACIÓN

Empresa Ruiz, S.A., fue fundada en 1890, es una de las principales operadoras de Transporte de la Comunidad de Madrid. Es la matriz de Grupo Ruiz y gestiona numerosas concesiones administrativas de transporte urbano e interurbano en diferentes puntos de la península.

Trabajan con las tecnologías más punteras en el sector, innovando constantemente para mejorar la experiencia de las personas usuarias. Estas acciones sitúan a Empresa Ruiz como referente en la Comunidad de Madrid.

Tiene implantado un sistema de gestión conjunto de calidad, medio ambiente y planificación del servicio, de forma que adquiere un compromiso de cumplimiento de los indicadores establecidos por los órganos pertinentes estableciendo para ello unos niveles de exigencia, umbrales de inacceptabilidad, métodos de medida específicos y criterios de cálculo, así como la periodicidad a la hora de su cálculo. Igualmente tiene implantados los sistemas de calidad ISO 9001, de medio ambiente ISO 14001, de calidad de servicio ISO 13816, de seguridad vial ISO 39001, de responsabilidad social corporativa SGE21 y los de eficiencia energética ISO 50001 y huella de carbono ISO 14064, entre otras.

Hay que añadir que la entidad es consciente de que el sector transporte es un sector tradicionalmente masculinizado, lo que influye en la mínima representación de la mujer en la situación actual de las empresas de este sector.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81167C32-90C7-66FD-8076-70880C910002

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
4ED9E147-02CA-4623-8957-918E0C3EE8F0

## 2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de planes y medidas de igualdad de oportunidades que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con todo el personal, en todas las fases del proceso de desarrollo y evaluación tanto del plan de igualdad como

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
816C312-9C17-44D0-8B76-0388017388C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1809167-82DA-44C2-8957-718F80C3E18E



de las mencionadas medidas de igualdad.

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

En Leganés, a 25 de enero de 2024

SIGNED VIA ILOVEPDF

SIGNED VIA ILOVEPDF

SIGNED VIA ILOVEPDF

SIGNED VIA ILOVEPDF



### 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

#### Por la empresa:

Luis Alberto Egido Montero. Gerente de la entidad  
M<sup>a</sup> Angeles Garcia-Altas Cartas. Técnica de control  
M<sup>a</sup> Angeles Hernández Sanchez. Técnica de calidad  
Esperanza Negro Pardo. Técnica de igualdad

#### Por la representación de las personas trabajadoras:

Fernando del Pozo Sanz. Sindicato UGT. Conductor  
Miguel Angel Pina Zapardiel. Sindicato UGT. Conductor  
German Corpa Pariente. Sindicato CCOO. Conductor  
David Sanchez Jimenez. Sindicato CCOO Conductor

**La comisión negociadora se constituyó el 01 de junio de 2023.** Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. **La aprobación del I Plan de Igualdad se realizó el 21 de mayo de 2024.**

### 4. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad será de aplicación general en EMPRESA RUIZ S.A para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa, en todo el territorio nacional.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA18-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
833C2D-8517-482D-8E7D-09A811F88C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C23CAFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
43D2847-892A-44D3-8551-910F8C3F88E



El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

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

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

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81167C32-9837-44FD-8876-70888C9888C7

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
418D91E7-68DA-4402-8957-918E8C93E88F

## 5. INFORME DE DIAGNÓSTICO


### 5.1. Metodología de Investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la entidad son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde enero a febrero de 2024.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2023 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de enero a marzo de 2024.





- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de enero a abril de 2024.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** ha participado en la elaboración del diagnóstico inicial una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-4302-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
811471D-4957-467D-8256-3108301390C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61829447-82CA-4403-8957-9180C93E38F

## 5.2. Áreas de diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

### 5.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Empresa Ruiz, S.A.					
NIF	A28131274					
Domicilio social	Ronda de Atocha 12					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1964					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Luis Alberto Egido Montero					
Cargo	Director Gerente					
Telf.	91686333					
e-mail	laemontero@gruporui.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Esperanza Negro Pardo					
Cargo	Técnico RRHH					
Telf.	670565362					
e-mail	enegro@gruporui.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte regular de viajeros					
CNAE	4931					
Descripción de la actividad	Transporte regular de viajeros por carretera					
DIMENSION						
Personas Trabajadoras a fecha de 2023	Mujeres	12	Hombres	71	Total	83
Personas Trabajadoras a fecha de 2024	Mujeres	16	Hombres	79	Total	92
Facturación anual de 2023 (€)	11.715.402,70 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Si					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B5D

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114C1E2-9A57-46F2-B07A-558A9C9180C7

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AF8A8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41828447-82DA-46D3-8931-9188CCE2F38E

## 5.4. Organigrama



## 5.5. Resultados del informe diagnóstico

A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

### 5.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
85167322-8827-467D-8876-708830319902

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
43B09147-820A-4402-E951-910E0C23E89F

## ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2023, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2023 con un total de 83 personas: 12 mujeres (14%) y 71 hombres (86%).



Como podemos observar, la plantilla está masculinizada en la entidad y, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en el sector del transporte y todo lo relacionado con este ámbito, donde son los hombres quienes realizan en mayor medida estas funciones. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género contruidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

Según la distribución de la plantilla por Centro de Trabajo, la plantilla ha contado con 75 personas en la empresa ubicada en Madrid: 10 mujeres (13%) y 65 hombres (87%); y con 8 personas en la empresa ubicada en Sevilla: 2 mujeres (25%) y 6 hombres (75%).

Centro	Mujeres	Hombres	Total
<b>EMPRESA RUIZ, S.A. Madrid</b>	10	65	75
<b>EMPRESA RUIZ, S.A. Sevilla</b>	2	6	8
<b>Total General</b>	12	71	83

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8D14E1E9-9857-46FD-80A0-338890E9380C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB48

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1823417-9328-4622-8937-7188E023E28F

## ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, reflejamos la diversidad de la plantilla en cuanto a origen extranjero y personas con discapacidad. Como podemos observar, únicamente hay 2 personas extranjeras en nivel operativo, 2 hombres y 3 personas con discapacidad en nivel operativa, 3 hombres. Como hemos comentado anteriormente, al encontrarse masculinizada la plantilla, es más probable que haya más hombres extranjeros o con discapacidad que mujeres en la plantilla.

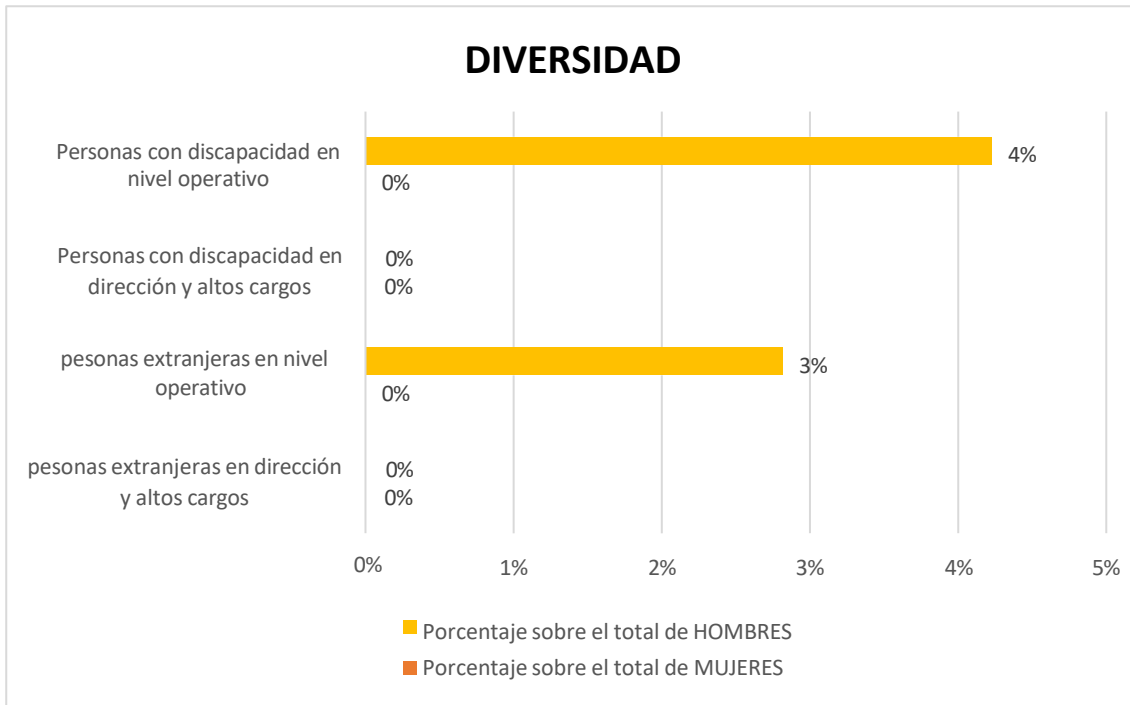
DIVERSIDAD	MUJERES	% sobre ♀	HOMBRES	% sobre ♂	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% TOTAL PLANTILLA
Personas extranjeras en dirección y altos cargos	0	0%	0	0%	0	0%
Personas extranjeras en nivel operativo	0	0%	2	3%	2	2%
Personas con discapacidad en dirección y altos cargos	0	0%	0	0%	0	0%
Personas con discapacidad en nivel operativo	0	0%	3	4%	3	4%

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035850

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114232F9571-64FD-8676-318836C8388C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1109447-482A-4622-85371-91408C13E38F



## ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

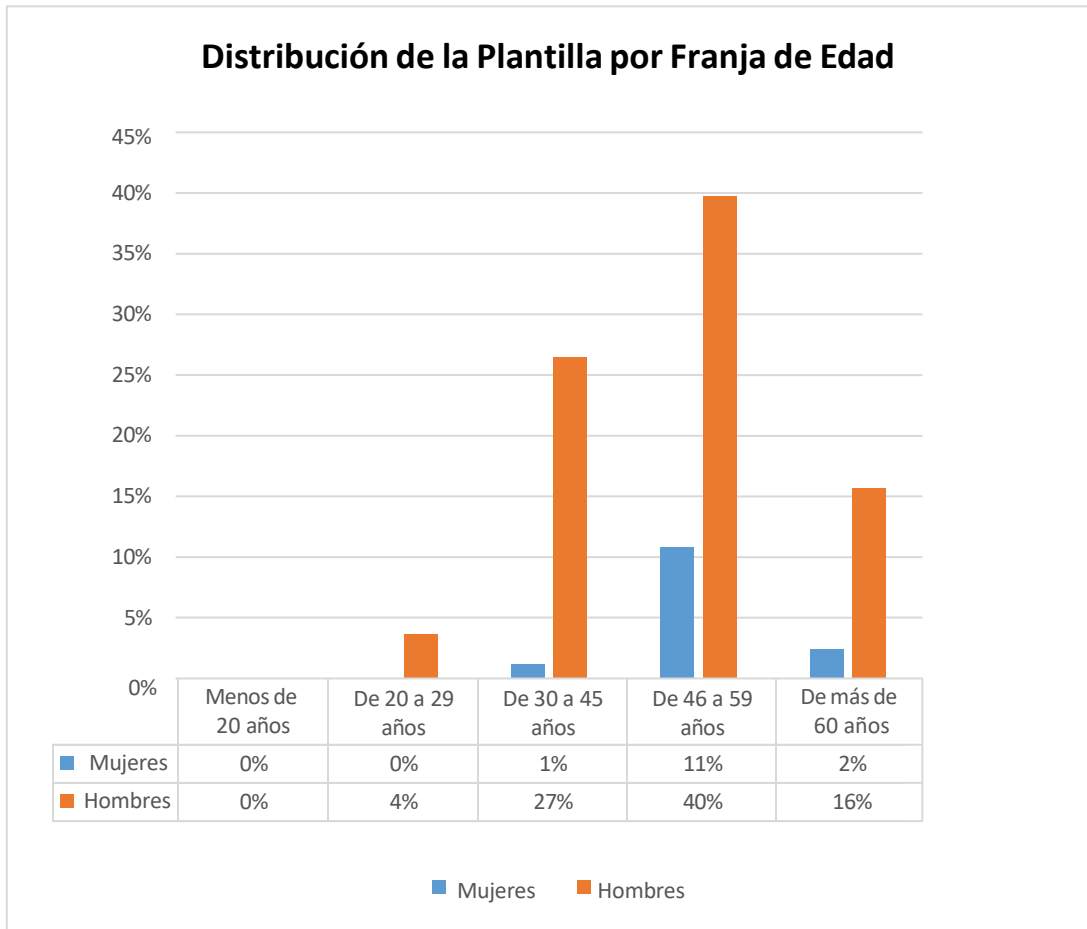
Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	0	3	3
De 30 a 45 años	1	22	23
De 46 a 59 años	9	33	42
De más de 60 años	2	13	15
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>71</b>	<b>83</b>

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8216732-9827-4470-8076-7080033900

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81009147-020A-4402-8957-91800020E80F



Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 46 a 59 años, con un 11% de mujeres y un 40% de hombres del total de la plantilla, 9 mujeres y 33 hombres. A continuación, la franja de edad donde hay más personal, es en la de 30 a 45 años, con un 1% de mujeres y un 27% hombres del total de la plantilla, en concreto, 1 mujer y 22 hombres. Luego encontramos la franja de más de 60 años, donde se concentra un 2% de mujeres y un 16% de hombres del total de la plantilla, 2 mujer y 13 hombres. Por último, en la franja de edad de 20 a 29 años hay solo un 4% de personal, 2 hombres únicamente. Observando los datos, podemos ver que se prioriza la franja de edad de 46 a 59 años para los puestos de trabajo para la entidad.

Como podemos observar, la entidad está masculinizada, debido a que como hemos comentado anteriormente, los roles y las funciones que desempeña el personal de la plantilla se han asignado tradicionalmente a los hombres en la sociedad patriarcal en la que vivimos.

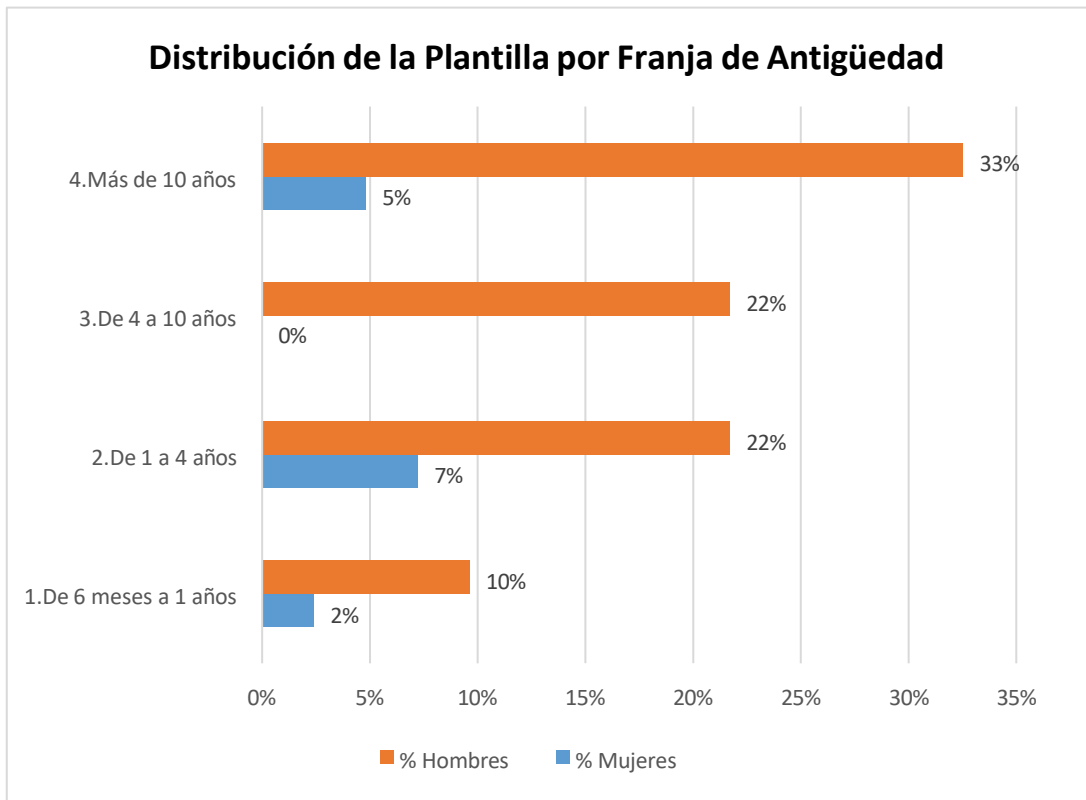
SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81E4E2D-98C7-46FD-8076-32886C3180D

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81E29E47-82CA-44C2-8957-799E0C03F83E

## ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA



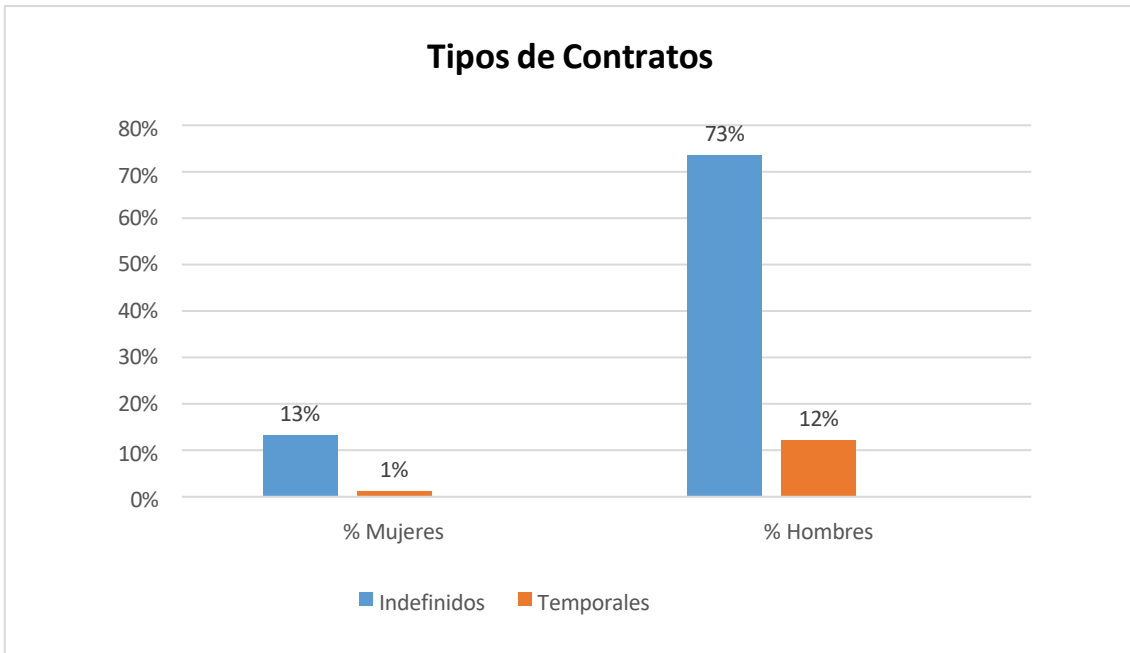
Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla es en la franja de más de 10 años, formada por 4 mujeres y 27 hombres. Seguidamente encontramos la franja de edad de 1 a 4 años, formada por 6 mujeres y 18 hombres. A continuación, la franja de 4 a 10 años está constituida por 18 hombres. En la franja, de 6 meses a 1 año, hay 2 mujeres y 8 hombres de la plantilla. Por último, en la franja de menos de 6 meses no se encuentra personal.

## TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	11	61	72
Temporales	1	10	11
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>61</b>	<b>83</b>

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 86% de la plantilla tiene contrato indefinido y un 13% de la plantilla tiene un contrato temporal. Con contrato

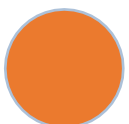
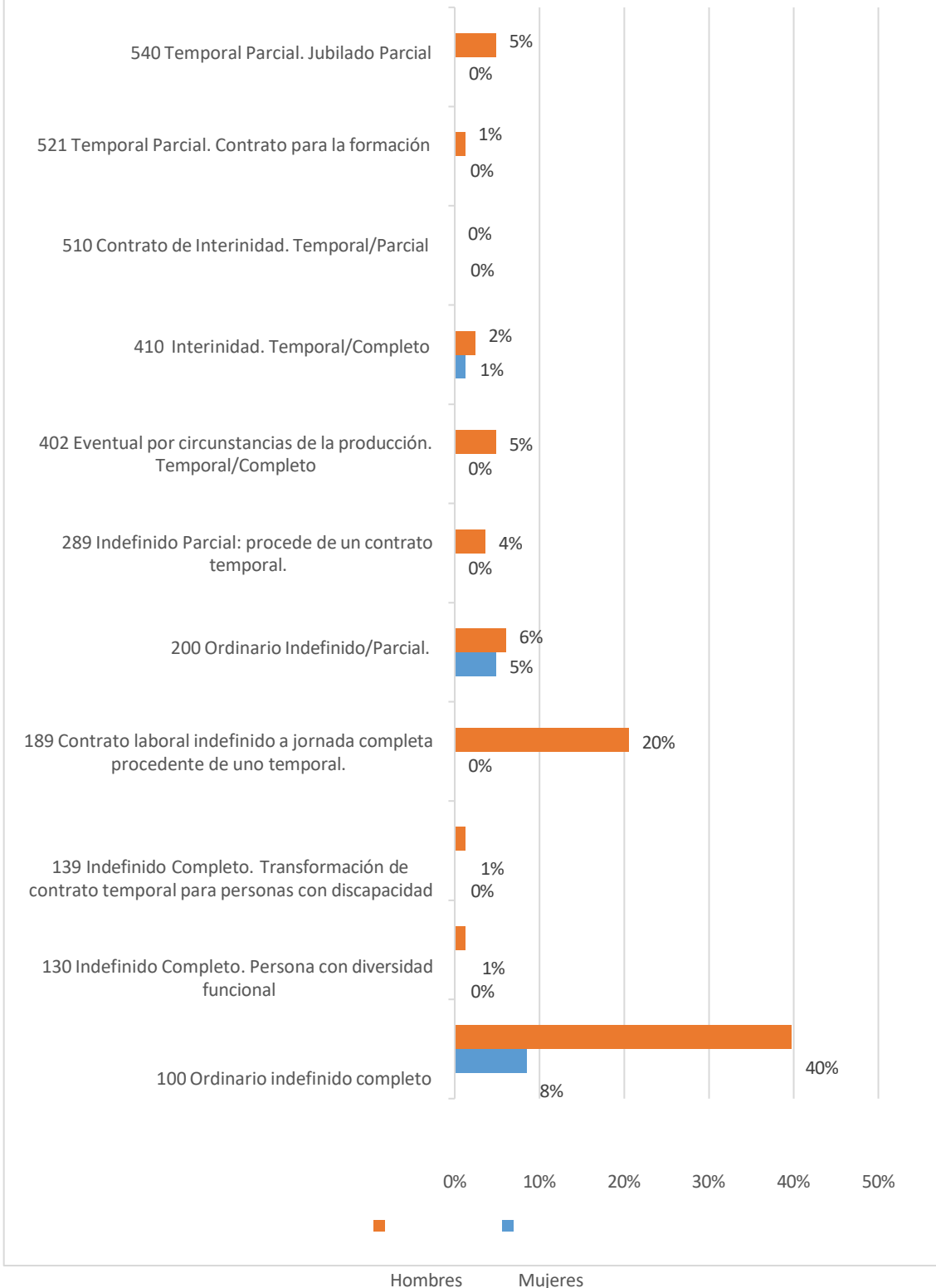
indefinido hay 11 mujeres y 61 hombres y con contrato temporal hay 1 mujer y 10 hombres. Como hemos comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está masculinizada. No obstante, es positivo que un 86% de la plantilla cuenta con contrato indefinido, lo que garantiza más estabilidad laboral a la plantilla.



A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
100 Ordinario indefinido completo	7	33	40
130 Indefinido Completo. Persona con diversidad funcional	0	1	1
139 Indefinido Completo. Transformación de contrato temporal para personas con discapacidad	0	1	1
189 Contrato laboral indefinido a jornada completa procedente de uno temporal.	0	17	17
200 Ordinario Indefinido/Parcial.	4	5	9
289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal.	0	3	3
402 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Completo	0	4	4
410 Interinidad. Temporal/Completo	1	2	3
510 Contrato de Interinidad. Temporal/Parcial	0	0	0
521 Temporal Parcial. Contrato para la formación	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>71</b>	<b>83</b>

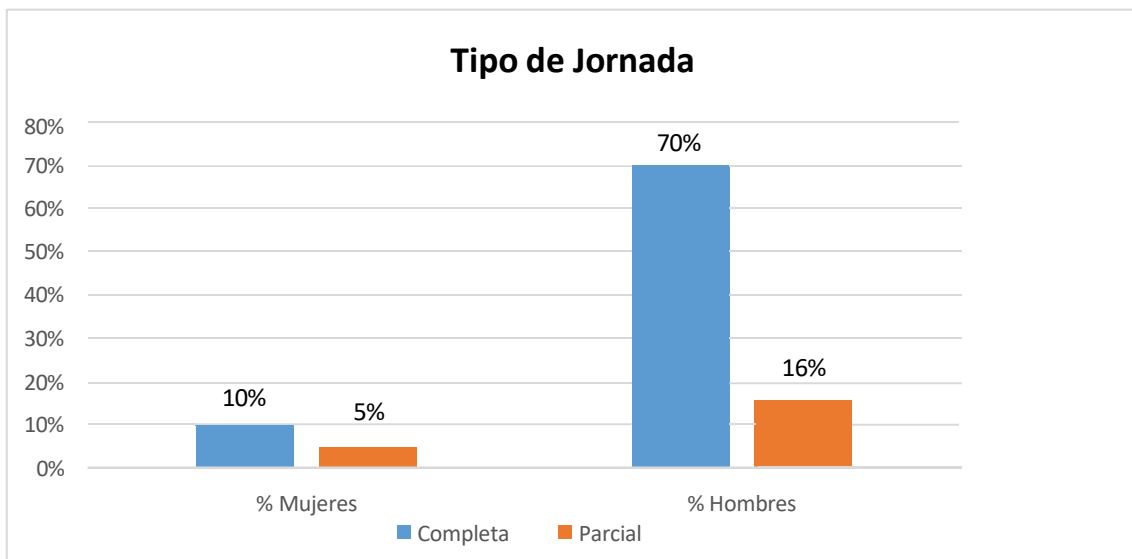
### Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato





Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 100 Ordinario Indefinido/Completo, formado por un 40% de hombres y un 8% mujeres, es decir, 7 mujeres y 33 hombres de la plantilla. El segundo tipo de contrato con más personal es 189 Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal, con un 20% de hombres de la plantilla, es decir, solo 17 hombres. Seguidamente, los tipos de contrato con mayor número de personal son el 200 Ordinario Indefinido/Parcial, con un 6% de hombres y 5% de mujeres sobre el total de la plantilla, en concreto, 4 mujeres y 5 hombres. A continuación, le sigue el tipo de contrato el 540 y el 402 Temporal/Completo: Eventual por circunstancias de la producción, formado por 5% de hombres de la plantilla, es decir, 4 hombres. Luego le sigue el 289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal, formado por un 4% de personas de la plantilla, concretamente 2 hombres. Posteriormente, el tipo de contrato 410 Temporal/Completo. Interinidad, está formado por un 2% de hombres y un 1% de mujeres, es decir, 2 hombres y 1 mujer. Por último, se ubican los siguientes tipos de contrato 130 Indefinido Completo. Persona con diversidad funcional, 521 Temporal Parcial: Contrato para la formación y 139 Indefinido Completo: Transformación de contrato temporal para personas con discapacidad que cada uno de ellos están formados por un 1% de la plantilla, 1 hombre por cada tipo de contrato.

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:



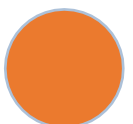
En la entidad, el 80% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 20% dispone de una dedicación parcial.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCSP481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81167430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
442091E7-82DA-4402-8951-910E0C23E88E

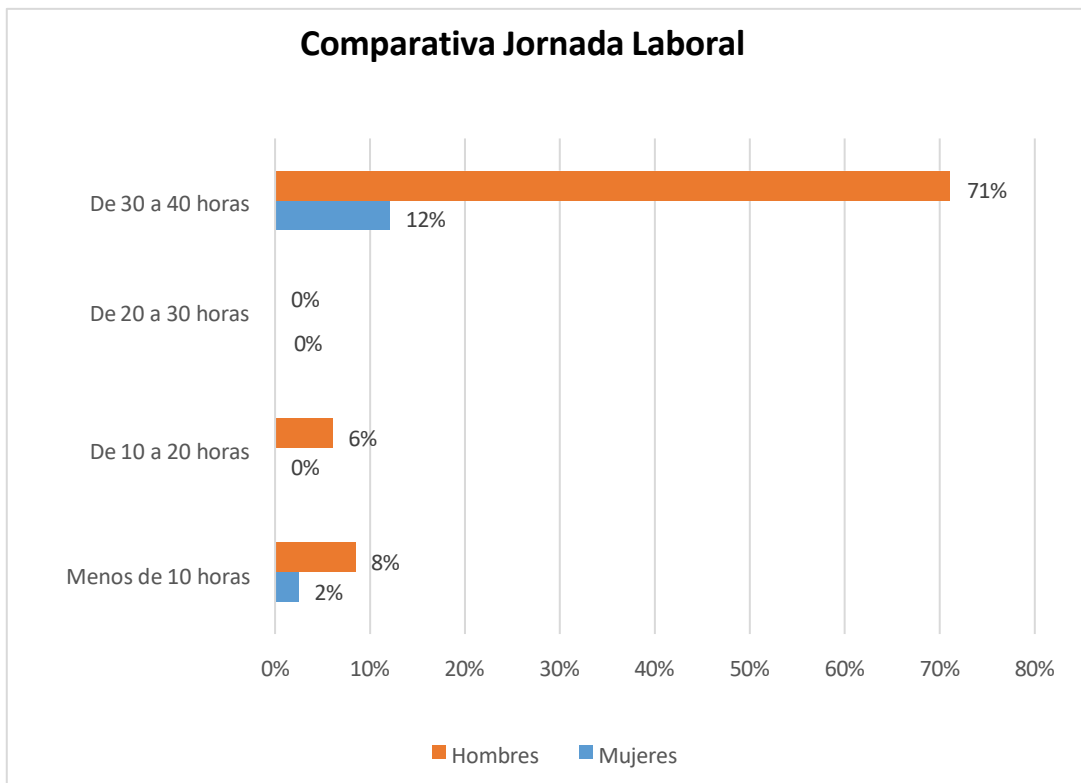


Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente que no puede haber paridad en las cifras por los motivos anteriormente comentados, habiendo un 10% de mujeres y un 70% de hombres sobre el total de la plantilla, 8 mujeres y 58 hombres, en jornada completa y, un 5% de mujeres y un 16% de hombres, en la jornada parcial, 4 mujeres y 13 hombres.

Se trata de una plantilla donde mayoritariamente hay hombres por los roles de género tradicionalmente asignados a los hombres y las mujeres y el contexto anteriormente explicado. La plantilla que realiza jornada completa tiene más estabilidad, 66 personas. Sin embargo, hay 17 personas que tienen jornadas reducidas, son por motivos de conciliación o no, por el sector de actividad de la seguridad privada, etc. Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
1. Menos de 10 horas	2	7	9
2. De 10 a 20 horas	0	5	5
3. De 20 a 30 horas	0	0	0
4. De 30 a 40 horas	10	59	69
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>71</b>	<b>83</b>





Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada completa, de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 83% de la plantilla, es decir, por 10 mujeres y 59 hombres. La de 20 a 30 horas semanales no está formada por ninguna persona empleada. En el resto de las jornadas, la de 10 a 20 horas y la de menos de 10 horas, las ocupan la primera el 6% de los hombres, 5 hombres y, la segunda, el 8% de los hombres y el 2% de mujeres sobre el total de la plantilla, 2 mujeres y 7 hombres.

### NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/ Grado encontrando a 2 mujeres y 4 hombres. Seguidamente, con Diplomatura encontramos a 1 hombre.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
N/D	2	3	5
Estudios Primarios	6	62	68
Bachillerato/BUP	2	1	3
Diplomatura	0	1	1
Licenciatura / Grado	2	4	6
Total general	12	71	83

En general, se observa mayor nivel formativo superior, en concreto, en el nivel de Licenciatura/Grado y Diplomatura. Seguidamente, se ubican las personas con Bachillerato/BUP, siendo 2 mujeres y 1 hombre. A continuación, se ubica el nivel de estudios con mayor cantidad de personal con estudios primarios, con un total de 6 mujeres y 62 hombres. Por último, hay un porcentaje de la plantilla con N/D, siendo 2 mujeres y 3 hombres.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

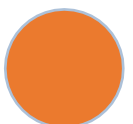
En este apartado debemos reflejar, según los datos aportados del año 2023, que la entidad está formada en primer lugar, por la Junta Directiva, la cual está formada por un presidente (hombre), secretaria (mujer) y 2 vocales (hombre y mujer). En segundo lugar, se ubica la gerencia por empresa. La gerencia de la Empresa Ruiz de Sevilla está ocupada por un hombre y la gerencia de la Empresa de Madrid está ocupada por un

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFCSF481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035850

SIGNED VIA ILOVEPDF  
83167C32-90C7-667D-8076-70880C330007

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AF8A8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
43809147-62CA-4C02-8957-918E0C23E89F





hombre. Por lo que hay una segregación vertical ya que el máximo poder está formado por hombres, que es la junta directiva.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad tanto de Sevilla como de Madrid, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Conductor/a”, ocupado por 2 mujeres y 56 hombres.

Los puestos ocupados por el sexo femenino de manera unipersonal son:

- Técnico/a de calidad.
- Técnico/a de centro control
- Responsable de administración
- Auxiliar de administración
- Responsable Financiero/a
- Responsable de Tesorería
- Personal de limpieza de vehículos

Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Personal de limpieza

Los puestos ocupados por el sexo masculino de manera unipersonal son:

- Dirección
- Administrativo contable
- Desarrollador/a web
- Responsable mantenimiento
- Administrador/a de sistemas
- Administración
- Factor Leganés Gas

Los puestos ocupados sólo por hombres son:

- Gerencia
- Factor Leganés
- Factor Atocha
- Jefe/a tráfico

Los puestos de composición mixta son:

- Factor Atocha (compuesto por 1 mujer y 2 hombres).





