

Fecha: 11/11/2024

Dpto: RRHH

# I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Unión de Autobuses Urbanos, S.L.

Noviembre 2024 – Noviembre 2028

## Contenido

Contenido .....	2
Índice de tablas .....	4
1. Introducción.....	5
2. Identificación de la empresa. ....	6
3. Características generales de la empresa. ....	6
4. Compromiso con la igualdad. ....	8
5. Ámbito personal, territorial y temporal.....	10
6. Análisis. ....	10
6.1 Metodología y fuentes de información utilizadas. ....	10
6.2 Periodo de referencia de los datos analizados. ....	12
6.3 Fecha de realización del diagnóstico. ....	12
6.4 Persona físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración. ....	12
7. Conclusiones del análisis de datos. ....	13
7.1 Condiciones generales y condiciones de trabajo.....	13
7.2 Selección y contratación .....	13
7.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	15
7.4 Promoción .....	20
7.5 Formación .....	20
7.6 Condiciones de trabajo, incluida la auditoria retributiva.....	23
7.6.1 Entidad y datos del proyecto .....	23
7.6.2 Marco Legal.....	24
7.6.3 Objetivos.....	24
7.6.4 Fases y metodología .....	25
7.6.5 Diagnóstico de situación. ....	25
7.6.6 Registro Retributivo .....	27
7.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 29	
7.8 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual. ....	31
7.9 Comunicación, lenguaje e imagen empresarial. ....	32
7.10 Violencia de género y violencia sexual. ....	33
7.11 Salud laboral desde la perspectiva de género. ....	33
8. Conclusiones del análisis de datos. ....	33

9. Plan de Igualdad .....	38
9.1. Justificación jurídica .....	39
9.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad .....	41
9.3. Medidas y cronograma del Plan de Igualdad .....	45
10. Aplicación y seguimiento .....	48
11. Evaluación y revisión .....	49
12. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión. .....	50
13. Procedimiento de modificación .....	51
13. Firma del Plan de Igualdad .....	53

## Índice de tablas

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo año 2023 .....	7
Tabla 2: Incorporaciones por tipo contrato .....	14
Tabla 3: Conversiones de contratos temporales Año 2023 .....	14
Tabla 4: Bajas por tipo de contrato año 2023 .....	14
Tabla 5: Representación legal de la plantilla año 2023 .....	15
Tabla 6: Distribución de la plantilla o año 2023.....	15
Tabla 7: Distribución de la plantilla por departamento año 2023 .....	16
Tabla 8: Distribución de la plantilla por departamento año 2023 (Índice feminización y brecha).....	16
Tabla 9: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023.....	17
Tabla 10: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023 (Índice feminización y brecha).....	18
Tabla 11: Distribución de la plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico Año 2023.....	19
Tabla 12: Promociones del año 2023.....	20
Tabla 13: Formación por horas impartidas año 2023.....	20
Tabla 14: Datos entidad.....	23
Tabla 15: Distribución de la plantilla año 2023 .....	26
Tabla 16: Permisos año 2023 .....	29
Tabla 17: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os Año 2023 .....	30
Tabla 18: Distribución y Concentración De La Plantilla Por Tiempo de Trabajo año 2023 .	30
Tabla 19: Distribución y Concentración de la plantilla por edades año 2023 .....	30

## 1. Introducción.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responde a las nuevas responsabilidades que tiene Unión de Autobuses Urbanos, S.L., ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medias urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva ente mujeres y hombre.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de Unión de Autobuses Urbanos, S.L..

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose los principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objetivo de la elaboración del informe fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para realizar el presente documento se han utilizados los datos de las personas trabajadoras durante el año 2023.

## 2. Identificación de la empresa.

- Nombre o Razón Social: Unión de Autobuses Urbanos
- Razón Social: S.L.
- CIF: B28393882
- Actividad: Transporte Terrestre Urbano y suburbano de pasajeros
- Dirección centro: C/ Molino de Viento nº 3 (Toledo)
- Responsable de Igualdad: Esperanza Negro
- Teléfono: 670565362
- Correo electrónico: [enegro@gruporuiz.com](mailto:enegro@gruporuiz.com)
- Página web: <https://unauto.es/>
- 

## 3. Características generales de la empresa.

Unión de Autobuses Urbanos, S.L. fue incorporada a Grupo Ruiz en el año 1990, siendo ya concesionaria del servicio de transporte urbano de la ciudad. .

Cuenta con una base de operaciones ubicada en la C/ Molino de viento, nº 3 con un diseño amplio, accesible, funcional y luminoso en una parcela de 12.290 metros cuadrados, de los cuales 1.149 m<sup>2</sup> están destinados a talleres, oficinas y otras dependencias. Además, Unión de Autobuses Urbanos S.L. dispone de una oficina en la estación de autobuses para la atención al público en general, donde se expiden títulos de transporte y se recogen todo tipo de reclamaciones y aportaciones por parte de los viajeros.

Hay que añadir que el sector transporte es un sector tradicionalmente masculinizado (mecánicos, conductores, etc), lo que influye en la mínima representación de la mujer en la situación actual de las empresas de este sector. Es importante analizar la información desde esta perspectiva.

Tiene implantado un sistema de gestión conjunto de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, 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 sistema de seguridad y salud en el trabajo ISO 45001.

