

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

DE TRANSMENDOZA, S.L.

Aprobado 10 de octubre de 2022

CONTENIDO

1.- INTRODUCCION.....	2
1.1.- PRESENTACION DE LA EMPRESA.....	2
1.2.- COMPROMISO DE LA DIRECCION.....	3
1.3.- AMBITO DE APLICACIÓN.....	4
1.4.- VIGENCIA DEL PLAN.....	4
1.5.- COMPOSICION DEL COMITÉ DE IGUALDA.....	5
2.- CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO.....	7
2.1.- INFORMACION BASICA DE LA EMPRESA.....	8
2.2.- CONDICIONES GENERALES.....	9
2.3.- CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA.....	10
2.4.- PROCESO DE GESTION DE PERSONAL.....	11
2.4.1.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.....	12
2.4.2.- FORMACIÓN CONTINUA.....	13
2.4.3.- PROMOCION PROFESIONAL.....	13
2.5.- CONDICIONES DE TRABAJO.....	14
2.6.- CORRESPONSABILIDAD.....	14
2.7.- INFRARREPRESENTACION FEMENINA.....	14
2.8.- POLITICA RETRIBUTIVA.....	15
2.9.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DE ACOSO LABORAL.....	15
3.- PLAN DE IGUALDAD MEDIDAS.....	16
FICHAS DE LAS MEDIDAS POR CADA MATERIA.....	18
4.- VIGENCIA Y CONTROL.....	26
4.1.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	26
4.2.- CALENDARIO DE ACTUACIONES Y VIGENCIA DEL PLAN.....	27
4.3.- EVALUACIÓN.....	27
4.4.- REVISION Y PROCEDIMIENTOS DE MODIFICACION.....	27
5.- RELACION DE ANEXOS.....	29

1. INTRODUCCION

1.1.PRESENTACION DE LA EMPRESA

Somos una empresa familiar aragonesa fundada el 26 de junio de 1990, creada para realizar servicios de transporte nacional e internacional en régimen de camión completo o grupaje, trabajamos en Europa, así como cubrimos todo el sector nacional ayudando al cliente en todo lo asociado a la cadena de suministros.

Disponemos de más de 10.000 metros cuadrados, de los cuales 4.000 metros son de nave y 6.000 metros son de campa, en la cual disponemos de surtidor propio.

Somos líderes en procedimientos de logística, garantizamos la eficiencia en uso de recursos, optimizando costos y reduciendo los costos finales, logrando un desarrollo integral de nuestros clientes, de nuestra empresa y de nuestros proveedores.

Hace ya 32 años que iniciamos el camino, y progresivamente fuimos, por una parte, diversificando nuestras áreas de especialización y por otra, iniciamos la prestación de servicios al Sector Público.

Durante todos estos años hemos aprendido con nuestros clientes, con nuestros proveedores y ha sido la pasión por lo que hacemos lo que nos hace estar en abierta disposición para seguir avanzado y creciendo de forma sostenida. La coherencia, la igualdad, la mejora continua y el compromiso son los pilares que nos sirven de guía en la toma de decisiones, sostienen nuestra cultura organizacional y nos ayudan a encontrar un equilibrio entre el crecimiento, la sostenibilidad económica y la responsabilidad social y ambiental.

Trabajamos para ser reconocidos como una empresa comprometida con la responsabilidad social, el bien común, la sostenibilidad y el medio ambiente, impulsada por todos los trabajadores en un marco de igualdad.

En 2019 TRANSMENDOZA desarrollo e implemento un Código Ético y de Conducta, que pretende ser el referente ético para fortalecer una cultura corporativa de cumplimiento e integridad.

Los principios generales de la conducta de la empresa con nuestro personal son:

El Respeto a los derechos de los trabajadores.

La Confidencialidad, privacidad y protección de datos

El Respeto, igualdad y diversidad.

Este último principio es el que se va a desarrollar en el presente Plan de Igualdad.

Así TRANSMENDOZA con la elaboración de este Plan de Igualdad se alinea a su Código Ético corporativo, siendo desarrollo del mismo en cuanto al principio de Respeto, Igualdad y Diversidad que proclama su Código Ético.