- Conductor/a (compuesto por 2 mujeres y 56 hombres).

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Gerencia	0	2	2
Dirección	0	1	1
Administrativo contable	0	1	1
Técnico/a de calidad	1	0	1
Técnico/a de centro control	1	0	1
Desarrollador/a web	0	1	1
Conductor/a	2	56	58
Responsable de administración	1	0	1
Administración	0	1	1
Auxiliar administración	1	0	1
Jefe/a tráfico	0	2	2
Responsable mantenimiento	0	1	1
Administrador/a de sistemas	0	1	1
Limpiador/a vehículos	1	0	1
Limpiador/a	2	0	2
Factor Leganés	0	2	2
Factor Atocha	1	2	3
Factor Leganés Gas	0	1	1
Responsable Financiero/a	1	0	1
Responsable de Tesorería	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>71</b>	<b>83</b>

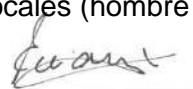
En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada al transporte. Por tanto, se trata de un sector muy masculinizado, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más hombres que mujeres en este sector de actividad. En el caso de esta entidad, un 86% hombres sobre 14% de mujeres.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, el puesto de Dirección de la entidad está ocupado por 1 hombre.

Según los datos aportados por la entidad, como hemos mencionado anteriormente, la Junta Directiva estaba formada por: 1 hombre como presidente, una mujer como secretaria y 2 vocales (hombre y mujer).



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D79E3035B50



SIGNED VIA ILOVEPDF  
8214C21E-94C7-447D-801A-708890179002



SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8



SIGNED VIA ILOVEPDF  
618D9147-82DA-44C2-8957-918E80C3F83E



## NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se trata de analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
<b>Gerencia</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Dirección</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Diplomatura			
<b>Administrativo contable</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Estudios primarios			
<b>Técnico/a de calidad</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Estudios primarios			
<b>Técnico/a de centro control</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Estudios primarios			
<b>Desarrollador/a web</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
N/D			
<b>Conductor/a</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>58</b>
Estudios primarios - Bachillerato/BUP - N/D			
<b>Responsable de administración</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Bachillerato/BUP			
<b>Responsable mantenimiento</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Estudios primarios			
<b>Auxiliar administración</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
N/D			
<b>Administrador/a de sistemas</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Administración</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Responsable Financiero/a</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Responsable de Tesorería</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Factor Leganés</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Estudios primarios			
<b>Factor Atocha</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Estudios primarios			
<b>Factor Leganés Gas</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
N/D			
<b>Jefe/a tráfico</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Estudios primarios - Bachillerato/BUP			
<b>Personal de limpieza de vehículos</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Estudios primarios			
<b>Personal de limpieza</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Estudios primarios - N/D			
<b>Total general</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>20</b>





Se observa que hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor.

### **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa. En este caso, se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

Número de personas descendientes menores de 12 años	Mujeres	Hombres	Total general hijos/as
<b>1 hijo/a</b>	0	5	5
<b>2 hijos/as</b>	1	2	3
<b>Total general</b>	1	7	8

Puesto de Trabajo	Mujer con 1 HIJO/A	Mujer con 2 HIJO/A	Hombre con 1 HIJO/A	Hombre con 2 HIJO/A	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
<b>Conductor</b>	0	0	5	1	7 hijos/as
<b>Responsable Financiero/a</b>	0	1	0	0	2 hijos/as
<b>Factor Atocha</b>	0	0	0	1	2 hijos/as
<b>Total general</b>	0	1	5	2	8 personas tienen hijos/as
<b>Total plantilla con hijos/as menores de 12 años</b>	1		7		8 personas
<b>N.º Total de hijos/as menores de 12 años</b>	2		9		11 hijos/as

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
82149332-8957-44FD-8076-078830339902

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-B56C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81102947-5126-4421-8957-910F5C032E38F



Como podemos observar, sólo un total de 8 personas de la plantilla, tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo. De las cuales 7 personas son hombres y 1 es mujer. De los hombres, 5 de ellos tienen entre 30 y 45 años, siendo personal en su mayoría de mediana edad de la plantilla. A continuación, dentro de la franja de 46 a 59 años, sólo 2 hombres y 1 mujer tienen hijos/as menores de 12 años. La franja de edad donde se aglutina más personal es también en la de 46 a 59 años, donde el resto de plantilla dentro de esta franja no tiene hijos/as menores de 12 años, puede que tengan descendientes mayores de 12 años o no tengan. El personal más joven de la plantilla, que tiene entre 20 a 29 años, no tiene hijos/as menores de 12 años, pero puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por la entidad, solo una persona de la plantilla tiene personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia), y ninguna persona tiene responsabilidades familiares con diversidad funcional, y no se observa desequilibrio en este sentido.

### EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2020	0	4	4
2021	1	3	4
2022	5	12	17
2023	2	8	10
<b>Total general</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>35</b>

En 2020, se produjeron un total de 4 incorporaciones en la empresa, de las cuales todas ellas fueron hombres. En 2021, se produjeron 4 incorporaciones en la plantilla trabajadora de la entidad, 1 mujer y 3 hombres. En 2022, aumentó el número de mujeres que se incorporaron, fueron 5 mujeres y 12 hombres. En 2023, se incorporaron 2 mujeres y 8 hombres.

Según los datos aportados por la entidad a lo largo del 2023, se dieron 18 bajas en la entidad a lo largo del año 2023 por los siguientes motivos: finalización de contrato y otros.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8E1E7E2D-8A27-46FD-8076-70880C1F90C2

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
432091E7-820A-4402-8957-910E023E88E



Entre las bajas, hay tres finalizaciones de contrato de una misma persona (1 hombre) de la plantilla puesto que tiene un tipo de contrato de interinidad a tiempo completo y temporal. Seguidamente, hay otras 5 bajas de otra misma persona (1 hombre) de la plantilla que dispone de un contrato eventual por producción. A continuación, se encuentran 2 bajas por fin de contrato de una misma persona (1 hombre) que pasa de contrato temporal a indefinido. Asimismo, hay 3 personas más que primero tuvieron una baja por finalización de contrato y posteriormente volvieron a la entidad.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCSFA81-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8E1E8E82-8827-46FD-8876-708888E1980C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
4E8D91E7-82DA-44C2-8957-910E8C23E88E

### 5.2.1. Auditoría Retributiva

## INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2023

### 1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

<b>Razón social y NIF</b>	<b>EMPRESA RUÍZ A28131274</b>
<b>Sector/Actividad</b>	
<b>Plantilla (nº hombres y mujeres)</b>	<b>75 personas en el Centro de Madrid:</b> - 10 mujeres - 65 hombres <b>8 personas en el Centro de Sevilla:</b> - 2 mujeres - 6 hombres
<b>Convenio Colectivo de aplicación</b>	- <b>Convenio Colectivo del sector de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid.</b> - <b>Convenio Colectivo de Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla .</b>
<b>Vigencia</b>	<b>La misma que el Plan de igualdad.</b>
<b>Fecha informe</b>	<b>Enero 2024</b>
<b>Datos del informe</b>	<b>Año 2023</b>

### 2. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8214C32D-9457-447D-807A-708890310000

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB88

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61829467-820A-4402-E957-718F8C93E83E



la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó el REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

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

### 3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D79E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81167132-9827-467D-8816-708830310001

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41829447-82CA-4422-F937-F1885023E38F





retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del **Plan de Igualdad para el período comprendido entre mayo de 2024 y mayo de 2028**.

#### 4. FASES Y METODOLOGÍA

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

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

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

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de EMPRESA RUÍZ, sitas en C/ Julio Palacios, 12, Madrid, y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

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

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

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo, quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114210-9407-4697-8874-70880C11000

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61029167-820A-4602-F957-F09E0C3F83W

## 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

Entre dicha información consta:

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

Asimismo, se incluye:

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

## 6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: sector del transporte urbano e interurbano.
- Los datos se refieren al periodo de 2023, donde la plantilla se distribuye en los siguientes centros de trabajo:

Centro	Mujeres	Hombres	Total
Centro de Madrid	10	65	75
Centro de Sevilla	2	6	8
Total General	12	71	83

- A lo largo del año 2023 el total de la plantilla ha sido de 83 personas, estando distribuida en 12 mujeres (14%) y 71 hombre (86%), encontrando bastante diferencia en el equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, la recepción de currículums y candidaturas, las cuales han sido mayores en cuanto a hombres que a mujeres y que, al tratarse de un sector altamente masculinizado como es el de del transporte urbano e interurbano, el cual ha sido tradicionalmente ocupado por hombres. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de hombres que se forman en el sector del transporte y ámbitos o

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114210-9407-469D-8874-702880C11020

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61029167-820A-4602-F957-F09E0C23E3W

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

- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -11,02% y una mediana de -5,96%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad en ninguno de los 2 centros, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.
- Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de las mujeres, tan solo está ocupado por 2 personas en el Centro de Sevilla y por 10 personas en el Centro de Madrid, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

El sistema retributivo está basado en los convenios de aplicación de la entidad, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

Los únicos puestos que se han podido comparar para analizar si existe efectivamente brecha salarial son los puestos de Factor Atocha y Conductor/a, estando compuestos el primero por 1 mujer y por 2 hombres, y el segundo por 2 mujeres y 56 hombres.

Los puestos de Responsable de Administración, Técnico/a de Centro Control, Limpieza, Limpieza de vehículos, Técnico/a de Calidad, Auxiliar Administrativo/a, Responsable de Tesorería y, Responsable Financiero/a están feminizados al estar ocupados sólo por mujeres en la entidad en general. El resto de los puestos de trabajo se encuentran ocupados sólo por hombres en ambos centros, no pudiéndose realizar, por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCSF481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
811E0E02-98E7-46FD-8076-70B80C37000

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
612091677-2DCA-4402-8957-919E0023F88E

## 7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, los factores acordes a la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo aportados por la entidad y bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas.
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.
- D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

Los puestos analizados han sido:



---

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035850



---

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81167312-9627-467D-8816-028830339881



---

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB88



---

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61828467-82DA-4402-F957-918F8023E83E

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	DIRECCIÓN	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	MADRID	DIRECCIÓN
2	RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	MADRID	DIRECCIÓN
3	CONDUCTOR/A	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid. / Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla	TRANSPORTE	TRANSPORTE	MADRID Y SEVILLA	DIRECCIÓN
4	TÉCNICO/A DE CENTRO CONTROL	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	MADRID	DIRECCIÓN
5	FACTOR LEGANÉS	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	VIGILANCIA	VIGILANCIA	MADRID	DIRECCIÓN
6	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO	MADRID	DIRECCIÓN
7	FACTOR ATOCHA	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	MOVIMIENTO	MOVIMIENTO	MADRID	DIRECCIÓN
8	JEFATURA DE TRÁFICO	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	ISPECCIÓN	ISPECCIÓN	MADRID	DIRECCIÓN

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
831E1E2D-8957-46FD-B07A-378A9C3980C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41829147-820A-44C2-8937-918E6C93E89E

9	LIMPIEZA DE VEHÍCULOS	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	LIMPIEZA	LIMPIEZA	MADRID	DIRECCIÓN
10	TÉCNICO/A DE CALIDAD	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	ADMINISTRACIÓN/CALIDAD	ADMINISTRACIÓN/CALIDAD	MADRID	DIRECCIÓN
11	GERENCIA	Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla	GERENCIA	GERENCIA	SEVILLA	DIRECCIÓN
12	ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	INFORMÁTICA	INFORMÁTICA	MADRID	DIRECCIÓN
13	FACTOR LEGANÉS GAS	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	VIGILANCIA	VIGILANCIA	MADRID	DIRECCIÓN
14	DESARROLLADOR/A WEB	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	INFORMÁTICA	INFORMÁTICA	MADRID	DIRECCIÓN
15	LIMPIEZA	Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla	LIMPIEZA	LIMPIEZA	SEVILLA	DIRECCIÓN
16	ADMINISTRACIÓN CONTABLE	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	MADRID	DIRECCIÓN
17	ADMINISTRACIÓN	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	MADRID	DIRECCIÓN
18	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	MADRID	DIRECCIÓN
19	RESPONSABLE DE TESORERÍA	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	TESARERÍA	TESARERÍA	MADRID	DIRECCIÓN

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
831E1E0-8957-64FD-807A-31888039800

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-B56C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41809147-820A-4402-8957-918E8023E88E



20	RESPONSABLE FINANCIERO/A	Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid	FINANZAS	FINANZAS	MADRID	DIRECCIÓN
----	--------------------------	--	----------	----------	--------	-----------

Los puestos de Dirección y Gerencia y, por tanto, de mayor responsabilidad de la entidad están ocupados por hombres.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
851F032D-8857-4070-B076-370890279002

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB48

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81828417-8326-4622-89571-7108E022E208E

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECCIÓN(630)
	GERENCIA(620)
Agrupación 6	TÉCNICO/A DE CALIDAD(513)
	ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS(511)
	RESPONSABLE DE TESORERÍA(510)
Agrupación 5	RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN(470)
	TÉCNICO/A DE CENTRO CONTROL(465)
	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO(428)
	DESARROLLADOR/A WEB(474)
	ADMINISTRACIÓN CONTABLE(435)
	ADMINISTRACIÓN(487)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(423)
Agrupación 4	RESPONSABLE FINANCIERO/A(474)
	CONDUCTOR/A(393)
	FACTOR LEGANÉS(338)
	FACTOR ATOCHA(338)
	JEFATURA DE TRÁFICO(374)
	LIMPIEZA(331)
	LIMPIEZA DE VEHÍCULOS (331)
	FACTOR LEGANÉS GAS(290)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 7 agrupaciones o niveles:

- **Agrupación 7:** formada por 1 hombre que ocupan el puesto de Dirección y, por 2 hombres que ocupan el puesto de Gerencia.
- **Agrupación 6:** formada por 1 mujer que ocupa el puesto de Responsable de Calidad, por 1 mujer que ocupa el puesto de Administración de Sistemas y, por 1 mujer que ocupa el puesto de Responsable de Tesorería.
- **Agrupación 5:** formada por 1 mujer que ocupa el puesto de Responsable de Administración, por 1 mujer que ocupa el puesto de Técnico/a de Control, por 1 hombre que ocupa el puesto de Responsable de Mantenimiento, por 1 hombre que ocupa el puesto de Desarrollador/a Web, por 1 hombre que ocupa el puesto de Administrador/a Contable, por 1 hombre que ocupa el puesto de Administración, por 1 mujer que ocupa el puesto de Auxiliar Administrativo/a y, por 1 mujer que ocupa el puesto de Responsable Financiero/a.
- **Agrupación 4:** formada por 2 mujeres y 56 hombres que ocupan el puesto de Conductor/a, por 2 hombres que ocupan el puesto de Factor Leganés,

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
851E3D-89E7-44FD-8076-75B80C3F90D

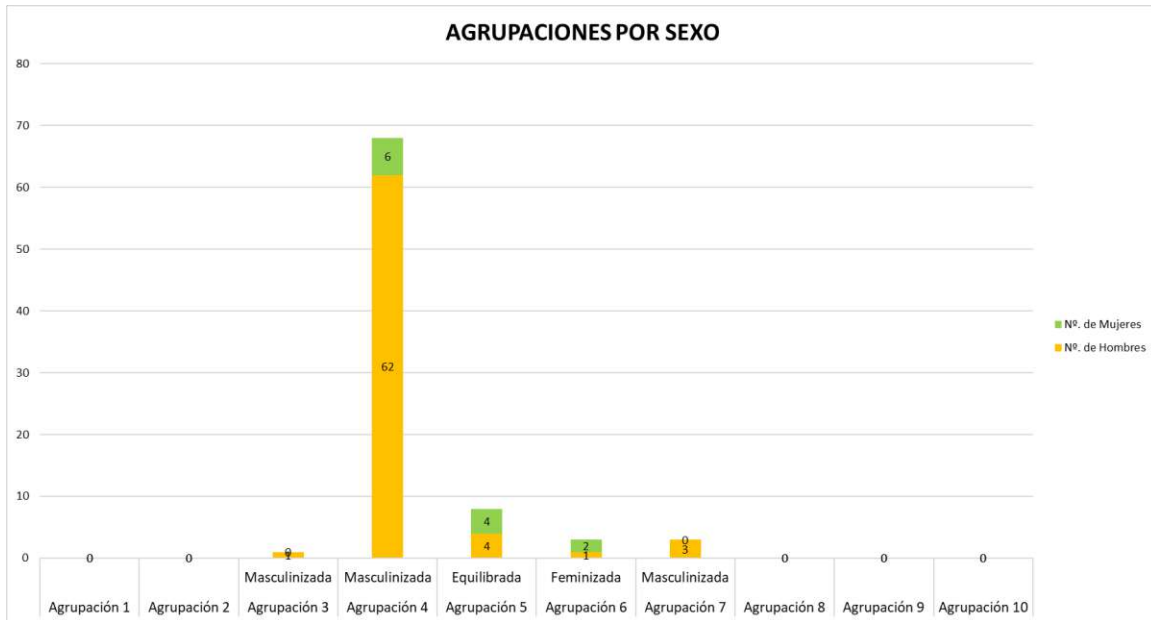
SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81091671-020A-4602-F957-F0E80C2F8F8F

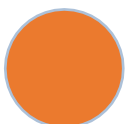


por 2 hombres y por 1 mujer que ocupan el puesto de Factor Atocha, por 2 hombres que ocupan el puesto de Jefatura de Tráfico, por 1 mujer que ocupa el puesto de Limpieza y, por 2 mujeres que ocupan el puesto de Limpieza de Vehículos.