La plantilla máxima de Unión de Autobuses Urbanos, S.L. durante el año 2023 ha estado compuesta por 149 personas, de las que el 13,42% eran mujeres y el 86,58% hombres.

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo año 2023

Plantilla desagregada por sexo año 2023					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo año 2023	20	13,42%	129	86,58%	149

## 4. Compromiso con la igualdad.



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

Unión de Autobuses Urbanos, S.L. de Toledo, 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

 **UNAUTO**

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 4 de octubre de 2024

Miguel Alconchel Cesar  
Director Gerente

## 5. Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad será de aplicación general en Unión de Autobuses Urbanos, S.L. para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa, en todo el territorio de la provincia de Toledo.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, esta sería del 11/11/2024 al 10/11/2028.

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.

## 6. Análisis.

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

### 6.1 Metodología y fuentes de información utilizadas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cualitativos y cuantitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responde a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombre:

- 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.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

- Análisis de datos Cualitativos:  
 Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).
- Análisis de datos Cuantitativos: Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

*Interpretación de los índices de datos cuantitativo:*

- Índice de Distribución (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
  - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición

equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.

## 6.2 Periodo de referencia de los datos analizados.

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa durante el ejercicio 2023.

## 6.3 Fecha de realización del diagnóstico.

El diagnóstico se ha realizado durante el año 2023.

## 6.4 Persona físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.

De una parte, como representación de Unión de Autobuses Urbanos, S.L.:

- Miguel Alconchel Cesar, Director Gerente
- María Carmen Hornero Diez, Oficilia administrativa
- Esperanza Negro Pardo, Técnica de RR.HH

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- UGT Pedro José Barriga Calles
- CC.OO Juan Francisco Torres Arce
- CSIF Milagros Almendros López

## 7. Conclusiones del análisis de datos.

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

### 7.1 Condiciones generales y condiciones de trabajo

La estructura organizativa de Unión de Autobuses Urbanos, S.L. se caracteriza por un sistema de organización piramidal. En este esquema, las personas trabajadoras se distribuyen según su rango, estableciendo claramente los límites de autoridad entre los diferentes niveles jerárquicos. En este contexto, la supervisión y control del trabajo son llevados a cabo directamente por los superiores jerárquicos, quienes se encargan de gestionar y dirigir las actividades de las personas trabajadoras en sus respectivos niveles dentro de la estructura piramidal.

El convenio de aplicación para la organización es el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Toledo con nº 45000335011982.

### 7.2 Selección y contratación

En el transcurso del año 2023, las nuevas incorporaciones se caracterizaron en su mayoría por contratos indefinidos.

*Tabla 2: Incorporaciones por tipo contrato*

<b>Incorporaciones por tipo contrato (causa temporabilidad 2023)</b>							
<b>Contrato</b>	<b>Mujeres</b>	<b>D%</b>	<b>C%</b>	<b>Hombres</b>	<b>D%</b>	<b>C%</b>	<b>Total</b>
Eventual	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Interinidad	1	25,00%	50,00%	3	75,00%	50,00%	4
Indefinidos	1	25,00%	50,00%	3	75,00%	50,00%	4
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>25,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>6</b>	<b>75,00%</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>

Además, en el transcurso del año 2023, se llevó a cabo una conversión de contrato temporal a indefinido.

*Tabla 3: Conversiones de contratos temporales Año 2023*

<b>Conversiones de contratos temporales Año 2023</b>						
<b>Mujeres</b>	<b>D%</b>	<b>C%</b>	<b>Hombres</b>	<b>D%</b>	<b>C%</b>	<b>Total</b>
1	50,00%	0,00%	1	50,00%	100,00%	2
<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>

Debido a la naturaleza de la empresa todas las contrataciones se han realizado ha sido para el departamento de personal de movimiento. En el personal administrativo existe muy poco movimiento ya que no hay prácticamente rotación de puestos.

En lo relativo a las bajas definitivas de la empresa por tipo contrato, el resultado ha sido el siguiente:

*Tabla 4: Bajas por tipo de contrato año 2023*

<b>Bajas definitivas por tipo contrato año 2023</b>							
<b>Contrato</b>	<b>Mujeres</b>	<b>D%</b>	<b>C%</b>	<b>Hombres</b>	<b>D%</b>	<b>C%</b>	<b>Total</b>
Eventual	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	66,67%	4
Interinidad	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Indefinidos	1	33,33%	100,00%	2	66,67%	33,33%	3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>14,29%</b>	<b>100,00%</b>	<b>6</b>	<b>85,71%</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>

El proceso de selección del personal se realiza 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.

Las pruebas de selección varían según el tipo de perfil. Para los perfiles de oficina, se centran en entrevistas de trabajo.

La decisión final sobre la contratación se toma en colaboración entre el Director Gerente y el superior directo del departamento que busca un nuevo empleado/a. Esta colaboración garantiza que se elija al candidato más adecuado para las

necesidades específicas del equipo. El proceso de selección está diseñado para garantizar que se elijan a las personas candidatas adecuadas para los diferentes tipos de puestos en la empresa, desde los roles de oficina hasta los perfiles más especializados.

Antes de comenzar en su nuevo puesto de trabajo, se le explica el funcionamiento de la empresa y los protocolos de actuación, además se le entrega toda esta información en un pendrive u otro formato digital.