TRANSMENDOZA acomete esta tarea de elaboración del Plan de Igualdad ateniéndose a peculiaridades de su sector de actividad económica, a sus dimensiones conforme a un principio de proporcionalidad, así como los principios de eficiencia y optimización de sus recursos, y siguiendo un principio de Mejora continua

Para este cometido de la elaboración del Plan de Igualdad se ha seguido la normativa y las buenas prácticas e indicaciones de varias Guías de elaboración del Plan de Igualdad (Guía, del Instituto de la Mujer y Guía de CCOO para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad, entre otras para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas), conforme a 5 fases:

- FASE 1 “PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD
- FASE 2 “REALIZACION DEL DIAGNOSTICO”
- FASE 3 “DISEÑO, APROBACION Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD”
- FASE 4 DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD
- LA FASE 5 DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.2.COMPROMISO DE LA DIRECCION

Precisamente la FASE 1 DE “PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD” de Transmendoza comienza con un Compromiso de la Dirección para la promoción de la negociación del Plan de Igualdad, que se formalizó en el escrito firmado por D. LUIS MARIANO MENDOZA DOMINGUEZ con DNI 25442200Z, en representación de la empresa en fecha 20 de julio de 2022, el cual se acompaña como Anexo I

El compromiso de la dirección de TRANSMENDOZA con la Igualdad ha sido una constante, como no en la elaboración del este Plan de Igualdad, el impulso de la dirección ha tenido especial importancia.

La política y valores de TRANSMENDOZA, S.L. se basan en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo. Siendo fieles a ellos, la dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de

trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio estratégico de la política corporativa y de Recursos humanos, siguiendo lo establecido en: la *L.O.3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*.

En ese sentido ya el Código Ético en 2019 estableció entre sus Principios de conducta el Respeto, la igualdad y la diversidad.

Sin embargo eramos conscientes que en muchos aspectos la realidad estaba todavía muy lejos de la igualdad efectiva, y nos comprometimos a incidir en la mejora continua de desde cada uno de los ámbitos que desde nuestra organización podíamos desarrollar, para adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo, mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los elementos que conforman el Plan de Igualdad son:

- Diagnostico de situación negocial.
- Objetivos a alcanzar a través de medidas evaluables.
- Sistemas de seguimiento y evaluación de medidas para alcanzar los objetivos fijados.

Para llevar a cabo este propósito de elaboración del Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA, se atenderá a todo ello y contará con el impulso y Compromiso de la Dirección de la Empresa y con la implicación de la representación legal de los trabajadores.

1.3.AMBITO DE APLICACION

El presente Plan de igualdad será de aplicación a todo el personal de TRANSMENDOZA, S.L.

1.4.VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a partir de su fecha de aprobación.

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 5 de 31

1.5.COMPOSICION DEL COMISION NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD (COMITÉ DE IGUALDAD)

Tras haber reflejado el compromiso de la organización con la igualdad, dicha Fase 1 prosigue y culmina con la configuración del Comité de Igualdad o Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.

Ya que en la empresa TRANSMENDOZA, S.L. no existe representación Legal, siguiendo la normativa aplicable se ha creado una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad constituida por la representación de la empresa y de otro lado por la representación de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora no excederá de 3 miembros por cada parte.

La representación de las personas trabajadoras estará integrada por los sindicatos más representativos del sector del transporte, que cuenten legitimación para formar parte de la comisión negociadora del Convenio colectivo de aplicación.

Se ha garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados, y estará válidamente integrada por las organización o organizaciones que en el plazo de 10 días han respondido a la convocatoria de la empresa, dejando claro su intención de participar.

Para ello en fecha 10 de agosto de 2022 se comunicó a los sindicatos más representativos del sector, CCOO y UGT, la intención de iniciar el proceso de elaboración del Plan de Igualdad en TRANSMENDOZA, invitándoles a que se incorporasen a la Comisión negociadora para la elaboración de este Plan de Igualdad. (Anexo II)

Tras curridos el plazo dichos sindicatos NO han manifestado su voluntad de incorporarse a dicho proceso por lo que NO SE LES INCLUYE en la Comisión Negociadora.

En fecha 29 de agosto de 2022, se celebó la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad levantándose Acta de ello, la cual se adjunta como Anexo III.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que se constituyó tiene la siguiente composición:

- Por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras

Ruth Palacín Martínez	73090852A
Irene Iso Tormes	73001373V

Raul Lasheras Tomas

25149309M

- Por parte de la Empresa:

Ángel Duarte Tardio

25431497Y

Vicente Dominguez Tovar

29111599Q

José Luis Gonzalez Rojas

17863428H

Este Comité de Igualdad que se constituye tiene funciones de Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, así como funciones de Comisión de Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. Se acumula ambas funciones en el mismo Comité de Igualdad, a fin de acomodarse a las dimensiones de la empresa, atendiendo a un principio de proporcionalidad.

Este comité tiene las siguientes competencias

- La negociación y elaboración del Diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- La elaboración del Informe de Resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación.
- Definición de indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesaria para hacer el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Aprobar el Plan de Igualdad y la remisión del Plan de Igualdad que resulte aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización en la plantilla. Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- El Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa
- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Mantener contacto permanente con la administración para la obtención y mantenimiento del distintivo de igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- Y en general todas las acciones que tengan como fin Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para

la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la implantación del Plan de Igualdad, así como su evaluación y seguimiento.