- **Agrupación 3:** formada por 1 hombre que ocupan el puesto de Factor Leganés Gas.



Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIRECCIÓN		1	Masculinizada
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	1		Feminizada
CONDUCTOR/A	2	56	Masculinizada
TÉCNICO/A DE CENTRO CONTROL	1		Feminizada
FACTOR LEGANÉS		2	Masculinizada
RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO		1	Masculinizada
FACTOR ATOCHA	1	2	Masculinizada
JEFATURA DE TRÁFICO		2	Masculinizada
LIMPIEZA DE VEHÍCULOS	1		Feminizada
TÉCNICO/A DE CALIDAD	1		Feminizada
GERENCIA		2	Masculinizada
ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS		1	Masculinizada
FACTOR LEGANÉS GAS		1	Masculinizada
DESARROLLADOR/A WEB		1	Masculinizada
LIMPIEZA	2		Feminizada
ADMINISTRACIÓN CONTABLE		1	Masculinizada
ADMINISTRACIÓN		1	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		Feminizada





RESPONSABLE DE TESORERÍA	1		Feminizada
RESPONSABLE FINANCIERO/A	1		Feminizada

Con respecto al análisis de los datos desglosados por factores y sexo en base a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, se puede apreciar:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de los hombres dado que los puestos de Dirección y Gerencia de la entidad están ocupados por hombres.

B) Condiciones Educativas.

A nivel de condiciones educativas los datos están totalmente equipados entre ambos sexos.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos. Los puestos de Dirección, Gerencia, Administrador/a de Sistemas, Administración, y Responsable de Tesorería, cuentan con Licenciatura/Grado o Diplomatura. Los puestos de Responsable de Administración, Jefatura de Tráfico y 1 Conductor/a, cuenta con Bachillerato/BUP. Por último, el resto de los puestos, cuentan con estudios Primarios.

D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

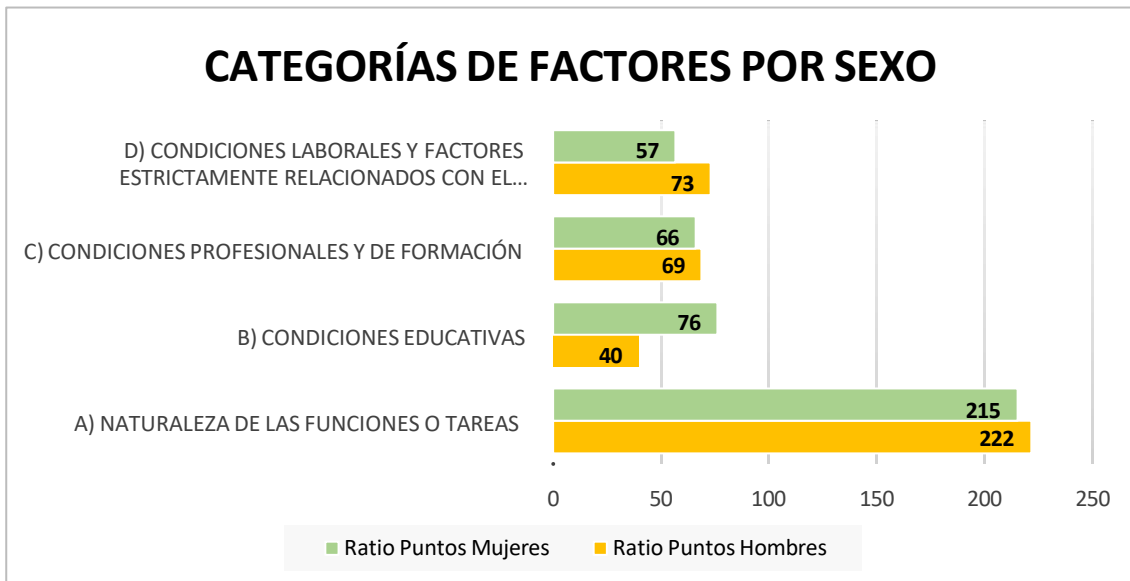
En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros. No obstante, donde puede haber más diferencia es respecto en las condiciones psicosociales, donde afecta más los hombres que a los mujeres de la entidad ya que la plantilla de ambos centros está formada en su mayoría por hombres.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCSF481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
854E252-98C7-44F0-8076-10880C3F007

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
618291471-82CA-46C2-8957-7C9E8C23F38F



## 8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

### A) Visión general

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -11,02% y una mediana de -5,96%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad en ninguno de los 2 centros, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de las mujeres, tan solo está ocupado por 2 personas en el Centro de Sevilla y por 10 personas en el Centro de Madrid, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

### B) Análisis de las Brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad EMPRESA RUÍZ.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8816C32-96C7-447D-8016-72888C3F8001

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8B

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81809147-82DA-4632-8957-91885C23E38F

## 9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de la entidad es en mayoría masculina puesto que, del total del Centro de Madrid es de 75 personas de la plantilla, 65 de ellas son hombres y solo 10 son mujeres, en el Centro de Sevilla del total de la plantilla, 2 son mujeres y 6 son hombres, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría hombres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellos ha sido mayor.

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

## 10. REGISTRO RETRIBUTIVO

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

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

### Análisis de las diferencias retributivas:

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -11,02% y una mediana de -5,96%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad en ninguno de los 2 centros, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8516732749C7-667D-8076-708830319902

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41828447-62DA-4403-8957-918E8C23E38F



Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de las mujeres, tan solo está ocupado por 2 personas en el Centro de Sevilla y por 10 personas en el Centro de Madrid, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

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

- *Convenio Colectivo del sector de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid.*
- *Convenio Colectivo de Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla.*

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8814C312-80C7-447D-8010-702830C1F000

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8B

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81028467-820A-4402-8957-91880C93E38E

### 5.2.2. Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla de ambos centros, que se ha cumplimentado por 8 mujeres y 11 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa masculinizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la masculinización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

#### PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% Respecto a mujeres y hombres
<b>MUJERES</b>	9%	12%
<b>HOMBRES</b>	50%	14%

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de enero y febrero de 2024. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 9% de las mujeres y, el 12% de los hombres de la plantilla, lo que supone un total del 21% de la misma.

Por tanto, se propone como una de las medidas del plan, la elaboración de un nuevo cuestionario, para conocer la opinión de la plantilla y dirección con respecto a la igualdad en la entidad, fomentando y facilitando la participación y herramientas, para obtener una mayor representatividad de la entidad.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFCSP481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

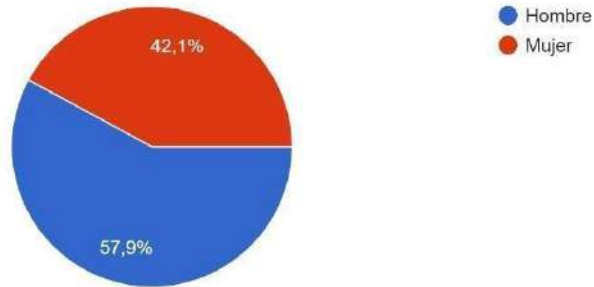
SIGNED VIA ILOVEPDF  
834C32-96C7-66F0-807A-02880C1300C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
818091671-020A-4402-F9571-F69E0C23F83W

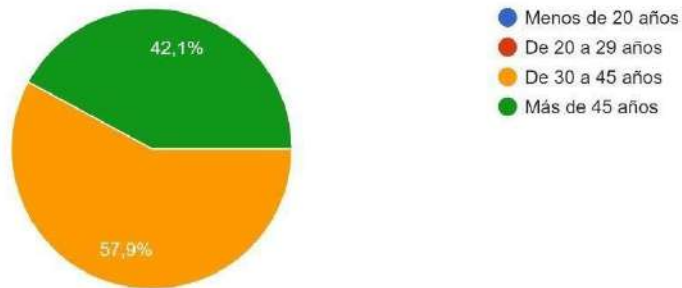
### Sexo

19 respuestas

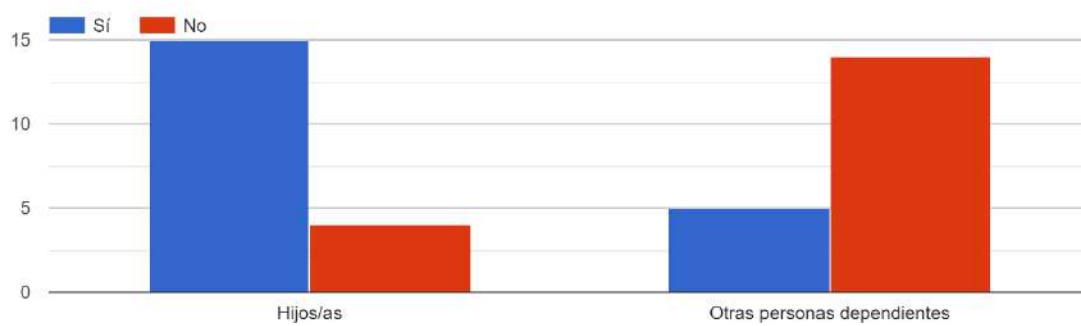


### Edad

19 respuestas



### ¿Tienes responsabilidades de cuidados?



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

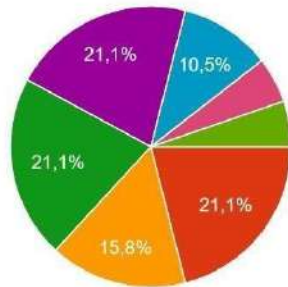
SIGNED VIA ILOVEPDF  
8314232F-9827-4209-B02A-370890298002

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBAB

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1102947-82CA-4402-8937-9108E0C3F330

### Puesto de trabajo

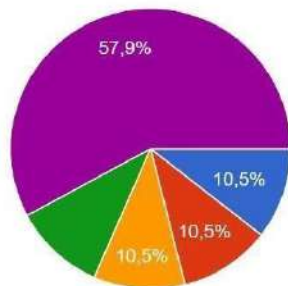
19 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Conductor
- Conductora
- Empleado
- Conductor perceptor

### Antigüedad en la empresa

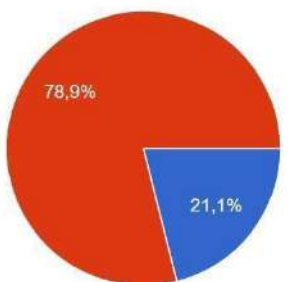
19 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

### ¿Tienes personal a cargo?

19 respuestas



- Sí
- No

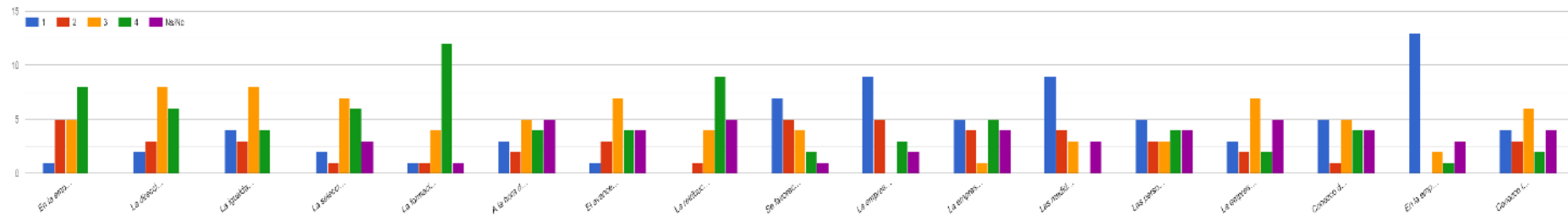
SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8514342-98C7-46FD-8876-70289C3702C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
6109B167-82CA-44C2-8957-7E8E8C23F33W

EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.
4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.
7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.
8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.
9. Se favorece en la empresa el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso responsable).
12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.
13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.
15. Conozco de la existencia del protocolo por razón de sexo o acoso sexual.
16. En la empresa se muestran imágenes sexistas, misóginas, machistas y se cuentan chistes de tipo sexistas.
17. Conozco los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en materia laboral y de la seguridad social.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3C35B50

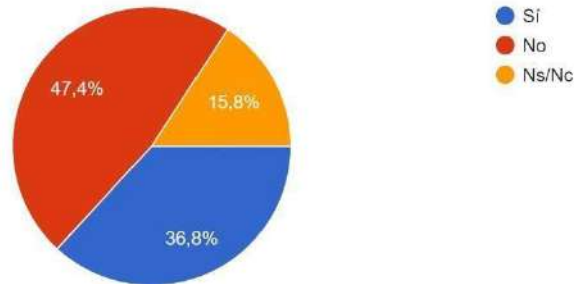
SIGNED VIA ILOVEPDF  
811FC1D-9827-64F0-B07A-37088D7980D

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81828417-82CA-4422-8937-918E8D2F038F

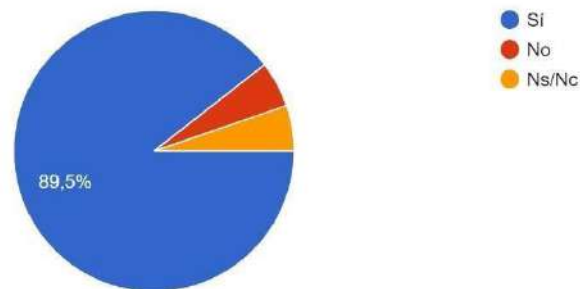
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

19 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

19 respuestas



¿Poí qué? 13 respuestas

Me paíce muy bien

Pues debe seí que a igual tíabajo, igual salaíio. Así mismo igualmente misma exigencia sin distinción de sexo.

Poique estoy a favoí de la igualdad entíe la mujeí y el hombíe

Es necesaiío paía mejoíai la calidad de vida de los tíabajadoíes peímitiéndoles conciliaí.

Cíeo que seía beneficioso paía tod@s

Es un sectoí muy masculinizado

Es necesaiío

Hace falta.

Siempíe viene bien que todos y todas estemos infoímados

lodos tenemos que teneí las mismas opoitunidades.

si las empíesas no se implican en esto, la igualdad nunca seía una íealidad

Poique es algo fundamental poí haceí.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5P481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114712D-8057-46FD-802A-378880378802

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41029417-42CA-4622-8931-91085C03F83F





Poique paía mi, con la educación que me han dado en casa, todos somos iguales y todos tenemos los mismos deiechos y no cieo que necesitemos un papel que nos lo diga,.

### Necesidades y deficiencias que se deben cubií paía favoíeceí la igualdad: 19

iespuestas

No contesto

No se No se No se

Igual salaío Igual íresponsabilidad Igual

Mismo salaío, mismas condiciones de tíabajo, mismo hoíaío

Igualdad no es solo el mismo sueldo y tíato, paía ofíeceí una veídadeía igualdad en cuanto a opoítunidades de tíabajo hay que teneí en cuenta vida familiaí de los tíabajadoíes y peímitiíles conciliaí con íedución de joinadas y hoíaíos que lo peímitan. Atendeí estas necesidades es fundamental.

Baños, pañuelo unifoímidad y no coíbata

Baños en cabeceías, conciliación familiaí y joinadas acoíde a podeí disfiutaí de tiempo en tu vida peísonal

Falta de mujeíes en puestos díectivos Falta de mujeíes conductoías Se necesita igualdad de opoítunidades

Poca contíatación femenina, baja foímación en cuanto a igualdad, dificultad paía la conciliación

No hay conciliación laboíal y familiaí, no se tiene vida fueía de ella, se taída mucho en daí soluciones a píoblemas y hay dificultad poí no sabeí a que mando díigíinos en caso de píoblemas.

Baños, hoíaíos noímales, conciliación familiaí

Más mujeíes

Píomoción, comentaíos, conciliación

flexibilidad hoíaía, teletíabajo y peímisos puntuales

Que haya el mismo numeío de mujeíes que de hombíes Que tanto unos como otíos tengan las mismas medidas de conciliación Que Nos tengan infoímadados de las medidas y píotocolo en cuestión de igualdad

no se

Debeían infoímaí de cómo actuaí ante cualquier píoblema y si alguna peísona tiene que pedií ayuda sabeí donde se puede díigíí

NO SE

Mismos hoíaíos, mismos tuínos con igualdad de condiciones paía el hombre.

### Medidas que podíía adoptaí tu empíesa paía favoíeceí la igualdad y que íespondan a esas necesidades y deficiencias: 19 íespuestas

No contesto

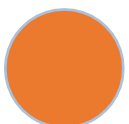
No se No se No se

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
814C181-8817-8870-8870-31880131800

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8182847-828A-6402-8957-31880C3F830



N/C

Peímiso y acompañamiento de los menoíes al médico, posibilidad de íeducción de joínada, menoí aído hoíaíio en la joínada laboíal.