### 7.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

En lo relativo a la distribución del Comité de Empresa, los representantes legales de los trabajadores están distribuidos en 3 secciones sindicales: UGT, CCOO y CSIF. En total son 9 los representantes legales con los que cuenta la empresa, entre los que encontramos a dos mujeres.

Tabla 5: Representación legal de la plantilla año 2023

Representación legal de la plantilla año 2023							
	Mujeres	D%	C% Mujeres	Hombres	D%	C% Hombres	TOTAL
UGT	1	25%	50%	3	75%	43%	4
CC.OO	0	0%	0%	3	100%	43%	3
CSIF	1	50%	50%	1	50%	14%	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>

La distribución de la plantilla por nivel jerárquico, grupos profesionales, subgrupos, puestos de trabajo, nivel de responsabilidad está desagregada de la siguiente manera.

Tabla 6: Distribución de la plantilla o año 2023

	Plantilla desagregada por sexo año 2023				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>Unión de Autobuses Urbanos, S.L.</b>	20	13,42%	129	86,58%	149

## Índice de feminización y brecha por departamento.

Tabla 7: Distribución de la plantilla por departamento año 2023

Distribución de la plantilla por departamento año 2023									
Departamento	MUJERES			HOMBRES			T	Ifem	brecha
	M	D%	C%	H	D%	C%			
Tráfico	14	11,11%	70,00%	112	88,89%	86,82%	126	0,13	-77,78
Taller	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	6,98%	9	0,00	-100,00
Limpieza y control	1	0,00%	5,00%	4	0,00%	3,10%	5	0,25	-60,00
Administración	3	75,00%	15,00%	1	25,00%	0,78%	4	3,00	50,00
Corporativo	1	50,00%	5,00%	1	50,00%	0,78%	2	1,00	0,00
Dirección	1	0,00%	5,00%	2	0,00%	1,55%	3	0,50	-33,33
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>13,42%</b>	<b>100,00%</b>	<b>129</b>	<b>86,58%</b>	<b>100,00%</b>	<b>149</b>	<b>0,16</b>	<b>-73,15</b>

Tabla 8: Distribución de la plantilla por departamento año 2023 (Índice feminización y brecha)

Distribución de la plantilla por departamento año 2023 (Índice feminización y brecha)					
Departamento	M	H	T	Ifem	brecha
Tráfico	14	112	126	0,13	-77,78
Técnico-Taller	0	9	9	0,00	-100,00
Limpieza y control	1	4	5	0,25	-60,00
Administración	3	1	4	3,00	50,00
Corporativo	1	1	2	1,00	0,00
Dirección	1	2	3	0,50	-33,33
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>129</b>	<b>149</b>	<b>0,16</b>	<b>-73,15</b>

El valor del índice de feminización por Departamento en el año 2023 es el siguiente:

Departamento de Tráfico: 0,13 Infrarrepresentación de las mujeres

Departamento Técnico: 0,00 Infrarrepresentación de las mujeres

Departamento Limpieza-Control: 0,25 Infrarrepresentación de las mujeres

Departamento de Administración: 3,00 Feminización

Departamento Corporativo: 1,00 Sin brecha

Departamento de Dirección: 0,50 Infrarrepresentación de las mujeres

La distribución de la brecha de género dentro de la empresa en el 2023 es la siguiente:

- Brecha a favor de hombres: Departamento de Tráfico, Departamento Técnico, Departamento de Limpieza y Control, y Departamento de Dirección.
- Brecha a favor de mujeres: Departamento de Administración.
- Sin brecha: Departamento Corporativo.

### Índice de feminización y brecha por nivel jerárquico.

Tabla 9: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023									
Nivel Jerárquico	MUJERES			HOMBRES			T	Ifem	brecha
	M	D%	C%	H	D%	C%			
Personal Directivo	1	25,00%	5,00%	3	75,00%	2,33%	4	0,33	-50,00
Jefaturas Intermedias	1	33,33%	5,00%	2	66,67%	1,55%	3	0,50	-33,33
Personal Administrativo	3	100,00%	15,00%	0	0,00%	0,00%	3	0,00	100,00
Personal Técnico	0	0,00%	0,00%	8	100,00%	6,20%	8	0,00	-100,00
Personal de Movimiento	14	11,11%	70,00%	112	88,89%	86,82%	126	0,13	-77,78
Personal Auxiliar	1	0,00%	5,00%	4	0,00%	3,10%	5	0,25	-60,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>13,42%</b>	<b>100,00%</b>	<b>129</b>	<b>86,58%</b>	<b>100,00%</b>	<b>149</b>	<b>0,16</b>	<b>-73,15</b>

Tabla 10: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023 (Índice feminización y brecha)

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico año 2023 (Índice feminización y brecha)					
Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	Ifem	brecha
Personal Directivo	1	3	4	0,33	-50,00
Jefaturas Intermedias	1	2	3	0,50	-33,33
Personal Administrativo	3	0	3	0,00	100,00
Personal Técnico	0	8	8	0,00	-100,00
Personal de Movimiento	14	112	126	0,13	-77,78
Personal Auxiliar	1	4	5	0,25	-60,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>129</b>	<b>149</b>	<b>0,16</b>	<b>-73,15</b>

El valor del índice de feminización por nivel jerárquico en el año 2023 es el siguiente:

Personal Directivo:	0,33 Infrarrepresentación de las mujeres
Jefaturas Intermedias:	0,50 Infrarrepresentación de las mujeres
Personal Administrativo:	0,00 Feminización
Personal Técnico:	0,00 Infrarrepresentación de las mujeres
Personal de Movimiento:	0,13 Infrarrepresentación de las mujeres
Personal Auxiliar:	0,25 Infrarrepresentación de las mujeres

La distribución de la brecha de género por nivel jerárquico dentro de la empresa en el 2023 es la siguiente:

- Brecha a favor de hombres en todos los niveles jerárquicos menos en el personal administrativo.
- Brecha a favor mujeres en el personal administrativo.