En cuanto al régimen de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora.

- Objeto y aplicación: Regular el funcionamiento interno de la Comisión Negociadora y velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre personas trabajadoras en la Empresa.
- Reuniones y Actas: Se reunirá las veces necesarias hasta la firma del Plan de Igualdad. De las reuniones se levantará acta.
- Toma de acuerdo: las decisiones y acuerdos serán por mayoría absoluta.
- Confidencialidad: Los componentes de la Comisión y posibles asesores de estos, se comprometen a la confidencialidad sobre lo tratado en las reuniones.

Todas las partes están obligadas a negociar de buena fe, con vista a la consecución de un acuerdo, el cual requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Con esta Constitución de la Comisión Negociadora culmina la FASE 1 de elaboración del Plan de Igualdad.

2. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD

Tras la Constitución de la Comisión Negociadora, el proceso de negociación sigue con la FASE 2 "REALIZACIÓN DEL DIAGNOSTICO" para lo cual se celebran varias reuniones de cada una de las cuales se levantan Actas aprobadas y firmadas en la siguiente reunión de la Comisión Negociadora. Siendo dichas Actas comprobantes de la negociación de buena fe así como del consenso alcanzado por las partes. Anexo IV

El diagnóstico es: un análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, para conocer la situación de la misma e identificar las posibles brechas, con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad.

El Diagnóstico ha tenido como objetivo analizar de forma precisa la situación de la empresa, de forma que se pueda realizar un diseño adecuado de las Medidas del Plan de Igualdad facilitando la prioridad de las mismas. Para lo cual se han recopilado datos e

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 8 de 31

información necesaria para la identificación y valorar el alcance las desigualdades en la empresa.

Este Diagnostico, conforme a la normativa aplicable vigente, hace referencia a:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para realizar este análisis de TRANSMENDOZA, S.L., el comité de igualdad celebro 4 reuniones, en las que se analizó la manera de actuar de la empresa y las sensaciones de la plantilla en los diferentes aspectos a analizar.

De cada una de esta reuniones se levantaron Actas, que fueron aprobadas y firmadas en la siguiente reunión del Comisión Negociadora.

La elaboración de este Diagnóstico se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que para ello las personas que integran la Comisión tiene derecho a acceder a cuanta información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla.

Como resultado de este diagnostico, obtenemos unas CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO que se incluyen en este Informe, que forman parte del Plan de Igualdad. A continuación, se detallan estas conclusiones del Diagnóstico en cada uno de los aspectos analizados:

2.1. INFORMACION BASICA DE LA EMPRESA

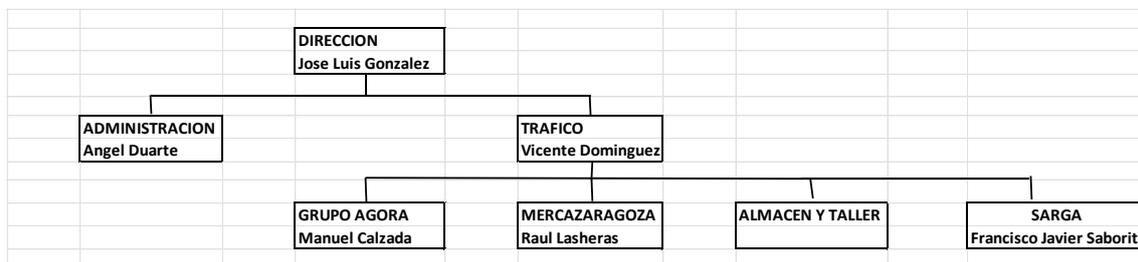
Información básica, interna y externa: Hemos partido en el diagnóstico de toda esta información básica que nos ha resultado accesible.

Datos sobre el sector de Actividad, dimensiones de la empresa y estructura organizativa: La empresa pertenece al Sector de transporte de Mercancías por carretera. Es una empresa familiar aragonesa fundada el 26 de junio de 1990, creada para realizar servicios de transporte nacional e internacional en régimen de camión completo o

grupaje, trabajamos en Europa, así como cubrimos todo el sector nacional ayudando al cliente en todo lo asociado a la cadena de suministros.

Es líder en procedimientos de logística, garantizando la eficiencia en uso de recursos, optimizando costos y reduciendo los costos finales, logrando un desarrollo integral de nuestros clientes, de nuestra empresa y de nuestros proveedores.

La estructura organizativa de la empresa es una SOCIEDAD LIMITADA, cuyo organigrama es:



Numero de Trabajadores: la empresa cuenta con mas de 70 trabajadores.