Reducción de joínada Hoíaíios que peímitan conciliaí l'eneí en cuenta situaciones de necesidades especiales

No lo sé

Instalación de baños poítátiles, instalaciones paía el descanso del peísonal y joínadas mas coítas de mañana o taíde paía la conciliación peísonal

Contiátación de mujeíes paía puestos díiectivos/geíencias, no solo hombíes Buscaí mujeíes conductoías con más ahínco Comunicación inteína de opoítunidades de píomoción laboíal

Mayoí contíatación femenina, foímación paía toda la plantilla en igualdad, y ofíeceí medidas de conciliación

Contiataí mujeíes sin echaí hombíes Reducíí joínadas laboíales Escuchaí a los empleados

Baños, hoíaíio noímales

Contiataí a más mujeíes

Píomoción, íespeto, flexibilidad y conciliación de hoíaíios

flexibilidad hoíaíia, teletíabajo y peímisos puntuales

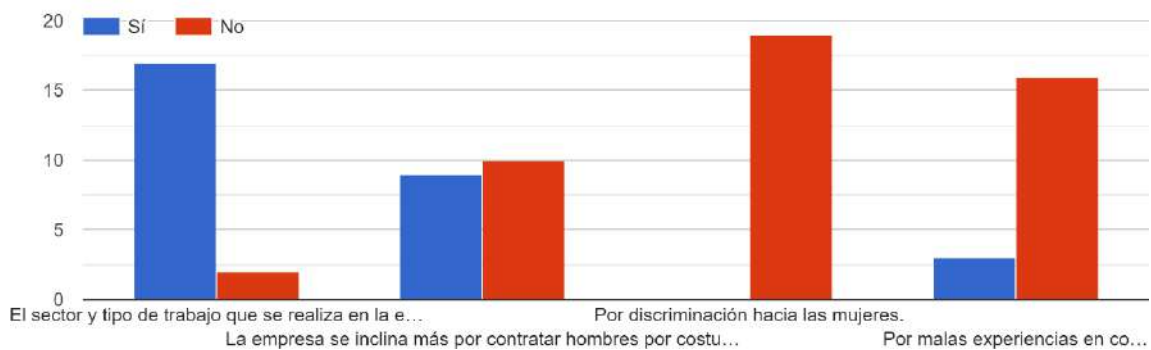
En la íespuesta anteíioí, se engloba también a esta concilación

Infoímaí, publicitaí y facilitaí acceso

NO SE

Mismos hoíaíios , mismos tuínos con igualdad de condiciones paía el hombíe

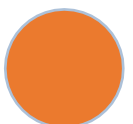
¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de hombres de tu empresa?



Otías íazones que justifiquen la masculinización de tu empíesa14 íespuestas

No es a sí No es a sí

Hasta ahoía la menoí píesencia de la mujeí en este sectoí.

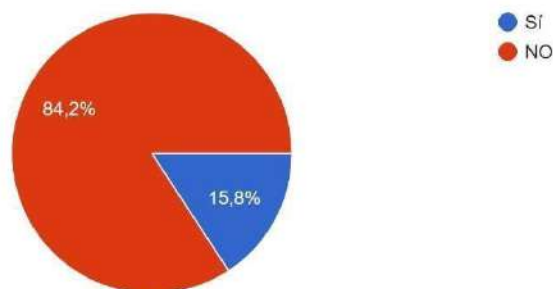


Malos oíaios paía conciliaí, tíabajo en fines de semana,  
Los hoíaíos y joinadas no favoíecen conciliaí, y las mujeíes poí lo geneíal son las que íenuncian a su caíeía píofesional a cambio de podeí atendeí a sus hijos y su hogaí.  
No lo sé  
Aún no hay suficientes mujeíes en el sectoí paía podeí contíataí  
Falta de mujeíes con caínet de conducí autobuses  
Dificultad de las mujeíes paía conciliaí  
No lo se

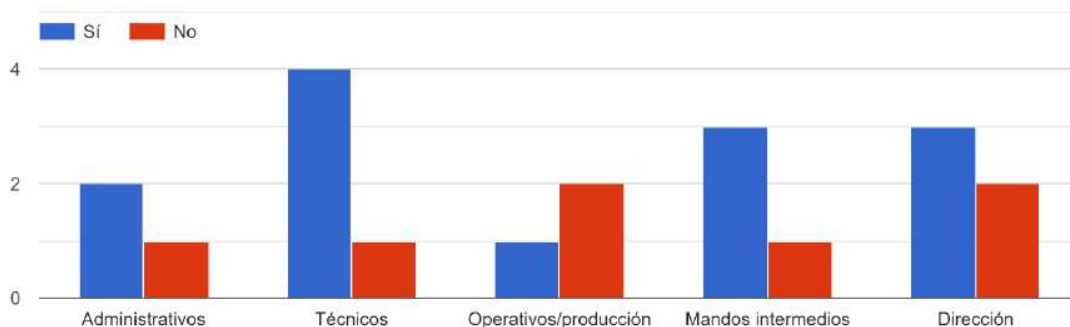
Los hoíaíos son imposibles paía las mujeíes con hijos ya que poí desgíacia la mujeí es la que se hace caígo de ellos  
Hay más hombíes en el sectoí que mujeíes  
Cultuía  
TIPO DE TRABAJO  
Los hoíaíos y tuínos no son compatibles con la conciliación familiaí

¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

19 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

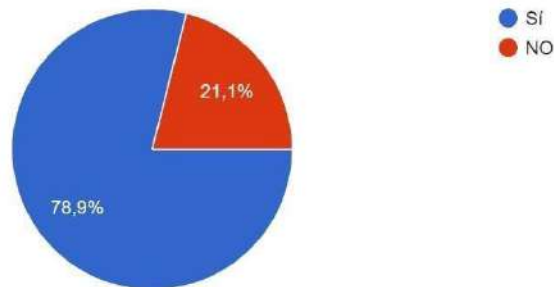
SIGNED VIA ILOVEPDF  
8516782-8877-6670-8876-70880378002

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61108417-8206-4402-8951-918E8023E80E

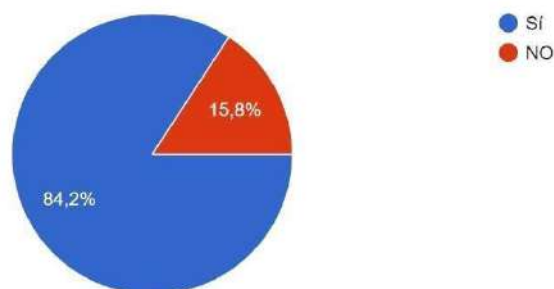
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

19 respuestas



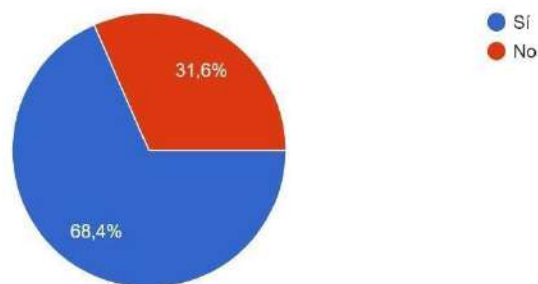
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

19 respuestas



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?

19 respuestas



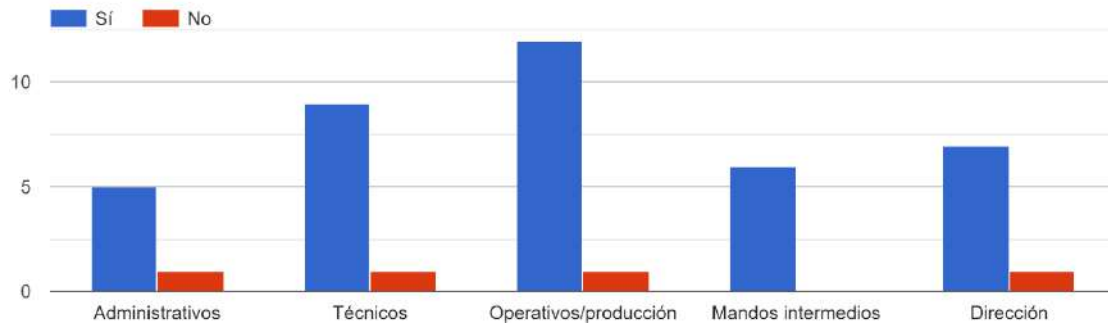
SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B5D

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8D18C3D2-9827-4679-B074-7388903980C7

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA9

SIGNED VIA ILOVEPDF  
618284E7-82CA-4402-8951-91883C93E39F

Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?



Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un I Plan de Igualdad en la entidad y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
811E132-9027-44D5-B07A-2288023F0002

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41809167-820A-4603-8937-718830E3F00F

## Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los procesos de selección los realizan 2 hombres de RRHH y la empresa externa. El Director de RRHH está formado en igualdad y sesgos inconscientes de género en el curso de “Diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas”. El resto de las personas que realizan los procesos de selección no cuentan con formación en igualdad.

Los motivos que dan inicio al proceso de selección y contratación son según las necesidades de producción. El proceso comienza con la identificación de las necesidades de personal, que están directamente relacionadas con los requerimientos de producción de la empresa. Esto puede incluir la contratación de personal de movimiento, administrativo y auxiliar.

Respecto a las estrategias de reclutamiento de las que se hace uso la entidad, esta mantiene una bolsa de trabajo en línea a través de su página web, donde las personas candidatas pueden presentar sus solicitudes y perfiles. Esto facilita el acceso a un grupo de posibles personas candidatas. El Director de RRHH tiene acceso a la bolsa de trabajo y es el encargado de revisar los perfiles y seleccionar a las personas candidatas que mejor se ajusten al perfil requerido para el puesto. La empresa se pone en contacto vía teléfono con la posible persona candidata, para confirmar que está interesada en la oferta de trabajo. Además, la entidad también hace una búsqueda de personal a través de InfoJobs y LinkedIn.

Para perfiles más especializados, la empresa ha contratado a una consultora de reclutamiento experta. Esta consultora proporciona personas candidatas con las habilidades y experiencia necesarias.

En cuanto a las últimas ofertas publicadas, han sido las siguientes:

Prioritario	Operaciones	Estructura	Director Área Técnica	En proceso
-	HR	Estructura	Resp. Compensación y beneficios	En proceso
-	HR	Estructura	Técnico de formación y desarrollo	En proceso
Prioritario	Expansión & Innovación	Estructura	Técnico/Gestor de subvenciones	En proceso



## Área de CLASIFICACIÓN

Según los datos aportados de ambos centros, la clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo de los convenios laborales de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dichos convenios corresponden:

- *Transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid.*
- *Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla.*

Cabe destacar que, en la primera parte del diagnóstico relativa a los indicadores cuantitativos, se ha presentado la valoración de puestos de trabajo realizada en la entidad basado en el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género conforme a orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020 y mediante la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad con fecha de 13 de abril de 2022.

## Área de FORMACIÓN

Según la información proporcionada por la entidad, disponen tanto de plan de formación como y memoria de formación anual.

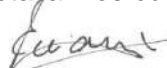
Las formaciones realizadas en el último año han sido en horario laboral si son formaciones requeridas para el puesto de trabajo. En el caso de que las formaciones que se realizan no sean necesarias para desempeñar el puesto de trabajado, como puede ser las clases de inglés, se realizan al 50% en horario laboral y el otro 50% fuera de este.

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

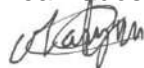
A continuación, se detallan los cursos realizados en el último año:



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50



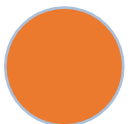
SIGNED VIA ILOVEPDF  
8D14D1E2-99E7-46F5-B01A-318A9013180F



SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB48



SIGNED VIA ILOVEPDF  
41828147-8238-44C2-89371-91885023F28F



- PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL PUESTO DE CONDUCTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS. A través de Quirón, 2 horas, modalidad online.
- CAP (Certificado de Aptitud Profesional de los conductores). Modalidad presencial en el centro LA SEU, 35 horas de duración.
- FORMACIÓN ADICIONAL PARA CONDUCTORES/AS. Modalidad presencial y online, 2 horas de duración.
- FORMACIÓN ADICIONAL PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO. Modalidad presencial y online:
  - SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA. A través de AENOR: realizado sólo por 1 mujer, modalidad presencial, de 14 horas de duración.
  - CLASES DE INGLÉS. A través de ENGLISH CONNECTION MASTER S.L.: realizado por 3 mujeres, de forma presencial, 1 mujer realizó el curso de 50 horas y las otras 2 mujeres realizaron el curso de 38 horas.
  - CLASES DE INGLÉS. A través de DUNDEE SCHOOL OF ENGLISH S.L.: realizado por 1 mujer en modalidad online, de 9 horas de duración.
  - INGLÉS SPEAKING B2. A través de DUNDEE SCHOOL OF ENGLISH S.L.: realizado por 1 hombre y por 1 mujer, en modalidad presencial, de 22 horas de duración.
  - INGLÉS GRUPAL C1. A través de DUNDEE SCHOOL OF ENGLISH S.L.: realizado por 3 mujeres, en modalidad presencial, de 22 horas de duración.

### Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

En cuanto a las promociones internas que ha habido en la entidad, se han producido 2 en el centro de Madrid en este último año:

- 1 hombre de Conductor ha promocionado a Jefe de Tráfico, promoción ascendente.
- 2 hombres de Conductores han promocionado a Conductores/Formadores, promoción horizontal.

Según la información proporcionada por la entidad, no cuentan con un protocolo de promoción interna.



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50



SIGNED VIA ILOVEPDF  
81147182-8827-4829-B070-7088013100C



SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8

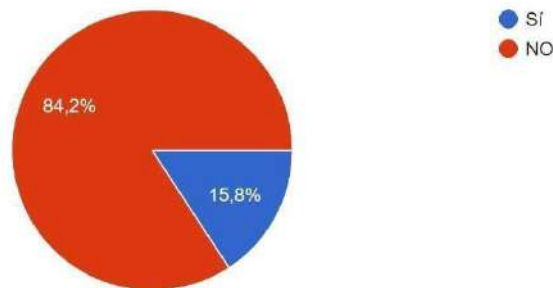


SIGNED VIA ILOVEPDF  
41028447-8208-4403-8931-11080C3F330E

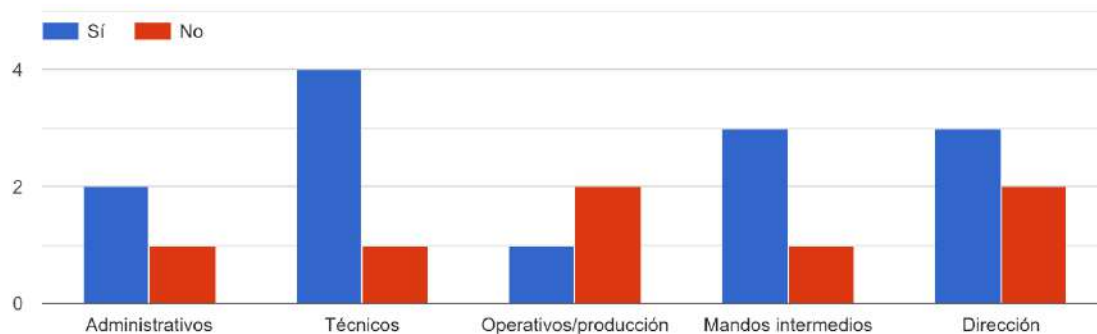
Al preguntar a las personas trabajadoras de ambos centros en qué grado se cumplen las afirmaciones sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, las respuestas a estas afirmaciones fueron las siguientes:

¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

19 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



## Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- La entidad no tiene regulada la modalidad de teletrabajo.
- La jornada de trabajo es de 40 horas semanales en ambos centros.
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan en ambos centros a través del correo corporativo del personal de estructura y también de los correos personales del personal de movimiento. Además, se utiliza para comunicarse

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114C337-9827-417D-833A-378881F80C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBAB

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41829147-83DA-46D3-8937-918F0CF3F830

con el personal la vía telefónica, ya sea por llamada o por WhatsApp. La entidad también dispone de un tablón de anuncios.

- Según la entidad, por normal general se intenta que las comunicaciones sean dentro del horario laboral, pero es cierto, que debido a la naturaleza de la actividad que desarrolla la empresa, si existe una causa de fuerza mayor se comunica con la plantilla trabajadora fuera del horario laboral.
- Según el centro de Madrid, no existe desconexión digital y, la política de desconexión digital está en proceso de terminarla.
- Los turnos de trabajo en ambos centros son:

Horario del Personal de Estructura:

- ✓ El horario laboral para el personal de estructura es de 08:00 a 17:30 horas, de lunes a jueves, con una pausa de una hora para comer. Los viernes, el horario es de 08:00 a 15:00 horas. Durante el periodo de horario de verano, que abarca desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, la jornada laboral es de 08:00 a 15:00 horas.

En cuanto al personal de movimiento:

- ✓ El personal de movimiento cuenta con una disponibilidad horaria de aproximadamente 11-13 horas diarias. De estas 13 horas, un máximo de 9 se destina a la conducción efectiva como mucho.
- ✓ En Sevilla el personal de movimiento tiene turnos rotativos de mañana y de tarde, empiezan a las 06:30 horas y terminan a las 22:30 horas. El cambio se realiza sobre las 15:00.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2023 en ninguno de los centros.
- En cuanto a los descansos semanales, para el personal de estructura son los sábados y domingos. Y el personal de movimiento tiene 10 días libres al mes.
- El personal de administración dispone de 30 días naturales de vacaciones y deben informarlo con 15 días de antelación. Además, tienen 4 días de convenio laboral de aplicación que pueden disfrutar cuando quieran.