El organigrama de la empresa queda de la siguiente manera:

Tabla 11: Distribución de la plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico Año 2023

Distribución de la plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico Año 2023														
Departamentos	Personal directivo		Jefaturas Intermedias		Personal Administrativo		Personal Técnico		Personal de Movimiento		Personal Auxiliar		TOTAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Tráfico	0	0	0	0	0	0	0	0	14	112	0	0	14	112
Técnico-Taller	0	0	0	1	0	0	0	8	0	0	0	0	0	9
Limpieza y control	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	4
Administración	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Corporativo	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirección	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>112</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>129</b>
Sumatorio	4		3		3		8		126		5		149	
Datos porcentuales	25 %	75 %	33 %	67 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	11,1 %	88,8 %	0,0 %	0,0 %	13,4 %	86,5 %

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 de viajeros 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.

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. Dicho convenio corresponde:

- *Convenio Colectivo de Transportes Viajeros por carretera (Provincia de Toledo).*

## 7.4 Promoción

Durante el año 2023 ha existido una promoción profesional dentro de la organización. La promoción corresponde a una mujer.

Tabla 12: Promociones del año 2023

Promociones del año 2023							
Tipo de promoción	MUJERES			HOMBRES			Total
	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	
Nº total de personas que han ascendido de nivel	1	100,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>

## 7.5 Formación

Nº de personas trabajadoras formadas por horas impartidas de formación

Tabla 13: Formación por horas impartidas año 2023

Formación por horas impartidas año 2023						
Denominación cursos	Mujeres	Hombres	Horas del curso	Total horas mujeres	Total horas hombre	Total horas
AI For Everyone	0	1	5	0	5	5
Azure Fundamentals y Azure Administrador	0	1	31	0	31	31
CAP	4	10	35	140	350	490
Curso de Bienvenida, máquinas expendedoras	0	4	3	0	12	12
Curso funcionamiento aplicación BUSME	2	6	3	6	18	24
Curso funcionamiento programa taller GNESES	0	6	2	0	12	12
Curso funcionamiento programa taller GNESES ADM	1	0	8	8	0	8
Específico para trabajos en altura	0	2	8	0	16	16
Inglés	0	1	69	0	69	69
Planes de igualdad. Miembros de la Comisión de igualdad.	1	0	3	3	0	3
Prevención de incendios y normas de actuación ante emergencias	1	0	4	4	0	4

Prevención de Riesgos	2	10	2	4	20	24
Prevención y sensibilización en materia de violencia y acoso laboral	1	0	3	3	0	3
Programa de desarrollo Directivo (PDD)	0	1	112	0	112	112
Seguridad en Trabajos en altura	0	8	2	0	16	16
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>50</b>	<b>290</b>	<b>168</b>	<b>661</b>	<b>829</b>

Las formaciones realizadas se han repartido de la siguiente manera en los diferentes departamentos de la empresa:

Tabla 14: Formación por departamentos año 2023

Formación por departamentos año 2023			
Departamentos	Mujeres	Hombres	Total
Tráfico	6	19	25
Técnico-Taller	0	10	10
Limpieza y control	0	1	1
Administración	1	1	2
Corporativo	0	1	1
Dirección	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>40</b>

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

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

Tabla 15: Formación por acción formativa año 2023

Denominación cursos	Formación por acción formativa año 2023													
	Promoción		Presencial		On line		Obligatoria		Voluntaria		Dentro jornada		Fuera jornada	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
AI For Everyone	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
Azure Fundamentals y Azure Administrador	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
CAP	0	0	4	10	0	0	4	10	0	0	4	10	0	0
Curso de Bienvenida, máquinas expendedoras	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0

Curso funcionamiento aplicación BUSME	0	0	1	6	0	0	1	6	0	0	1	6	0	0
Curso funcionamiento programa taller GNESES	0	0	0	6	0	0	0	6	0	0	0	6	0	0
Curso funcionamiento programa taller GNESES ADM	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Específico para trabajos en altura	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0
Inglés	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
Planes de igualdad. Miembros de la Comisión de igualdad.	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Prevención de incendios y normas de actuación ante emergencias	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Prevención de Riesgos	0	0	0	0	2	10	2	10	0	0	2	10	0	0
Prevención y sensibilización en materia de violencia y acoso laboral	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
Programa de desarrollo Directivo (PDD)	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Seguridad en Trabajos en altura	0	0	0	0	0	8	0	8	0	0	0	8	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 7.6 Condiciones de trabajo, incluida la auditoria retributiva

### 7.6.1 Entidad y datos del proyecto

Tabla 16: Datos entidad

<b>Razón social y NIF</b>	Unión de Autobuses Urbanos, S.L. B28393882
<b>Sector/Actividad</b>	Transporte Terrestre Urbano y suburbano de pasajeros
<b>Plantilla (nº hombres y mujeres)</b>	149 personas: - 20 mujeres - 129 hombres
<b>Convenio Colectivo de aplicación</b>	Convenio Colectivo de Transportes Viajeros por carretera (Provincia de Toledo).
<b>Vigencia</b>	La misma que el Plan de igualdad.
<b>Fecha informe</b>	oct-24
<b>Datos del informe</b>	Año 2023