Datos de Localización, dispersión geográfica y peculiaridades de cada centro de trabajo, en su caso: La localización de TRANSMENDOZA esta en Pedrola (Zaragoza), en concreto esta ubicada en el Poligono La Ermita, C/ Acacias, Parcela 2, distrito Postal 50690.

La empresa no tiene otro centro de Trabajo. Pero la dispersión geográfica viene dada no por la multiplicidad de centros de trabajo, sino por la naturaleza del servicio prestado de transporte de mercancías nacional e internacional.

La peculiaridad de único centro de trabajo de TRANSMENDOZA además de su ubicación, es que cuenta con más de 10.000 metros cuadrados, de los cuales 4.000 metros son de nave y 6.000 metros son de campa.

2.2.CONDICIONES GENERALES

-Metodología empleada: Se ha intentado al realizar el diagnostico, siguiendo la normativa, y cumpliendo las indicaciones de la Guia del Instituto de la Mujer y la Guia de Comisiones Obreras. Todo ello conforme a un criterio de proporcionalidad, eficiencia y optimización de Recursos de esta empresa y continuar el trabajo iniciado en Igualdad

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 10 de 31

tras la aprobación del Código Ético corporativo de TRANSMENDOZA y la difusión que este Código ha realizado del Principio de Conducta de Respeto, Igualdad y Diversidad.

-Periodo de referencia de los datos: el último año.

-Fecha de Realización del diagnóstico: desde el 21 de julio de 2022 hasta el 19 de septiembre de 2022,

-Personas que intervienen: Las que forman la Comisión Negociadora apoyadas por una consultora externa (INTEGRITY) que ha realizado la supervisión de la elaboración del Plan de Igualdad.

2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Tras analizar los Datos de la Plantilla, del último año, se llegan a las conclusiones siguientes:

Porcentaje total de Mujeres en la plantilla:

Nos encontramos con una plantilla donde, un 7,04% de las personas que trabajan en TRANSMENDOZA son mujeres, algo que no sorprende en el sector en el que la empresa trabaja, que está altamente masculinizado.

Plantilla por Edades:

La franja de mayor representación son las personas mayores de 50 años, 36 personas que representan el 50,70% del total de la plantilla (de estas solo 1 es mujer).

Le sigue la franja de los 41 a 50 años, 16 personas que representan el 22,54% (en esta franja no hay ninguna mujer).

La tercera franja es la de 31 a 40 años, 15 personas que suponen el 21,13% (2 son mujeres)

Por último la franja de menos de 30 años, 4 personas, que suponen el 5,48% de la plantilla y donde 2 son mujeres.

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO						
composicion de la plantilla	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
menos de 30 años	2	2,82%	2	2,82%	4	5,63%
entre 31 y 40 años	2	2,82%	13	18,31%	15	21,13%
entre 41 y 50 años	0	0,00%	16	22,54%	16	22,54%
mas de 50 años	1	1,41%	35	49,30%	36	50,70%
totales	5	7,04%	66	92,96%	71	100,00%
total plantilla					71	

La distribución por grupos profesionales:

se observa que la distribución de mujeres se encuentra en Administración (4 de las 5 personas son mujeres) y en limpieza donde la persona que hay es mujer.

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR grupos profesionales						
composicion de la plantilla	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
Directivos	0	0,00%	1	1,41%	1	1,41%
Administrativos	4	5,63%	1	1,41%	5	7,04%
Conductores	0	0,00%	54	76,06%	54	76,06%
Trafico -encargados	0	0,00%	6	8,45%	6	8,45%
Limpieza	1	1,41%	0	0,00%	1	1,41%
Almacen	0	0,00%	4	5,63%	4	5,63%
totales	5	7,04%	68	95,77%	71	102,82%
total plantilla					71	

Respecto al tipo de contrato, la mayoría de la plantilla cuenta con contrato indefinido (59 personas, el 83,10% de la plantilla). De los 66 hombres, 55 tienen contrato indefinido (un 83% de los hombres son indefinidos). En el caso de las mujeres, de las 5, 4 tienen contrato indefinido (el 80% de las mujeres son indefinidas).

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTARTO						
Tipo de contrato	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
duracion determinada	1	1,41%	11	15,49%	12	16,90%
indefinido	3	4,23%	55	77,46%	58	81,69%
indefinido tiempo parcial	1	1,41%	0	0,00%	1	1,41%
totales	5	7,04%	68	95,77%	71	102,82%
total plantilla					71	

En cuanto al tipo de jornada,

A excepción de la limpiadora, que tiene un contrato por horas, el resto de la plantilla tiene contrato a tiempo completo.

2.4.PROCESO DE GESTION DE PERSONAL: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACION PROFESIONAL.