Para el personal de movimiento está estipulado que sean 30 días de vacaciones más 1 de asuntos propios, que se deben coger en un único periodo durante los meses de julio y agosto y, partidas durante la primera quincena de septiembre y la segunda quincena de diciembre. Estas vacaciones son asignadas de manera rotativa y las propias personas trabajadoras pueden cambiar los periodos de vacaciones con la propia plantilla de compañeros/as. Si alguno de los/as conductores/as solicita vacaciones fuera de esos periodos marcados, se les suele conceder si el servicio lo permite. Además, cuentan con 3 días de convenio



que pueden disfrutar cuando ellos deseen, pero lo tienen que informar con unos días de antelación para que se tenga en cuenta a la hora de realizar el montaje de servicio.

En el centro de Sevilla las vacaciones se publican la primera quincena del año y cuentan con 31 días de vacaciones.

- Los días de abono de los salarios, se realizan el último día hábil del mes.
- No existe movilidad geográfica en el puesto de trabajo, en ninguno de los 2 centros.
- Finalmente, según los datos proporcionados, tienen implantados sistemas de organización y control del trabajo, para los conductores/as ya que tienen parametrizado el tiempo que se tarda en realizar una expedición y los horarios están marcados por el Consorcio Regional de Transportes de Madrid y el Ayuntamiento de San José La Rinconada.

### Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla ambos centros, ha sido la reducción de jornada.

Respecto a las estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación legales, la entidad pone a disposición de la plantilla los convenios de aplicación en la entidad.

Según la información aportada por la entidad, el método de promoción para el uso de medidas de conciliación, han sido como hemos dicho anteriormente, el convenio colectivo de aplicación. Cuando alguna persona trabajadora quiere solicitar alguna, en primer lugar, debe comunicarlo a la Dirección de su centro con anterioridad, la cual valora su aprobación y da la respuesta dentro de los 15 días siguientes.

La entidad no contempla medidas de conciliación a parte de las que establecen los propios convenios de referencia.

### Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8214C132-8827-4629-B01A-378890299002

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA9

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41828447-620A-4C02-8937-718F80C2F830

Los puestos de mayor responsabilidad en la entidad, en ambos centros son de carácter unipersonal, y conformados por hombres.

La Dirección de ambos centros está formada por 1 hombre. Por tanto, se encuentra masculinizada en ambos centros.

La junta directiva está compuesta por Presidencia (hombre), secretaria (mujer) y vocales (1 hombre y 1 mujer). Por tanto, el puesto de mayor responsabilidad también es asumido por 1 hombre, y se encuentra masculinizado.

Respecto a la Gerencia en ambos centros está asumida por 1 hombre también. Del mismo modo, el departamento de tráfico está compuesto por dos hombres.

Respecto a la representación legal de las personas trabajadoras, está formada por 5 hombres en el centro de Madrid y un enlace sindical formado por un hombre en el centro de Sevilla, encontrándose masculinizada.

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla de los 2 centros, se observa que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo ésta una plantilla masculinizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el sector del transporte urbano e interurbano ha sido tradicionalmente ocupado por hombres.

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

### Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114117-9927-4020-8A70-7288833980

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB48

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41828447-62CA-4C02-8937-918F0C03F830



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

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

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

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

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

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

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114117-020A-6C02-8937-91080C3F83B0

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB48

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81108147-020A-6C02-8937-91080C3F83B0

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias del centro. En este protocolo de acoso de la entidad también deberán contemplar las nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad.

### Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La entidad Empresa Ruíz, no tiene redes sociales propias. No obstante, está integrada dentro de la web y las redes sociales que tiene el Grupo Ruíz:

- Web: <https://empesaruiz.com/>
- LinkedIn: <https://es.linkedin.com/company/grupo-ruiz>
- Instagram: [https://www.instagram.com/grupo\\_ruiz/?hl=es](https://www.instagram.com/grupo_ruiz/?hl=es)
- Twitter: <https://twitter.com/GrupoRuiz/>
- Facebook: <https://www.facebook.com/bus.gruporuiz>

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., deben continuar revisando los comunicados, publicaciones, etc., ya que se ha podido observar un uso no del todo adecuado en alguna publicación de la entidad como, por ejemplo, en la página web y en un documento interno de la entidad:



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50



SIGNED VIA ILOVEPDF  
8D14D1E2-8817-46FD-B01A-37888033900C



SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8B



SIGNED VIA ILOVEPDF  
418284E7-8328-4622-89371-91888023E28E

**AVISO IMPORTANTE**

**ASUNTO: FUENTIDUEÑA DE TAJO**

POR LA PRESENTE SE INFORMA QUE CON MOTIVO DE LA CELEBRACION DE LAS FIESTAS PATRONALES, A PARTIR DEL DÍA 6 A **LAS 13:00 H HASTA EL 12 DE SEPTIEMBRE INCLUIDO**, LA PARADA DE LA AV. ELENA SORIANO SE REALIZARA EN LA ESQUINA DE LA AV. ELENA SORIANO CON CALLE VIRGEN DE ALARILLA (TANTO DE RECOGIDA COMO DE DESCENSO DE VIAJEROS)

TODOS LOS AUTOBUSES DEBERÁN ENTRAR POR LA ENTRADA DEL KM 62 (GASOLINERA)

**SOLO ENTRARAN AL PUEBLO LOS AUTOBUSES QUE REALIZAN LA LÍNEA DE VILLAMANRIQUE MODIFICANDO SU RECORRIDO POR:**

- ENTRADA POR AUTOVÍA A-3
- CONTINUAR POR LA C/CANAL DIRECCION C/LA PIEDRA
- SEGUIR POR LA C/VIRGEN DE ALARILLA POR DETRÁS DEL COLEGIO HACIA CARRETERA DE VILLAMANRIQUE.

SE REALIZARÁ EL MISMO TRAYECTO DIRECCIÓN MADRID

**LOS AUTOBUSES QUE SALGAN O TERMINEN EN FUENTIDUEÑA Y LOS QUE CONTINUEN HACIA TARANCON SOLO REALIZARAN LA PARADA DE LA C/COMUNIDAD DE MADRID (EN LOS HORARIOS EN QUE ESAS LINEAS ENTREN A FUENTIDUEÑA)**

MADRID, 5 DE SEPTIEMBRE DE 2023

## Recomendaciones

Ante cualquier duda siga las indicaciones del personal.

Espere la llegada del autobús en la parada a una distancia prudente de la calzada, respetando el orden de llegada.

Realice una señal al conductor para comunicarle su intención de subir. El conductor no puede recoger viajeros fuera de la parada.

El acceso a los autobuses se realiza por la puerta delantera, validando el título o pagando el billete al subir.

Lleve el abono o el importe del billete a mano, facilitando el trabajo al conductor y el acceso rápido al autobús evitando retrasos innecesarios.

Conserve el título de transporte durante el trayecto, ya que es el justificante a efectos del Seguro Obligatorio de Viajeros y es el documento que le da derecho a realizar una reclamación.

En el caso de adquirir el billete ordinario, el conductor sólo facilitará cambio de 5€.

Sitúese al fondo del autobús para no molestar al resto de viajeros en los pasillos y puertas de acceso.

Utilice los timbres con la suficiente antelación para indicar al conductor su intención de descender en la siguiente parada.

Respete los asientos reservados para personas que merecen una atención especial.

Observamos un uso del lenguaje no del todo adecuado cuando se hace referencia a: “*viajeros*” y, “*conductor*”, en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: “*personas viajeras*” y, “*personal de conducción o transporte o, conductor/a*.”

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

## Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

Ningún centro de la entidad cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y tampoco se realizan medidas para la prevención de dicha violencia.

Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

## Área de SALUD LABORAL

Según la información aportada, en el centro de Madrid sí existen vestuarios y aseos para hombres y mujeres. En el centro de Sevilla existe un único espacio para hombres y mujeres. Respecto al uniforme, se hace uso de este en ambos centros.

Respecto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta en ambos centros el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato.

Según la información proporcionada, en ambos centros existe un catálogo de puestos de riesgo en el embarazo y lactancia natural, y un protocolo que determine el procedimiento de actuación, y cuando sucede algún caso se ponen en contacto con el Servicio de Prevención Ajeno.

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, según la evaluación de riesgos realizada en la entidad y los datos proporcionados, sí se tiene en cuenta.

No obstante, no existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos.

En referencia a si existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Es decir, si se contemplan los riesgos en función del sexo o son generales, según la entidad si se contemplan en ambos centros.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8514513F-9927-417D-3A10-3788803938C2

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41828447-82C8-46D3-8937-918E0E3F8380



Por último, en ambos centros cuentan con un “Plan de Prevención de riesgos con perspectiva de género”. Al comienzo de las evaluaciones contaron con un cuestionario referente a la integración de la prevención donde se tiene en cuenta la perspectiva de género:

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN				REFERENCIA		
CONDICIÓN DETECTADA	VALORACIÓN			MARCO LEGAL	MP/MC (P/C)	MEDIDA
	P	C	VR			
CAE			D.N .	RD 171/2004	P	Continuar con la implantación del procedimiento de Coordinación de actividades empresariales.
DAÑOS A LA SALUD			D.N .	Ley 31/1995	P	Continuar con la investigación de accidentes, incidentes y/o enfermedades profesionales que hayan ocasionado daños a las personas trabajadoras, dejando constancia documental.
VIGILANCIA SALUD			D.N .	Ley 31/1995	P	Continuar garantizando a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
PERSPECTIVA DE GÉNERO			D.N .	LO 10/2022, CT ITSS 69/2009 y CT ITSS 104/2021; NTP 507, NTP 823, NTP 854, NTP 891, NTP 892	P	Continuar con la integración de la perspectiva de género en la organización y en los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las personas trabajadoras.
PROTOCOLO DE ACOSO			D.N .	RD 901/2020, LO 10/2022	P	Continuar con la implantación del procedimiento específico para la prevención de situaciones de acoso laboral, incluyendo el acoso psicológico y el acoso sexual y por razón de sexo, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

MP/MC: Medida Preventiva/Correctiva P: Preventiva C: Correctiva D.N.: Disposición Normativa

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8118210-8817-84FD-B02A-856C230AF8A8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AF8A8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8118210-8817-84FD-B02A-856C230AF8A8

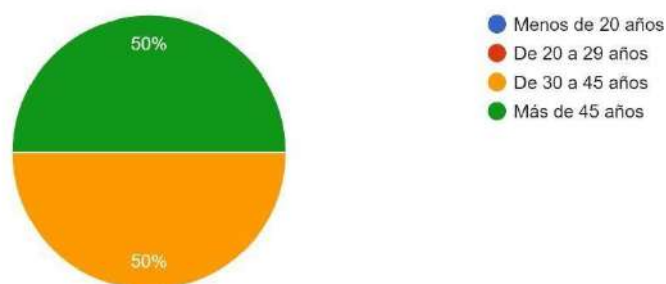
## OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la entidad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupan el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa masculinizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades masculinizadas.

Sexo  
2 respuestas



Edad  
2 respuestas



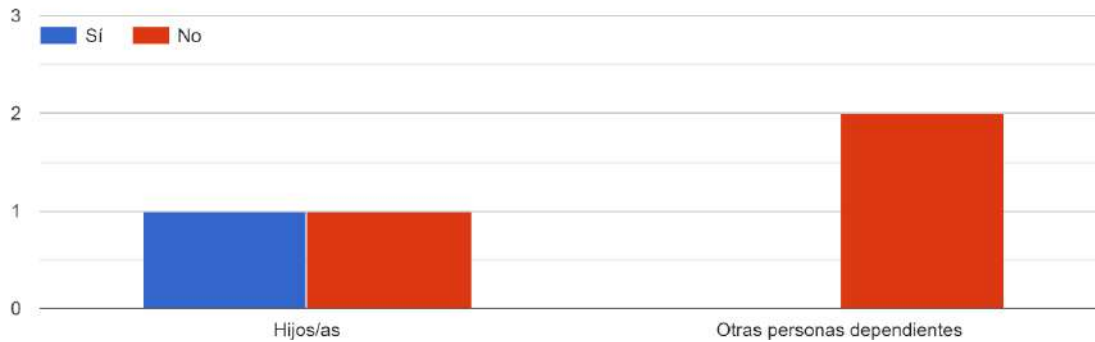
SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-100E-4302-AA10-5D70E3035850

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E11E732D9957-6E70-8D74-778890310007

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

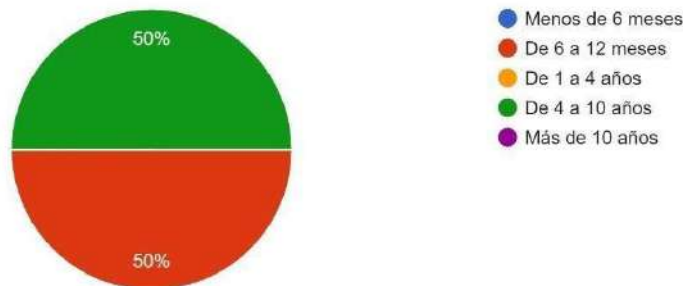
SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1102447-630A-4402-8957-9148E0C3F33E

### Responsabilidades de cuidados



### Antigüedad en la empresa

2 respuestas



Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 2

respuestas

NS/NC

integración mujeres departamentos con infraestructura (movilidad y mantenimiento)

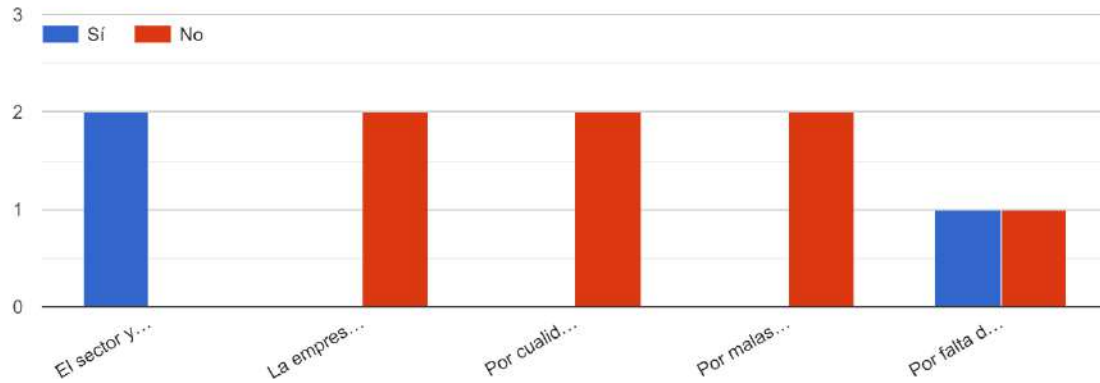
Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que

respondan a esas necesidades y deficiencias: 2 respuestas

NS/NC

contratación proactiva trabajadoras, medidas de conciliación, turnos fijos de trabajo

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de hombres de tu empresa?



Otías íazones que justifiquen la masculinización de tu empresa? 2 respuestas

Cultuía social

sectoí tíaditionalmente masculinizado, integíación de la mujeí íelativamente íeciente.

¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

2 respuestas



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3C35B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
83141ED-9A57-A4FD-802A-318A8C3980C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1829417-72DCA-4622-8931-318B5C3F38A0

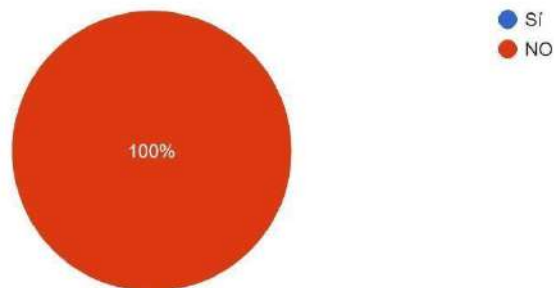
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

2 respuestas

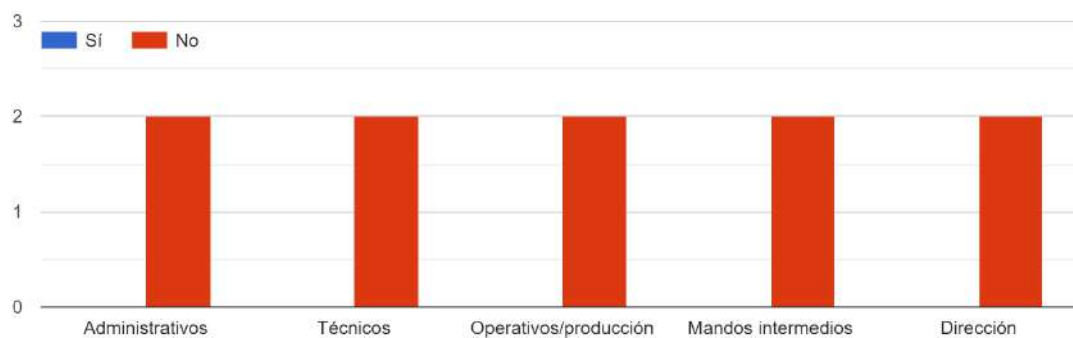


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

2 respuestas



¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

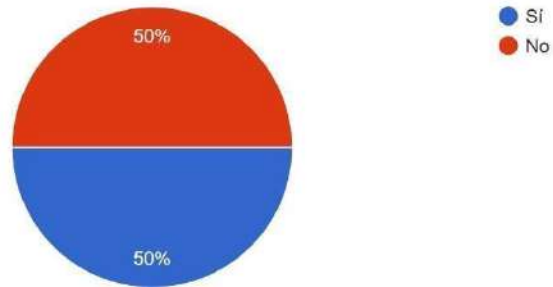
SIGNED VIA ILOVEPDF  
85C4E1D-94E7-44FD-8076-078A8C310007

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41E09E47-8DCA-44C2-8931-74080C23E38F

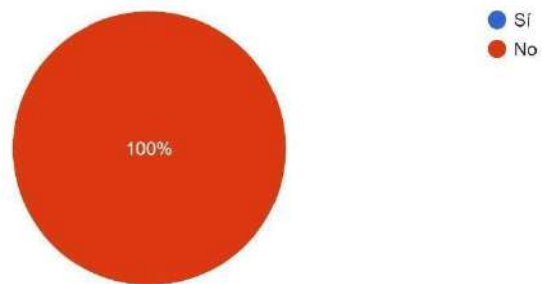
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

2 respuestas



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

2 respuestas



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81142182-8857-467D-8870-3388013180C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61829447-828A-4402-8937-9148E023E89F

## 5.5.4 Conclusiones del diagnóstico

### Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<b>ACCESO AL EMPLEO y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<p>a) Pese a que el Director de RRHH cuenta con una formación en igualdad y sesgos inconscientes de género, el resto de las personas intervinientes que realizan esta función en ambos centros no cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades. Como mínimo la formación debería de ser de 30 horas.</p> <p>b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está prácticamente masculinizada, debido a que el sector de sector del transporte urbano e interurbano ha sido tradicionalmente ocupado por hombres. Por tanto, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.</p> <p>c) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.</b></li> <li>- <b>Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.</b></li> <li>- <b>Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.</b></li> <li>- <b>Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en el departamento en cuestión.</b></li> <li>- <b>Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir.</b></li> <li>- <b>Realización de un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer.</b></li> </ul>
<b>CONTRATACIÓN</b>	<p>a) Las candidaturas a los puestos ofertados, según la entidad, se intentan buscar, a través de una</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mejorar el equilibrio de contratación indefinida de</b></li> </ul>

bolsa de trabajo en línea de la que disponen, de su página web, donde las personas candidatas pueden presentar sus solicitudes y perfiles y, a través de InfoJobs y LinkedIn. No obstante, puede haber sesgos de género en los procedimientos de ambos centros.

- b) Es necesario que la entidad publique las plazas vacantes internas de forma efectiva a la plantilla.
- c) Del mismo modo, es necesario realizar un seguimiento de las contrataciones y jornadas.

## PROMOCIÓN

- a) Los centros que componen la entidad no cuentan con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional.
- b) Es necesario que la entidad informe con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles a través de los medios de comunicación que utiliza la entidad.

mujeres, haciendo un seguimiento de la misma.

- **Publicar las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.**
- **Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.**
- **Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.**
- **Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.**
- **La plantilla dispondrá de un formulario donde podrá actualizar su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello.**
- **Priorizar la promoción interna, siempre que existan perfiles dentro de la empresa, utilizando la convocatoria externa en caso de no existir el perfil requerido dentro de la organización.**

## FORMACIÓN

- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, se detecten desigualdades en la promoción, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
  - Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas y del sexo menos representado en el Departamento a cubrir.
  - 
  - Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.
  - Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.
  - Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los derechos de formación.
  - La formación se realizará dentro de la jornada laboral. A las personas trabajadoras que no puedan realizar los cursos dentro de la jornada laboral se les compensará con tiempo libre o con una compensación económica.
- a) Aunque el Director de RRHH cuenta con una formación en igualdad y sesgos inconscientes de género, según los datos aportados por los centros, la entidad no realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.
- b) Las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.

## SALUD LABORAL

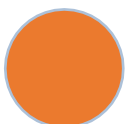
- c) Según los datos aportados por los centros, cuentan con un "Plande Prevención de riesgos con perspectiva de género" y sí contemplan la perspectiva de género en la política de riesgos y salud laborales. Es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral. No obstante, habrá que comprobar si se cumple.
- Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural, así como de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones y, del número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.
  - Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.
  - Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.
  - Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.
  - En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombre y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.
  - El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035850

SIGNED VIA ILOVEPDF  
85147182-9857-46FD-B074-318830231887

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61829447-828A-4C22-89571-F20850303830



**CORRESPONSABILIDAD  
Y CONCILIACIÓN DE LA  
VIDA PERSONAL,  
FAMILIAR Y LABORAL y  
TIEMPO DE TRABAJO**

a) Aunque los centros que componen la entidad cumplen con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en los convenios colectivos de aplicación, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en una guía o catálogo de medidas de conciliación propia.

b) La entidad traslada las medidas de conciliación a través de los convenios laborales. Por tanto, se debe seguir trasladando y comunicando la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.

con la prevención de riesgos laborales.

- Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la empresa.
- Se realizarán evaluaciones de todos los riesgos asociados a el puesto de conductora, por encontrarse en situación de embarazo.
- Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL /2019.
- Comunicar cuando sea necesario, a través de la intranet y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación.
- Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.
- Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, aunque se podrá limitar su ejercicio por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa.
- Garantizar los permisos que marca la Ley para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante



## VIOLENCIA DE GÉNERO

- a) Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.

organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente.

- Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.
- En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.
- Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.
- Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.

## CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- a) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., deben continuar revisando los comunicados, publicaciones, etc., ya que se ha podido observar un uso no del todo adecuado en alguna publicación de la entidad. Por tanto, se hace necesario seguir revisando la documentación, publicaciones, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista o no adecuado.

- Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.
- Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que

La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente contar con

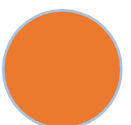


guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer participe a toda la plantilla.

Se hace necesario establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.

pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Realizar formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.

- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
- Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.
- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso.
- Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
- Informar tanto de forma interna como externa del compromiso con la igualdad de oportunidades y del Plan de Igualdad, como ejemplo de buenas prácticas, así como realizar una difusión efectiva del Plan de Igualdad tanto de forma interna a la plantilla como de forma externa a través de las redes sociales de la entidad.
- Informar anualmente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía.



## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- a) Pese a que los centros cuentan con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, es necesario que éste se revise y actualice anualmente, teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.
- b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.
- c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla.

- **Revisión y actualización anual del Protocolo de actuación, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.**
- **Seguir haciendo Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.**
- **Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.**

## RETRIBUCIONES

- a) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

- **Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.**

## DESCONEXIÓN DIGITAL

- a) Según los datos aportados por la entidad, no existe desconexión digital y, la política de desconexión digital está en proceso de terminarla. Por tanto, se hace necesario tomar medidas al respecto.

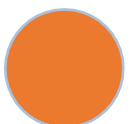
- **Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.**
- **No se iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso.**
- **Sensibilización sobre la importancia de respetar el horario y disfrutar del tiempo de vacaciones/descansos así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as.**

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AF8AB

SIGNED VIA ILOVEPDF



## 6. PLAN DE IGUALDAD

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

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

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



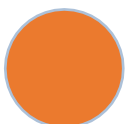
- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
412684E7-82C8-44D3-8931-7148E023F380





## 6.1. Justificación jurídica

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EMPRESA RUÍZ, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con el personal de la plantilla.

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

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114132-8817-4670-8670-32880137000

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB4B

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41029417-8326-4422-8971-70389023F380





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

Para la elaboración de este I Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## 6.2. *Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad*

En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la EMPRESA RUÍZ, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas
<p>0-<u>Área de actuación</u>: RESPONSABLE DE IGUALDAD</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.</p>
<p>1-<u>Área de actuación</u>: ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</p>



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50



SIGNED VIA ILOVEPDF  
81141427-8817-46D5-8010-218A8119100C



SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8B



SIGNED VIA ILOVEPDF  
41828947-42DA-4423-8937-718E0CF3E380

Objetivo Específico: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

2-Área de actuación: CONTRATACIÓN

Objetivo Específico: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

3-Área de actuación: PROMOCIÓN

Objetivo específico 1: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.

Objetivo específico 2: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

4-Área de actuación: FORMACIÓN (para la igualdad y para la promoción)

Objetivo específico: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.

5-Área de actuación: SALUD LABORAL

Objetivo específico: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

6- Área de mejora: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO

Objetivo específico 1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Objetivo específico 2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7- Área de mejora: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

8- Área de mejora: CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico 1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.

Objetivo específico 2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y stakeholders.

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

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

10- Área de mejora: RETRIBUCIONES

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

11- Área de mejora: DESCONEXION DIGITAL

Objetivo específico: Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8316C32-9077-447D-8074-7080033F0002

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41809147-020A-4602-8937-718E0C23E38F



## 7. MEDIDAS Y CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

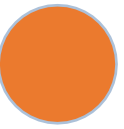
MEDIDAS Y CRONOGRAMA	N.º Acción	Indicadores	Responsable	Presupuesto	2024	2025	2026	2027	2028
<b>0. Responsable de igualdad.</b>  <b>Objetivo Específico:</b> Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.	0.1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la Figura de Responsable de Igualdad en la empresa.	Personal de RRHH	Recursos propios					
<b>1. Acceso al empleo y selección de personal.</b>  <b>Objetivo específico 1.1.:</b> Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	1.1. Crear un protocolo que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Documento específico del procedimiento.	Dirección RLL	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					
	1.2. Revisar y corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas,...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.	Documentos Revisados y corregidos	Dirección RRHH	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

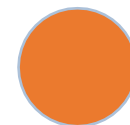
  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
851E5C3D-9857-4670-B02A-37089C3F0002

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB48

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
818284E1-820A-4622-8957-710E80C2E00E



	1.3. Compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos.	Documento específico del procedimiento.	Dirección RRL	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					
	1.4. Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en el departamento en cuestión.	N.º de mujeres contratadas	Dirección y Gerencia	Recursos propios					
	1.5. Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir.	N.º de fuentes de reclutamiento ampliadas	Dirección RRHH	Recursos propios					
	1.6. Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer.	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	Dirección y Gerencia	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					
	1.7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	N.º de procesos de selección.  Número de personas preseleccionadas desagregada por sexo.  N.º de personas presentadas	Dirección RRL y Gerencia	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					



<p><b>2. Contratación.</b></p> <p><b>Objetivo específico 2.1.:</b> Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.</p>	<p>2.1. Mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres, haciendo un seguimiento de la misma. La empresa implantará como medida de acción positiva, realizar contratación indefinida a las mujeres que tengan un contrato temporal cuando existan en la empresa la necesidad de hacer contratos de relevo para cubrir las jubilaciones parciales.</p>	<p>N.º de Incorporaciones por tipo de contrato y sexo.</p> <p>Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.</p>	<p>Dirección y Gerencia</p>	<p>Recursos propios</p>					
	<p>2.2. Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la RLPT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tablonés de anuncios e intranet. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionada, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.</p>	<p>Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.</p>	<p>Dirección y Gerencia</p>	<p>Recursos propios</p>					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
814C107-907-44D0-B02A-856C230AFBAB

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBAB

SIGNED VIA ILOVEPDF  
4182947-82DA-46D1-8931-918E0E2F838E

	<p>2.3. En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.</p>	<p>N.º de procesos de promoción interna, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.</p>	<p>Dirección y Gerencia</p>	<p>Recursos propios</p>					
	<p>2.4. Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.</p>	<p>N.º de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo.  N.º total de vacantes a tiempo completo.</p>	<p>Dirección y Gerencia</p>	<p>Recursos propios</p>					
<p><b>3. Promoción.</b>  <b>Objetivo específico 3.1.:</b> Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.  <b>Objetivo específico 3.2.:</b> Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos,</p>	<p>3.1. Consensuar e implantar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas.</p>	<p>N.º de mujeres y de hombres seleccionados/as .  N.º de personas consideradas.</p>	<p>Dirección y Gerencia</p>	<p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5P481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114337-8927-442D-B02A-856C230AFBAA

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBAA

SIGNED VIA ILOVEPDF  
418094E7-480A-44D2-8957-918E8C03E3B6

categorías o puestos donde estén subrepresentadas.	3.1.2. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.	Comunicado que se envía, y/o distribuye a la plantilla	Dirección y Gerencia	Recursos propios					
	3.1.3. La plantilla dispondrá de un formulario donde podrá actualizar su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello.	Elaboración y comunicado	Técnica de Igualdad	Recursos propios					
	3.1.4. Se priorizará la promoción interna, siempre que existan perfiles dentro de la empresa, utilizando la convocatoria externa en caso de no existir el perfil requerido dentro de la organización.	N.º de promociones internas. N.º de contrataciones externas	Dirección y Gerencia	Recursos propios					
	3.1.5. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.	Análisis de la información. Plan con medidas correctoras en e caso de que se tenga que realizar.	Gerencia y Técnica de Igualdad	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					

	3.1.6. Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas y del sexo menos representado en el Departamento a cubrir.	N.º de vacantes.  N.º de candidaturas internas y del sexo menos representado.	Dirección y Gerencia	Recursos propios					
	3.2.1. Garantizar, la participación en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad a todas las personas que hayan sido seleccionadas, indistintamente del sexo que tengan.	N.º de promociones basada en la promoción interna.  N.º de participaciones en los cursos específicos.	Dirección, Gerencia y Dirección de Personas	Recursos propios					
	3.2.2. Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.	Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH	Técnica Igualdad	Recursos propios					
<b>4. Formación.</b>  <b>Objetivo específico 4.1.:</b> Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente,	4.1. Impartir acciones anuales de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad a toda la plantilla sobre 1º el plan de igualdad, 2º acoso sexual y por razón de sexo, 3º violencia de género, 4º perspectiva de género	N.º de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo.	Dirección de Personas y Auxiliar Técnica	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPF5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
834319-9057-4470-801a-97880079800

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB4B

SIGNED VIA ILOVEPDF  
4182947-820A-4402-8951-918000240000



al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.		Acciones formativas con perspectiva de género realizadas a lo largo de cada año.  Plan de formación anual.							
	4.2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.	N.º de personas formadas.  N.º de personas que componen la Comisión.	Dirección de Personas y Auxiliar Técnica	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					
	4.3. Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, así como sobre acoso sexual y violencia de género dirigida a toda la plantilla, de manera piramidal.	N.º de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto.	Dirección de Personas y Auxiliar Técnica	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					
	4.4. Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos. Se incluirá el lenguaje genérico.	Número de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas/ Número de	Gerencia y Auxiliar Técnica	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8014251078827-4070-8076-20883023300

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41809167-820A-6403-8937-71080023E38F

		cursos impartidos según sexo y número de horas.		recibirán la formación).					
	4.5. Los cursos serán dentro de la jornada laboral. A los trabajadores que no puedan realizar los cursos dentro de la jornada laboral se les compensará con tiempo libre o con una compensación económica.	N.º de personas formadas. N.º de personas de la plantilla.	Gerencia y Auxiliar Técnica	Recursos Propios					
	4.6. Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa, tanto horizontal como verticalmente. Según la posición que ostenten y la calificación y categoría que tengan.	N.º de programas iniciados. Inglés no solo mandos intermedios, Office.	Dirección de Personas y Auxiliar Técnica	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					
	4.7. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de excedencias y bajas de larga duración, mínimo dos años. Si durante la suspensión el empleado/a no ha podido asistir o continuar la acción formativa, se retomará en la siguiente convocatoria de manera prioritaria.	N.º de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas.	Auxiliar Técnica	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E11431E930071-447D-8070-378830037007

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8B

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1809F67-82DA-4403-8937-7488003F838B

		N.º de personas en suspensión de contrato por excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan.							
	4.8. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Informe sobre materiales revisados	Dirección de Personas	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					
	4.9. Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.	Plan de Formación en Igualdad.  Grado de ejecución y de la participación de las personas trabajadoras.	Técnica Igualdad	Recursos propios					
	4.10. La empresa asumirá el coste de la formación de las mujeres trabajadoras de la empresa que quieran obtener el carnet de conducir "D" para acceder a un puesto de conductora.	N.º de mujeres que han accedido a los cursos.  N.º de mujeres en la empresa.	Gerencia y Técnica Igualdad	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCSFA81-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E11421E0-9037-467D-8074-038800373000

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E10D9E67-68CA-4602-8937-910E5C03E300

<p><b>5. Salud laboral.</b></p> <p><b>Objetivo específico 5.1.:</b> Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.</p>	<p>5.1. Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.</p>	<p>Evaluación de riesgos por puesto entregada.</p> <p>Documento de la revisión.</p>	<p>Técnica de PRL</p>	<p>Recursos propios</p>					
	<p>5.2. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.</p>	<p>N.º de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo.</p> <p>N.º de mujeres embarazadas y lactancia.</p> <p>N.º de veces que se ha cambiado de puesto.</p> <p>N.º de suspensiones por riesgo de embarazo o lactancia.</p>	<p>Técnica de PRL</p>	<p>Recursos propios</p>					
	<p>5.3. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.</p>	<p>Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o</p>	<p>Técnica de PRL</p>	<p>Recursos propios</p>					

		aparece el texto del mismo.							
	5.4. Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural	N.º personas formadas.  N.º total de mandos intermedios y mandos desagregado por sexo.	Dirección de Personas	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					
	5.5. Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	Protocolo de vigilancia de la salud establecido.	Técnica de PRL	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					
	5.6. En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.	N.º de puestos de trabajo donde se utilice uniformidad.  N.º de prendas específicas para mujeres embarazadas.	Auxiliar Técnica	Recursos propios					
	5.7. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.	Índices de Siniestralidad desagregados por sexo.  Información sobre PRL solicitada-entregada a la	Técnica de PRL	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					