- La entidad no tiene regulada la modalidad de teletrabajo.
- La jornada de trabajo es de 40 horas semanales.
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan a través del correo corporativo del personal de estructura y también de los correos personales del personal de movimiento. Además, se utiliza para comunicarse con el personal la vía telefónica, ya sea por llamada o por WhatsApp. La entidad también dispone de un tablón de anuncios. Al personal de movimiento se le realizan las comunicaciones vía SAE.
- 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.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2023.
- El personal de administración dispone de 31 días naturales. Además, tienen 5 días de convenio laboral de aplicación que pueden disfrutar cuando quieran.
- Para el personal de movimiento está estipulado que sean 31 días de vacaciones más 5 de asuntos propios. Estas vacaciones son asignadas de manera rotativa para las vacaciones de verano y para las vacaciones de invierno la empresa facilita varios periodos de disfrute y las personas trabajadoras se apuntan al periodo que prefieren. Además las propias personas trabajadoras pueden cambiar los periodos de vacaciones con la propia plantilla de compañeros/as.
- Los días de abono de los salarios, se realizan el último día hábil del mes.
- No existe movilidad geográfica en el puesto de trabajo.

- 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 Ayuntamiento de Toledo.

### 7.6.2 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 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).

### 7.6.3 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 retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD 902/2020.

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 31 de julio de 2024 a 31 de julio de 2028.

#### 7.6.4 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.

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.

#### 7.6.5 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.

Asimismo, se incluye:

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

#### 7.6.5.1 Datos sobre la empresa

- Sector y actividad de la empresa: Transporte Terrestre Urbano y suburbano de pasajeros.
- Los datos se refieren al periodo de 2023, donde la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 17: Distribución de la plantilla año 2023

	Distribucion de la plantilla año 2023								
	M	D%	C%	H	D%	C%	T	Ifem	brecha
<b>Unuato</b>	20	13,42%	13,42%	129	86,58%	86,58%	149	0,16	-73,15
<b>TOTAL</b>	20	13,42%	13,42%	129	86,58%	86,58%	149	0,16	-73,15

- A lo largo del año 2023 el total de la plantilla ha sido de 149 personas, estando distribuida en 20 mujeres (13,42%) y 129 hombres (86,58%), 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 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 -4,04% y una mediana de -4,46%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad.
- Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente al amparo del Reglamento General de Protección de Datos. 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, y los pactos internos, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo. No encontrándose diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

#### *7.6.5.2 Análisis de las diferencias retributivas*

##### **Visión general**

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -4,04% y una mediana de -4,46%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad.

##### **Análisis de las Brechas**

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad Unión de Autobuses Urbanos, S.L..

#### *7.6.5.3 Análisis de las diferencias retributivas*

La plantilla de la entidad es en mayoría masculina puesto que, de 149 personas de la plantilla, 129 de ellas son hombres y solo 20 son mujeres, 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.

A más sobre lo anterior cabe apuntar el hecho de que, la diferencia salarial existente que pueda darse es debida a, la antigüedad desarrollada en el seno de la empresa y la progresión salarial que esta conlleva.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, 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.

#### **7.6.6 Registro Retributivo**

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado la herramienta de Registro Retributivo de Igualdad 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 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 -4,04% y una mediana de -4,46%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad.

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

- Convenio Colectivo de Transportes Viajeros por carretera (Provincia de Toledo).

## 7.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En el año 2023 las personas trabajadoras han disfrutados los siguientes permisos:

Tabla 18: Permisos año 2023

Permisos 2023							
Descripción bajas temporales	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
Prestación por nacimiento	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	40,00%	2
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	2	0,00%	0,00%	1	0,00%	20,00%	3
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia voluntaria	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	40,00%	2
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>28,57%</b>	<b>0,00%</b>	<b>5</b>	<b>71,43%</b>	<b>100,00%</b>	<b>7</b>

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

Según los datos del 145 que dispone la empresa, las personas trabajadoras tienen las siguientes responsabilidades familiares.

Tabla 19: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os Año 2023

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os (Año 2.023)							
	MUJERES			HOMBRES			
Nº de hijas/os	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
0	13	15,66%	65,00%	70	84,34%	54,26%	83
1	4	18,18%	20,00%	18	81,82%	13,95%	22
2	3	8,11%	15,00%	34	91,89%	26,36%	37
3 ó mas	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	5,43%	7
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>13,42%</b>	<b>100,00%</b>	<b>129</b>	<b>86,58%</b>	<b>100,00%</b>	<b>149</b>

Tabla 20: Distribución y Concentración De La Plantilla Por Tiempo de Trabajo año 2023

Distribución y Concentración De La Plantilla Por Tiempo de Trabajo Año 2023							
	MUJERES			HOMBRES			
Tiempo de Trabajo	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
Completo	18	13,53%	90,00%	115	86,47%	89,15%	133
Parcial	2	12,50%	10,00%	14	87,50%	10,85%	16
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>13,42%</b>	<b>100,00%</b>	<b>129</b>	<b>86,58%</b>	<b>100,00%</b>	<b>149</b>