Introducción:

SELECCIÓN

Se establecerán una políticas de RRHH con prespectiva de genero regulando el sistema de selección, la tipología de contratos y el sistema de promoción.

PROMOCION

Se establecerán medios de información, motivación y formación para impulsar el acceso a puestos en igualdad de condiciones.

FORMACION

Formación en Igualdad de oportunidades dirigida a miembros de la comisión de Igualdad, mandos y equipos.

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Compatibilizar, en lo posible, la vida personal, familiar y profesional.

COMUNICACIÓN

Potenciar el respeto entre empleados y empleadas y la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

PREVENCION DEL ACOSSO SEXUAL

Establecer protocolos para velar por un ambiente de trabajo libre de comportamientos de acoso sexual y moral.

2.4.1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Al ser el sector en el que se desarrolla TRANSMENDOZA, S.L. es un sector claramente masculinizado y siendo evidente el desequilibrio entre el numero de mujeres y el de hombres, las medidas que se proponen van destinadas a fomentar, en lo posible, el equilibrio entre mujeres y hombres.

Objetivo principal: Posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Medidas:

- Se establecerá un procedimiento de selección, que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.
- Se formara en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar las candidaturas.
- Se informara a la Comision de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a las contrataciones de mujeres y hombres.

Evaluación:

Anualmente se elaborara una estadística de contrataciones de mujeres y hombres donde figuren candidaturas e incorporaciones.

Indicador de cumplimiento

Candidaturas. Vacantes cubiertas. Desagregadas por sexo.

2.4.2. FORMACION CONTINUA

Una vez analizado el proceso por el cual se lleva a cabo la formación en TRANSMENDOZA, se aprecian las siguientes deficiencias:

- No existe un Plan de Formación como tal en la empresa. La formación se realiza conforme a las necesidades que van surgiendo.
- El tipo de empresa hace complicado la disponibilidad del personal para la asistencia a formación.
- Desconocimiento del plan de formación por parte de la plantilla.
- Se realiza una formación específica para el puesto de trabajo, independientemente de ser hombre o mujer.

Tras la detección de estas deficiencias, se aportan las siguientes ideas de mejora:

- Que se realice un Plan de Formación anual en el que se incluya formación para la igualdad de oportunidades.
- Que se realice la comunicación del Plan de Formación y de igualdad a toda la plantilla.
- Que la confección del Plan de Formación se realice teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla y con perspectiva de genero.
- La formación que se realice debe estar orientada a la promoción profesional, ha hacer hincapié en la igualdad de oportunidades y el bienestar de los trabajadores.
- La formación de igualdad se realizara en horario laboral o por compensación de horas.

2.4.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Una vez puestas en común las percepciones de las distintas personas que conforman el comité con respecto a la promoción profesional de los trabajadores, se detecta que:

- Existe una sensación de pocas posibilidades de promoción en la empresa.
- La posible promoción va unida a la actitud de las personas en el trabajo.
- Desconocimiento de vacantes y nuevos puestos, que normalmente se cubren con gente nueva debido a la corta plnatilla y a la especificidad del puesto a cubrir.

Para favorecer la promoción profesional del personal de TRANSMENDOZA:

- Posibilidad de pasar de un puesto a otro si se cumple con las necesidades y características del puesto.
- Ofertar las bajas por jubilación al personal en activo de la empresa.
- Ofertar también los nuevos puestos al personal en activo.
- Mejorar la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Entendemos que especialmente la Mejora de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar contribuirá a levantar obstáculos en la igualdad de la mujer en la promoción profesional. Para adoptar estas medidas de Igualdad en la Promoción Profesional de los Trabajadores de TRANSMENDOZA se tendrá en consideración las solicitudes de mejora de puesto que hayan cursado por escrito los trabajadores.

2.5.-CONDICIONES DE TRABAJO

En TRANSMENDOZA la Jornada de trabajo, los horarios y distribución del tiempo de trabajo es distinto según el puesto de trabajo que ocupa el trabajador o trabajadora.

Los puestos de trabajo con funciones administrativas el horario es el de la sede de la empresa: de 8 horas a 13 horas y de 15 horas a 18 horas de lunes a viernes.

Los puestos de trabajo de conductor tienen un horario que viene dado por el trayecto del viaje, cumpliendo las interrupciones y descansos preceptivos.

Regimén de Trabajo a turnos, hasta la fecha no existe.

Teletrabajo: No hay.

2.6. CORRESPONSABILIDAD

En aras a favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, TRANSMENDOZA ha concedido, siempre que ha sido posible por el tipo de trabajo, distintas medidas según las necesidades personales de su equipo:

- Solicitudes de flexibilidad de horarios.
- Excedencias cortas con reserva de puesto para ir a su país, cuidados de personas
- Acumular vacaciones para los mismos fines que la anterior.