		Comisión de Seguimiento							
	5.8. Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la empresa.	Aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo.	Gerencia	Recursos propios					
	5.9. Se realizarán evaluaciones de todos los riesgos asociados a el puesto de conductora, por encontrarse en situación de embarazo.	N.º de evaluaciones de todos los riesgos asociados a el puesto.	Técnica de PRL	Recursos propios					
<p><b>6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo.</b></p> <p><b>Objetivo específico: 6.1.:</b> Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.</p>	6.1.1. Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL /2019	N.º de veces que se han actualizado los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL /2019.	RRHH	Recursos propios					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3039B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8214232-9A57-44FD-8076-378890339802

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41209167-826A-4503-8923-730800339280

<p><b>Objetivo específico 6.2.:</b> Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p>	<p>6.1.2. Comunicar cuando sea necesario, a través de la intranet y en cada centro, a través de los tableros de anuncios o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación.</p>	<p>N.º de veces que se han comunicado las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Recursos propios</p>					
	<p>6.1.3. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.</p>	<p>Comunicado informativo</p>	<p>RRHH</p>	<p>Recursos propios</p>					
	<p>6.1.4. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, aunque se podrá limitar su ejercicio por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa.</p>	<p>Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>Recursos propios</p>					
	<p>6.1.5. Garantizar los permisos que marca la Ley para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>Recursos propios</p>					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

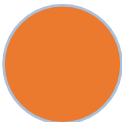
SIGNED VIA ILOVEPDF  
E11C33F9671-4F0D-8010-318B8C71800

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA9

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1808447-82DA-46C2-F957-F0E80C3F83B



	6.1.6. Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Gerencia	Recursos propios					
	6.1.7. Tener en cuenta para cambios de turno y elección de vacaciones, la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.	N.º de concedidas.  N.º solicitadas desagregada por sexo.	Gerencia	Recursos propios					
	6.2.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la adaptación de la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada. Se valorará con la empresa dicha adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo con el trabajador/a. La empresa atenderá dicha solicitud, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.	Dirección y Gerencia	Recursos propios					





	6.2.2. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Dirección y Gerencia	Recursos propios					
	6.2.3. Establecer una excedencia de duración de un mes con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.	N.º de excedencias concedidas desagregadas por sexo.	Gerencia	Recursos propios					
	6.2.4. Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 99,99% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del ET, que da derecho a progenitores a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años con enfermedad grave. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	N.º de solicitudes tramitadas desgradadas por sexo.	RRHH	Recursos propios					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B5D

SIGNED VIA ILOVEPDF  
811E1E2-8877-4EFD-807A-318A30231807

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41E09147-02CA-44C2-4957-7C9E9C03F33E



	<p>6.2.5. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p>	<p>N.º de personas desagregadas por sexo que se acogen a sus derechos de conciliación.</p> <p>Análisis sobre el desarrollo de la carrera profesional y promoción de las personas que se acogen a sus derechos de conciliación.</p>	Gerencia	Recursos propios						
	<p>6.2.6. Las personas trabajadoras que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, acreditándolo con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	Gerencia y RRHH	Recursos propios						

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
811C18F-9827-41FD-8210-128A802388C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1102F47-82DA-4420-8957-91485C03E38E

	<p>6.2.7. La Empresa intentará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos y/o las hijas establecidas judicialmente que podrán disfrutar de los fines de semana de descanso que coincidan con el régimen de visita, al menos uno cada quincena. Ello no implicará el disfrute de más días de descanso, sino que, la empresa modificará el cuadrante del trabajador o de la trabajadora moviendo los días de descanso.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Gerencia y RRHH</p>	<p>Recursos propios</p>					
<p><b>7. Violencia de Género</b></p> <p><b>Objetivo específico 7.1.:</b> Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.</p>	<p>7.1. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.</p>	<p>N.º de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.</p> <p>Verificar el traslado de la información a la plantilla.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Recursos propios</p>					
	<p>7.2. En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.</p>	<p>N.º de mujeres víctimas de la violencia de género entrevistadas.</p> <p>N.º de mujeres víctimas de la violencia de género contratadas.</p>	<p>Dirección y Gerencia</p>	<p>Recursos propios</p>					



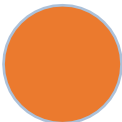
	7.3. Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.	Protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género.	Gerencia y RRHH	Recursos propios					
	7.4. Garantizar el derecho al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Se establece un permiso retribuido de 4 días laborables por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Gerencia y RRHH	Recursos propios					
	7.5. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	N.º de personas de RRHH formadas.  Formación.	Dirección de Persona	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8E1E1E1E-8877-447D-887A-70880C1E1E1E

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB48

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E1E09F4E-7E3C4-4422-8937-7E1E09F4E7E3C4





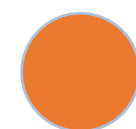
	7.6. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.	N.º de faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Gerencia	Recursos propios					
	7.7. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.	N.º de licencias retribuidas concedidas, para dichos trámites.	Gerencia y RRHH	Recursos propios					
	7.8. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Gerencia y RRHH	Recursos propios					
	7.9. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	Evidencias de la realización de la campaña.	Dirección de Marketing	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D19E3035B50

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114210-9407-649D-8674-928305119002

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AF8AB

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
81809447-68CA-46C3-8937-91880C93E38E



	<p>7.10. Se facilitará la asistencia psicológica a través de los servicios internos de Grupo Ruiz a las víctimas y a sus hijos e hijas por un periodo de tres meses, asumiendo la empresa el coste del número de sesiones recomendado por un/a especialista.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p> <p>N.º de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	Gerencia y Psicóloga	Recursos propios					
	<p>7.11. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, y se le abonará contra factura un importe con el límite de 700 € y en una sola ocasión. Esta medida solo podrá activarse una sola vez al año.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p> <p>N.º de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	Gerencia y Dirección	700€ (por trabajadora víctima de violencia de género)					
	<p>7.12. El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.</p>	<p>Informe anual con:</p> <p>N.º de denuncias comunicadas.</p> <p>N.º de denuncias registradas.</p> <p>N.º de denuncias archivadas.</p> <p>Resultados de las denuncias.</p>	RRHH	Recursos propios					



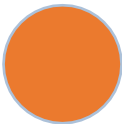
	7.13. Se aumentará en 3 días, si la trabajadora víctima de violencia de genero así lo solicitase, el permiso retribuido por cambio de domicilio, independientemente del convenio de aplicación.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.  N.º de mujeres que han consultado sobre la medida.	Gerencia y RRHH	Recursos propios					
<b>8. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización</b>  <b>Objetivo específico 8.1.:</b> Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.	8.1.1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa	N.º de documentos revisados.  N.º de imágenes revisadas.  N.º de documentos e imágenes corregidos.  N.º de canales revisados.	Marketing y RRHH	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					
	<b>Objetivo específico 8.2.:</b> Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y stakeholders	8.1.2. Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.	Canal de comunicación.  Buzón de ideas y sugerencias.  N.º de ideas y sugerencias en materia de igualdad planteadas.	RRHH	Recursos propios				

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
8314E13D-8957-44FD-8074-358890339007

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA9

  
SIGNED VIA ILOVEPDF  
43ED94 E7-82DA-44C0-8957-7126E0C32F8W





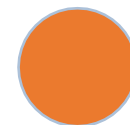
	8.1.3. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad.	N.º de personas por sexo formadas.  N.º de personas implicadas.	Dirección de Personas.	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).						
	8.1.4. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.	N.º de canales de comunicación por donde se difunde la información.	RRHH	Recursos propios						
	8.2.1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva. Incluir noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.  N.º de acciones llevadas a cabo.	Marketing y RRHH	Recursos propios						
	8.2.2. Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	N.º de logotipos utilizados.  N.º de campañas realizadas.	Marketing, Calidad y RRHH	Recursos propios						

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
801FC10-9027-64FD-B02A-856C230AFB88

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB88

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41829417-82CA-66D2-8937-41829417





	8.2.3. Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	N.º de veces que se ha informado del compromiso con la igualdad de oportunidades.	Dirección y Gerencia	Recursos propios					
	8.2.4. Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Evidencias sobre la difusión del Plan de Igualdad.  N.º de canales de comunicación internos y externos por donde se ha hecho difusión.	Marketing, Calidad y RRHH	Recursos propios					
	8.2.5. Informar anualmente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía.	Informe anual de la evolución del Plan de Igualdad.  N.º de medios de difusión.	RRHH	Recursos propios					
	8.2.6. Implicar a la alta dirección a comunicar las buenas prácticas en igualdad en Congresos, Eventos, Seminarios, etc. fuera de la compañía, es decir participar demostrando las buenas prácticas.	N.º de veces que se han compartido las buenas prácticas desde Dirección.	Dirección y Gerencia	Recursos propios					
	8.2.7. Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Redes sociales y página web de la entidad.  N.º de comunicaciones realizadas sobre	Marketing	Recursos propios					



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCSP481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50



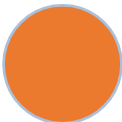
SIGNED VIA ILOVEPDF  
811E1D2-9617-A4D0-B02A-856C230AFBA8



SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8



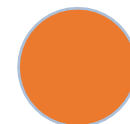
SIGNED VIA ILOVEPDF  
41028447-82CA-46D1-8931-110E0C23F30F



		el Plan de Igualdad, etc.							
<p><b>9. Acoso sexual y por razón de sexo</b></p> <p><b>Objetivo específico:</b> Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para detección, prevención y actuación en situación de acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>9.1. Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.</p>	<p>Documento del código de conducta.</p> <p>Edición manual de buenas prácticas contra el acoso en Intranet.</p>	RRHH	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					
	<p>9.2. Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>	<p>Documento del código de conducta.</p> <p>Realización del protocolo.</p>	RRHH	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).					
	<p>9.3. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>N.º de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.</p>	RRHH	Recursos propios					
	<p>9.4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	Dirección de Personas	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que					



				recibirán la formación).					
	9.5. Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación. N.º de personas de mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos formadas en la materia.	Dirección de Personas	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					
	9.6. Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Formación. N.º de personas de la RLPT formadas en la materia.	Dirección de Personas	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					
	9.7. El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso	Informe anual con: N.º de denuncias comunicadas. N.º de denuncias registradas. N.º de denuncias archivadas.	RRHH	Recursos propios					



		Resultados de las denuncias.								
	10.1. Realizar anualmente al auditoria retributiva con la herramienta del Ministerio, que se trasladará a la comisión de seguimiento.	Informe anual del análisis de la estructura salarial.	RRHH	Recursos propios						
<b>10. Retribuciones</b>  <b>Objetivo específico 10.1.:</b> Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.	10.2. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento.	Plan de actuación concreto y planes de acción	Gerencia y RRHH	300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).						
<b>10. Desconexión Digital</b>  <b>Objetivo específico 11.1.:</b> Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal	11.1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.	Política de Desconexión digital.	Dirección de Personas y RRHH	Recursos propios						
	11.2. La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.	Política de Desconexión digital.	Dirección y Gerencia	Recursos propios						

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D79E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E10094E7-8E0A-4622-8951-920E0C03F380



	11.3. Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.	Medidas para la sensibilización	Dirección de Personas y RRHH	Recursos propios					
	11.4. Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de distintas comunicaciones.	Medidas para la sensibilización a los mandos.	Dirección de Personas	Recursos propios					

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B5D

SIGNED VIA ILOVEPDF

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB48

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41628447-63DA-4622-8937-918E6C3F338E

### Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Acceso al empleo y selección de personal	1.500€
Promoción	600€
Formación	4.500€
Salud laboral	1.200€
Violencia de Género	1.600€
Cultura de empresa, comunicación y sensibilización	900€
Acoso sexual y por razón de sexo	2.400€
Retribuciones	300€
<b>SUBTOTAL</b>	<b>13.000€</b>



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFCSF481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
814E4E2-84C7-44D0-8874-70E80C3180D

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41009E17-820A-44C2-8957-948E0C23F8W





## 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

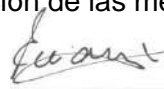
En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la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

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


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



SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D79E3035B50



SIGNED VIA ILOVEPDF  
8218C11-8F11-487D-8B7A-12887C17888C



SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AF8A8



SIGNED VIA ILOVEPDF  
618D9167-820A-44C2-8957-968E0C3F838F

## 9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

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

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

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en mayo de 2026.
- Evaluación final en mayo de 2028, dado que la vigencia del plan es hasta mayo de 2028, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

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

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

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8116C132-88C7-84FD-8876-088801788C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
43B08147-82DA-44D1-E857-918E0C3F88F



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

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

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

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

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

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8114210-9671-66FD-8076-0288031000

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41029167-820A-4602-F957-9E8E0C3F3300



## **10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

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

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

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

### Por la empresa:

- Luis Alberto Egido Montero. Gerente de la entidad
- M<sup>a</sup> Angeles Garcia-Altare Cartas. Técnica de control
- M<sup>a</sup> Angeles Hernández Sanchez. Técnica de calidad
- Esperanza Negro Pardo. Técnica de igualdad

No consta la parte social ante su negativa con la aprobación del Plan de Igualdad.

## **11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

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

1. Cuando se tenga que hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8118C1A2-81C7-84FD-8876-0888017080C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
418294E7-62CA-4402-E957-918E023E380F

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

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

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

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

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8FC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
6314C132-88C7-687D-8874-15A8911290C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
0137430B-8374-40D6-B03A-0EE0030A0D80

SIGNED VIA ILOVEPDF  
81026447-6BDA-48D3-8937-310FEC738E8F





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

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

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.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-100E-43D2-AA1G-5D70E3C35B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8E11C312-89C1-81FD-8878-088A1108DC

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
4E091E7-82DA-4402-8957-910E023E88W



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

Firmas:

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

**Luis Alberto Egido Montero.**  
Gerente y Representante de  
la entidad.

Firmas:

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E514C192-B917-46FD-AB76-35BA90139BDC

**Mª Ángeles García-Altas Cartas. Técnica**  
de Control y Representante de la entidad.

Firmas:

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

**Mª Angeles Hernández Sánchez.**  
Técnica de Calidad y Representante  
de la entidad.

Firmas:

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61D28447-E8DA-44D3-8957-910FECF3FEBF

**Esperanza Negro Pardo. Técnica de**  
Igualdad y Representante de la entidad.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E514C192-B917-46FD-AB76-35BA90139BDC

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61D28447-E8DA-44D3-8957-910FECF3FEBF





**Firmas:**

**Firmas:**

**SIN ACUERDO**

**SIN ACUERDO**

**Fernando del Pozo Sanz. Conductor y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.**

**Miguel Ángel Pina Zapardiel. Conductor y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.**

**Firmas:**

**Firmas:**

**SIN ACUERDO**

**SIN ACUERDO**

**German Corpa Pariente. Conductor y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.**

**David Sánchez Jiménez. Conductor y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.**

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8116C112-81C1-44FD-8B78-12884012888C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFB8B

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E18D9147-82DA-4402-8957-718F8C03F83E

## 12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, las cuales están de acuerdo en todas las medidas, menos en 1 medida del área de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo, la Representación de la entidad decide continuar con el Plan de Igualdad sin el acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, ya que sólo no se está de acuerdo en esa única medida, y de no continuar estarían incumpliendo con la normativa actual en materia de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020).

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

Firmas:

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

**LUIS ALBERTO EGIDO MONTERO.**  
Gerente y Representante de la entidad.

Firmas:

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E514C192-B917-46FD-AB76-35BA90139BDC

**Mª Ángeles García-Altas Cartas. Técnica de Control y Representante de la entidad.**

Firmas:

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

**Mª Ángeles Hernández Sánchez.**  
Técnica de Calidad y Representante de la entidad.

Firmas:

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61D28447-E8DA-44D3-8957-910FECF3FEBF

**Esperanza Negro Pardo. Técnica de Igualdad y Representante de la entidad.**

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EFC5F481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
E514C192-B917-46FD-AB76-35BA90139BDC

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61D28447-E8DA-44D3-8957-910FECF3FEBF



Firmas:

Firmas:

SIN ACUERDO

SIN ACUERDO

**Fernando del Pozo Sanz. Conductor y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.**

**Miguel Ángel Pina Zapardiel. Conductor y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.**

Firmas:

Firmas:

SIN ACUERDO

SIN ACUERDO

**German Corpa Pariente. Conductor y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.**

**David Sánchez Jiménez. Conductor y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.**

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPCS481-100E-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8118C1A2-81E7-48FD-8876-208A017080C

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
41828147-82CA-4402-E857-918E0C23E80F



## BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. 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. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

SIGNED VIA ILOVEPDF  
EPC5F481-10DE-43D2-AA10-5D70E3035B50

SIGNED VIA ILOVEPDF  
8B18C332-8F63-48FD-8874-3DB8A3198DC

SIGNED VIA ILOVEPDF  
9137430E-A3C4-4FD5-B02A-856C230AFBA8

SIGNED VIA ILOVEPDF  
61029E677-82DA-44C2-8957-948E0C23E38W