Tabla 21: Distribución y Concentración de la plantilla por edades año 2023

Distribución y Concentración de la plantilla por edades (año 2023)							
	MUJERES			HOMBRES			
Bandas de edades	Mujeres	D%	C% Mujeres	Hombres	D%	C% Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0,0%	0,00%	0	0%	0,00%	0
20-29 años	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	2,33%	3
30- 45 años	7	13,21%	35,00%	46	86,79%	35,66%	53
46-55 años	8	16,33%	40,00%	41	83,67%	31,78%	49
56 y más años	5	11,36%	25,00%	39	88,64%	30,23%	44
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>13,42%</b>	<b>100,00%</b>	<b>129</b>	<b>86,58%</b>	<b>100,00%</b>	<b>149</b>

## 7.8 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

CASOS DENUNCIADOS EN 2023							
Denunciantes	Mujeres	D%	C%	Hombres	D%	C%	Total
Abuso sexual	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Acoso por razón de sexo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Otras conductas contra la libertad sexual	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>

Durante el 2023 no se ha recibido ninguna denuncia relativa a acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

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

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 propiciarlos.”*

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.

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 la actualidad, la empresa está trabajando para elaborar un nuevo protocolo de actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas que atenten contra la libertad laboral. Este protocolo será implementado una vez que se haya consensuado el plan de igualdad.

## 7.9 Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

La comunicación interna es un área muy desarrollada gracias a la facilidad y diálogo continuo que se mantiene con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Los principales canales que se utilizan son: reuniones, llamadas telefónicas, correos electrónicos y tablón de anuncios.

La entidad Unión de Autobuses Urbanos, S.L., cuenta con las siguientes redes sociales:

[Inicio - UNAUTO](#)

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, cuando se hace referencia a: “empleados”, 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, se podrían haber utilizado “personas trabajadoras”.

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.

### 7.10 Violencia de género y violencia sexual.

Es importante abordar con sensibilidad y respeto la situación de las trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género y/o violencia sexual. En Unión de Autobuses Urbanos, S.L. no hay conocimiento de que ninguna trabajadora este viviendo esta situación.

### 7.11 Salud laboral desde la perspectiva de género.

La empresa cumple con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece los procedimientos a seguir cuando una trabajadora comunica su embarazo. En primer lugar, se adapta su puesto de trabajo para garantizar su seguridad y la del feto. Si no es posible esta adaptación, se procede a cambiarla de puesto o, en último caso, se suspende su contrato temporalmente.

Además, la empresa cuenta con un catálogo de puestos exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, los cuales se determinan mediante evaluaciones específicas de cada puesto de trabajo. Los procedimientos de actuación se derivan del servicio de prevención ajeno contratado por la empresa.

Durante las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, se considera la perspectiva de género. Se implementan distintas medidas de prevención de riesgos laborales según el sexo de la persona, y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa incluye aspectos relativos a la perspectiva de género para garantizar un ambiente de trabajo seguro y equitativo para todas las personas trabajadoras.

---

## 8. Conclusiones del análisis de datos.

Para la elaboración de este apartado se han realizado un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 3 mujeres, 24 hombres, 3 personas que se reservan el derecho a la intimidad y 1 persona que se siente identificado/a con otros géneros a través de la encuesta de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las materias analizadas. Se ha utilizado el modelo de encuesta puesto a disposición por el Ministerio de Igualdad.

### **PARTICIPACIÓN ENCUESTA PLANTILLA**

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido del 24 de octubre de 2024 al 31 de octubre de 2024, ambos inclusive. Es importante especificar el porcentaje de participación, que ha sido del 34,23% de la plantilla.

## Encuesta Plan de Igualdad

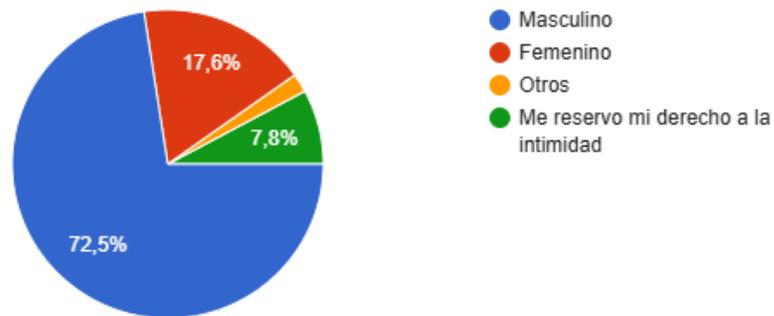
51 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