No existe un documento escrito que refleje todas estas medidas, por lo que habría que plasmar las medidas que la empresa lleva a cabo sin estar recogidas en la ley o convenio, ya que se trata de mejoras.

El objetivo es elaborar un protocolo o procedimiento de conciliación de la vida laboral personal y familiar que describa las medidas, formularios y plazos de solicitud.

2.7. INFRA REPRESENTACION FEMENINA

Como resulta del análisis que hemos hecho en el apartado de la plantilla, en TRANSMENDOZA el porcentaje de presencia de mujeres en la plantilla es del 7.04 % y de hombres del 92.96 %.

Esta masculinización de la Empresa se muestra también en la segregación vertical y horizontal y es la habitual en este sector del Transporte por carretera de Mercancías. Hay dificultad de reclutar conductores y especialmente mujeres. En la historia de TRANSMENDOZA, S.L. solo dos mujeres han ejercido como conductoras. Por ello cobra más importancia que este I PLAN DE IGUALDAD de TRANSMENDOZA establezca las medidas más idóneas para levantar obstáculos para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en este sector

2.8.POLITICA RETRIBUTIVA

En TRANSMENDOZA la retribución por el trabajo prestado se calcula aplicando el convenio provincial, por tanto, no se percibe en la plantilla brecha salarial entendida como diferencias de salarios por trabajos de igual valor.

2.9. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

En este apartado se analiza la prevención de riesgos laborales incluyendo la perspectiva de género. Para ello se examina los casos que ha podido surgir en cada uno de los aspectos analizados en este apartado:

- Acoso sexual: No se conocen casos
- Acoso laboral: No se conocen casos.
- Violencia de género: No se conocen casos.
- Riesgos laborales: No se ha requerido adaptación de puestos para que los realicen mujeres/hombres.

En este sentido nuestro principal objetivo es: Prevenir y evitar situaciones de acoso y trabajar para evitar comportamientos molestos (lenguaje, comentarios machistas...).

Al existir en TRANSMENDOZA un Código Ético y de Conducta con un Canal Ético de Comunicación será este el mecanismo que se emplee para denunciar cualquier situación de acoso.

TRANSMENDOZA, S.L. cuenta con un Canal Ético de Comunicaciones que tiene como objetivo que cualquier empleado o empleada de la organización pueda comunicar los hechos que puedan contravenir el Código Ético y/o El Código de Conducta.

El empleado o empleada que detecta o sospecha estas conductas debe hacer una comunicación por este Canal.

Se puede realizar la comunicación por una de las siguientes vías:

- De forma personal y verbal a cualquier miembro del Comité de Ética y de Conducta.
- Por correo electrónico al correo codigoetico@transmendoza.es

- Por los medios telemáticos que puedan establecerse
- Mediante carta postal dirigida al Canal Ético de comunicaciones.

Las comunicaciones deben ser detalladas y concretas, identificando, sin duda, la conducta irregular, el departamento y la persona implicada.

Si informas al responsable directo será este el que envíe la carta al Comité Ético, guardando la máxima confidencialidad.

A partir de recibir la comunicación el Comité Ético y de Conducta seguirá el procedimiento establecido investigando y actuando el comportamiento incorrecto, y se resolverá según proceda.

Este protocolo estará disponible en el tablón de anuncios de TRANSMENDOZA.

Concluyendo, el Diagnóstico es clave para definir los objetivos, medidas, estrategias a implementar para combatir las posibles formas de discriminación existentes en la empresa, para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por ende al realizar este Diagnóstico se ha sido consciente de la importancia de un diagnóstico certero para acometer óptimamente la fase posterior de elaboración del PI.

3.-PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS

Siguiendo el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad pasamos a la FASE 3 “DISEÑO, APROBACION Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD”

Esta FASE 3 comienza con el DISEÑO DE MEDIDAS EVALUABLES Y FICHAS DE MEDIDAS. Se diseñan una(s) Medida(s) evaluable(s), que se recogen en fichas por materias, detallando el objetivo que persigue, el Área(s) Responsable(s), los recursos asignados especialmente, si fuese el caso, un calendario o plazos de ejecución, de ser posible su concreción, así como los índices o indicadores de seguimiento, que procedan en cada caso.