### 1. ¿Con qué genero te sientes identificado/a?

Copiar

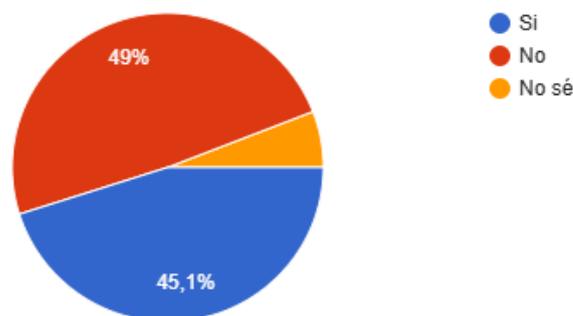
51 respuestas



### 2. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Copiar

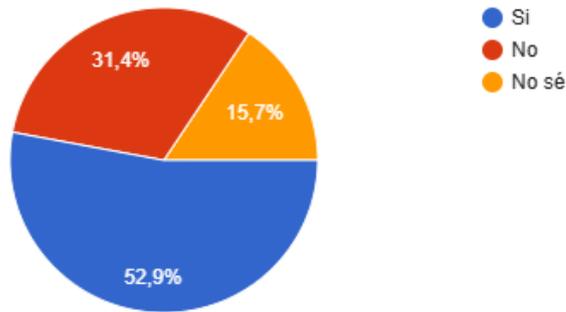
51 respuestas



 Copiar

3. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

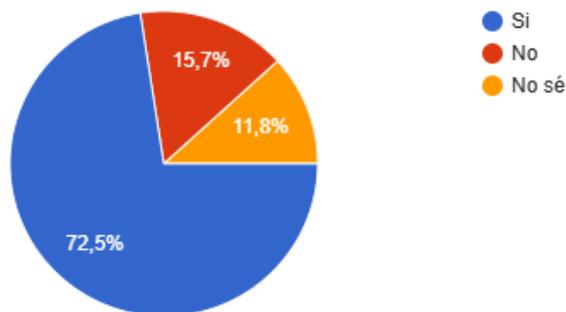
51 respuestas



 Copiar

4. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

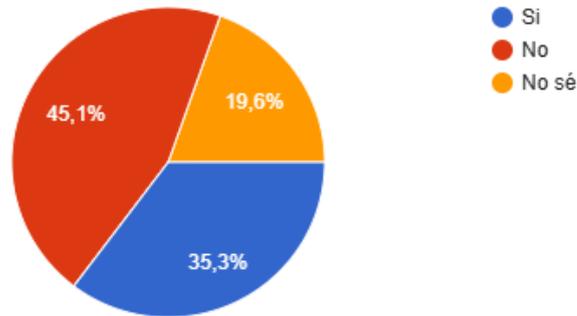
51 respuestas



 Copiar

5. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

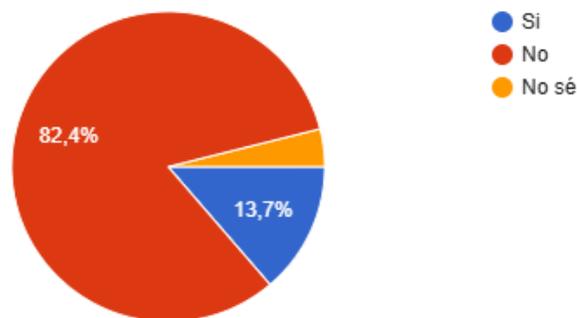
51 respuestas



 Copiar

6. ¿Considera que cobra menos que su compañero/a realizando exactamente el mismo trabajo?

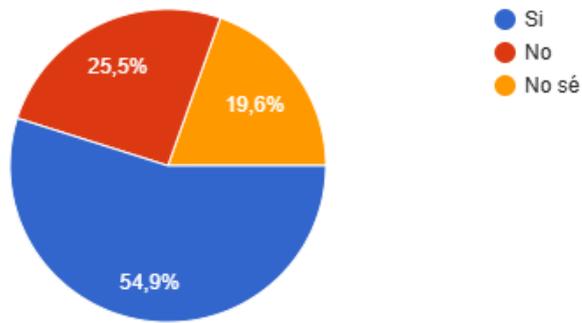
51 respuestas



 Copiar

7. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

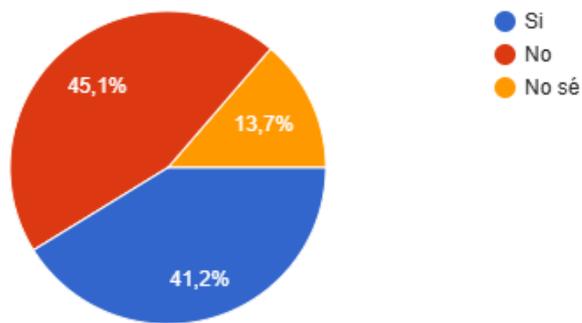
51 respuestas



 Copiar

8. ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?

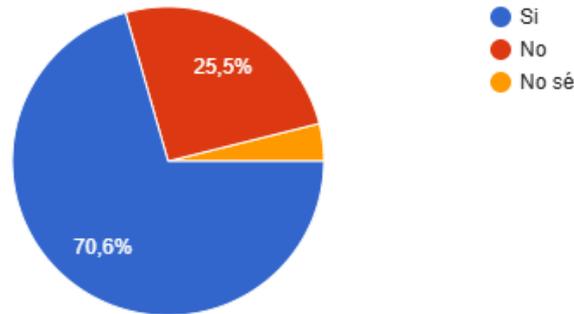
51 respuestas



Copiar

9. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

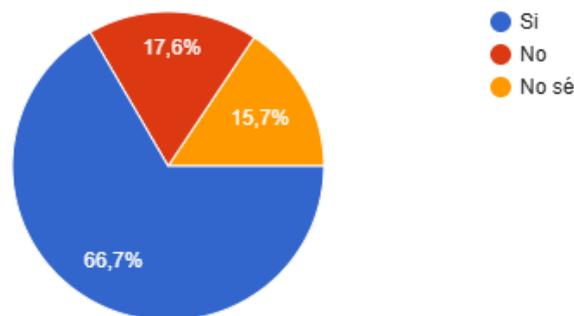
51 respuestas



Copiar

10. ¿Crees que es necesario tener un Plan de Igualdad en la empresa para que exista realmente igualdad entre ambos sexos?