Estas Medidas de Igualdad contenidas en el Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA pretenden responder a la situación real de la Empresa y contribuir a alcanzar una mejora en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Estas Medidas que se establecen se refieren a todas las Materias sobre las que versar el Plan de Igualdad:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 17 de 31

- g)** Infrarrepresentación femenina.
- h)** Retribuciones.
- i)** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 18 de 31

FICHAS DE LAS MEDIDAS POR CADA MATERIA

2.4.1.-: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO	Acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
MEDIDA	Establecer proceso de selección objetivo, basado en competencia y conocimiento. Formar en igualdad. Informe estadístico a Comisión negociadora.
ÁREA(S) RESPONSABLE (S)	RRHH
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Antes de Evaluación Intermedia
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	Nº de contrataciones por sexo y puestos.

2.4.2.- FORMACION

OBJETIVO	<p>Incluir en el Plan de Formación formación para la igualdad.</p> <p>Informar a la plantilla del Plan de Formación.</p> <p>Plan de formación teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla.</p> <p>Formación orientada a promoción profesional (igualdad de promoción y bienestar del trabajador).</p>
MEDIDA	<p>Atender las solicitudes de promoción por escrito, con igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>La formación se realizara con igualdad entre hombre y mujeres. Se impartirá especialmente a directivos, mandos y miembros de la Comisión.</p>
ÁREA(S) RESPONSABLE (S)	RRHH
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Antes de Evaluacion Intermedia
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	Nº de actividades de formación profesional por sexo y puesto.

2.4.3.- PROMOCION PROFESIONAL

OBJETIVO	Posibilitar el cambio de puesto si se cumplen las necesidades de la vacante.
MEDIDA	Ofertar las plazas que surjan así como los nuevos puestos.
ÁREA(S) RESPONSABLE (S)	RRHH
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Antes de Evaluacion Intermedia
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes de cambio y su resultado. Por hombres y mujeres.

2.5.- CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO	<p>Mejorar la Equiparación de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.</p> <p>Mejorar condiciones de trabajo de todos los puestos de trabajo, evitando los obstáculos para incorporación de la mujer a todos los puestos.</p>
MEDIDA	<p>Analizar si hay alguna condición de trabajo en la empresa que pueda mejorarse considerando la ocupación del puesto de trabajo por hombres y mujeres.</p> <p>Registro salarial entre mujeres y hombres</p>
ÁREA(S) RESPONSABLE (S)	Comisión, Gestoria
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Antes de Evaluación Intermedia
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	<p>Nº aspectos de condiciones de trabajo que se han detectado como susceptibles de mejora.</p> <p>Nº aspectos de condiciones de trabajo mejorados.</p>

2.6.- CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO	Dar a conocer las medidas de conciliación que se aplican en la empresa y hacer objetiva su concesión.
MEDIDA	Establecer un protocolo o procedimiento que describa las medidas, formularios y plazos de solicitud
ÁREA(S) RESPONSABLE (s)	RRHH y GERENCIA
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Antes de Evaluacion Intermedia
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes concedidas/ nº de solicitudes totales

2.7.- INFRA REPRESENTACION FEMENINA

OBJETIVO	Evitar obstáculos para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
MEDIDA	Sensibilización de la necesidad de la igualdad efectiva.
ÁREA(S) RESPONSABLE (s)	RRHH y GERENCIA
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Antes de Evaluacion Intermedia
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	Estadística anual

2.8.- POLÍTICA SALARIAL (RETRIBUCIONES)

OBJETIVO	Igual retribución para trabajos de igual valor
MEDIDA	Aplicación de convenio provincial
ÁREA(S) RESPONSABLE (S)	RRHH, ADMINISTRACION, GERENCIA
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Ya en marcha
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	% de incrementos retributivo por sexo y puestos.

2.9.- PREVENCIÓN ACOSO Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO	Prevenir y evitar situaciones de acoso Evitar comportamientos molestos (lenguaje, comentarios machistas,...)
MEDIDA	Canal Ético de comunicaciones Utilizar en la comunicación interna y externa un lenguaje inclusivo, respetuoso y sin esterotipos. Difusión y comunicación Plan de Igualdad
ÁREA(S) RESPONSABLE (S)	Comité de Ética y de Conducta. Todo el personal.
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Vigente en la actualidad
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	Nº de casos denuncias de acoso, motivos y decisiones tomadas Nº de Medidas preventivas nuevas Nº de Medidas de Difusión Plan de Igualdad

Con esta fase 4 culmina la elaboración del Plan de Igualdad con la aprobación del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, en una sesión al efecto, de la que se levanta acta (ANEXO V) y en la que se designa una persona para efectuar el Registro.

Posteriormente, tras la aprobación del Plan de Igualdad se procederá al preceptivo REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD DE TRANSMENDOZA.

Este Registro, conforme a la normativa aplicable, en particular el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y Registro de los Planes de Igualdad, se realizará teniendo en cuenta que:

- El plazo de inscripción en el Registro del Plan de Igualdad es de 15 DIAS desde la firma del mismo.
- Que la solicitud de registro se ha de presentarse necesariamente por la persona designada por la Comisión negociadora.
- Que la solicitud ha de presentarse a través de medio electrónicos ante el Registro de la Autoridad laboral competente que en el caso de Aragón es: Dpto de Trabajo.
- Que ha de acompañarse de la documentación siguiente:
 - La Hoja estadística correspondiente ANEXO VI
 - El acta de la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora ANEXO III
 - Las demás Actas de las reuniones celebradas por Comisión negociadora
 - El Acta de la sesión de la Comisión Negociadora en que se aprueba y firma el PI.

4.-VIGENCIA Y CONTROL

En el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad se llega a la FASE 4 DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para el seguimiento y control del PI, el *Comité de Igualdad* tendrá funciones y hará las veces de *Comisión de Seguimiento* y tendrá como atribuciones revisar las actuaciones realizadas y proponer las medidas correctoras que sean necesarias en su caso.

Para su funcionamiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente el seguimiento, así como la evaluación, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica conforme al calendario de actuaciones, siempre que fuere preciso o conveniente a petición de

alguno de los miembros de la Comisión y al menos se realizara un reunión para una evaluacion intermedia y otra al final de la Vigencia del Plan de Igualdad.

Para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad seguirá, de modo indicativo, los Modelos que facilita el Manual del Instituto de las Mujeres para esta Fase 4.

4.2. CALENDARIO DE ACTUACIONES Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Se adjunta un Calendario de Actuaciones ANEXO VII para la implantacion de las medidas que se determinan en las Fichas de medidas por materia.

El Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA tendrá una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de su aprobación.

Esta vigencia limitada a 4 años es acorde a la evolución del mundo laboral y la necesidad de que periódicamente se adapten a ello los Planes de igualdad, conforme al principio de Mejora Continua, que tiene esta empresa.

4.3.EVALUACIÓN

Hemos de hacer una breve reseña de la FASE 5 DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD El órgano responsable de la evaluación del Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA es el Comité de Igualdad.

A fin de predefinir un sistema y herramientas para Evaluación del Plan de Igualdad se seguirán, de modo indicativo, los Modelos que facilita el Manual del Instituto de las Mujeres para esta Fase 5.

Para la evaluación, asi como el seguimiento, la Comisión de Igualdad se reunirán de forma periódica conforme al calendario de actuaciones, siempre que fuere preciso o conveniente a petición de alguno de los miembros de la Comisión y al menos se realizara un reunión para una evaluacion intermedia y otra al final de la Vigencia del Plan.

4.4.REVISIÓN Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA tendrá una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de su aprobación.

Este Plan de Igualdad podra revisarse, como establece la normativa aplicable, en virtud de una serie de circunstancias derivadas de los resultados del seguimiento y evaluación, cuando resulten adecuados a los requisitos legales, ante las actuaciones de la inspección de trabajo, por resolución judicial, ante modificaciones de plantilla y otras situaciones vinculadas a las condiciones trabajo y/o por alteración del estatus jurídico de la empresa.

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 28 de 31

Este Plan de Igualdad incluye una cláusula de salvaguardia del lenguaje inclusivo: Todas las menciones genéricas en masculino que aparecen en el presente PLAN DE IGUALDAD DE TRANSMENDOZA se entenderán referidas también a su correspondiente femenino, salvo aquellos supuestos en que específicamente se haga constar que no lo es así.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades de TRANSMENDOZA ha sido aprobado en Pedrola a 10 de octubre de 2022, y firmado por todas las personas que forman parte del Comité de Igualdad, según consta en el Acta de Aprobación del Plan de Igualdad, que adjuntamos como ANEXO V

En representación de las trabajadoras y trabajadores.

Ruth Palacín Martínez 73090852A

Irene Iso Tormes 73001373V

Raul Lasheras Tomas 25149309M

En representación de la Empresa:

Angel Duarte Tardío 25431497Y

Vicente Dominguez Tovar 29111599Q

José Luis Gonzalez Rojas 17863428H

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 29 de 31

5.-RELACION DE ANEXOS

ANEXO I - PROMOCION DE LA NEGOCIACION DEL PLAN DE IGUALDAD: Acuerdo de la Direccion para promoción de la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

ANEXO II – INVITACION A SINDICATOS MAYORITARIOS.

ANEXO III – ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

ANEXO IV – ACTAS REUNIONES.

ANEXO V – ACTA DE APROBACION DEL PLAN DE IGUALDAD DE TRANSMENDOZA, S.L.

ANEXO VI – HOJA ESTADISTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO VII – CALENDARIO DE ACTUACIONES

ANEXO VIII – PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 30 de 31

ANEXOS