51 respuestas



En resumen, los resultados sugieren que, aunque la percepción general es positiva en términos de igualdad de género, hay áreas en las que la empresa debe tomar medidas para abordar la percepción, mejorar las políticas y prácticas, y garantizar que todas las personas trabajadoras estén bien informadas sobre cuestiones críticas, como el acoso sexual y las medidas de conciliación.

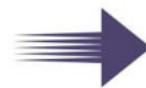
## 9. Plan de Igualdad

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**

## 9.1. 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 Unión de Autobuses Urbanos, S.L., 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.

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.

## 9.2. 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 Unión de Autobuses Urbanos, S.L., 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:

### ÁREA DE MEJORA: **Responsable de Igualdad**

OBJETIVO ESPECÍFICO: Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.

OBJETIVO CUALITATIVO:

- 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.

OBJETIVO CUANTITATIVO:

- Designar a una persona responsable de igualdad: Tener a una persona designada y formada en igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa en un plazo de 1 año.

PORCENTAJE OBJETIVO:

- Alcanzar un 100% de consecución en la designación y formación de la persona responsable en el plazo establecido (1 año)

### ÁREA DE MEJORA: **Selección**

En Unión de Autobuses Urbanos, S.L. se utilizan criterios de selección neutros para asegurar el acceso tanto de mujeres como hombres a los puestos de trabajo.

OBJETIVO CUALITATIVO: Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las

personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.

#### OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

- Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo: Completar la revisión y actualización de al menos el 100% de los anuncios y ofertas de empleo en un plazo de 2 años.  
PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 100% de revisión y actualización de todos los anuncios y ofertas de empleo en el plazo establecido (2 años).
- Formación en Igualdad de Oportunidades: Capacitar al 100% del personal involucrado en el proceso de selección en temas de igualdad de oportunidades en un plazo de 2 años.  
PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 100% de participación en la formación por parte de todas las personas que participan en el proceso de selección en el plazo establecido (2 años).

#### AREA DE MEJORA: **Contratación**

OBJETIVO CUALITATIVO: Promover la composición equilibrada e inclusiva de la plantilla de Unión de Autobuses Urbanos, S.L.:

#### OBJETIVO CUANTITATIVO:

- Fomentar la representación equilibrada: Aumentar la representación femenina de la empresa hasta llegar al 20% de representación en un plazo de 4 años.  
PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 20% en la representación femenina en la empresa en el plazo establecido (4 años).

#### AREA DE MEJORA: **Formación**

Unión de Autobuses Urbanos, S.L. está elaborando un plan de formación a la medida de las necesidades formativas de la plantilla con el fin de mejorar sus competencias tanto técnicas como personales, con ausencia de discriminación por sesgo de género.

OBJETIVO CUALITATIVO: Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para toda la plantilla.

#### OBJETIVO CUANTITATIVO:

- Formación en Sensibilización en Igualdad: La empresa ofrecerá capacitar al 100% de la plantilla de Unión de Autobuses Urbanos, S.L. en sensibilización en materia de igualdad en un plazo de 2 años.  
PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 100% de participación de toda la plantilla en la formación en sensibilización en materia de igualdad en el plazo establecido (2 años).

#### ÁREA DE MEJORA: **Retribución**

Unión de Autobuses Urbanos, S.L. cuenta con una política salarial rígida y transparente que establece salarios según el convenio colectivo.

**OBJETIVO CUALITATIVO:** Para mantener y mejorar la equidad salarial, es fundamental implementar un sistema de control que garantice la igualdad en las retribuciones. Este sistema debe ser capaz de identificar y corregir posibles desigualdades salariales que puedan surgir.

**OBJETIVO CUANTITATIVO:**

- Realizar auditorías retributivas cada dos años para evaluar y garantizar la no discriminación de género en la organización.  
PORCENTAJE OBJETIVO: Completar el 100% de las auditorías retributivas programadas para los años 2026 y 2028, asegurando que se realice al menos una auditoría en ese período.

#### ÁREA DE MEJORA: **Sexismo y Acoso**

Unión de Autobuses Urbanos, S.L. no contaba con un protocolo de acoso sexual envigor. La elaboración de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, ofrece una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la Igualdad de oportunidades. Los actos de acoso sexual o por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad.

**OBJETIVO CUALITATIVO:** 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.

**OBJETIVOS CUANTITATIVOS:**

- Elaboración de Protocolo: Desarrollar y aprobar un protocolo integral para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en un plazo de 1 año.

PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 100% de implementación del protocolo en la organización, asegurando que todas las personas empleadas estén informadas y capacitadas sobre su contenido y procedimientos en el plazo establecido (1 año).

- Difusión del Protocolo: Asegurar que el 100% de la plantilla de la empresa reciba y comprenda el protocolo en un plazo de 1 año.

PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 100% de difusión del protocolo a través de los canales habilitados en la empresa, garantizando que todos los empleados tengan acceso a la información en el plazo establecido (1 año).

#### ÁREA DE MEJORA: **Comunicación y lenguaje**

**OBJETIVO CUALITATIVO:** Establecer una comunicación neutra en materia de género en todos los ámbitos de comunicación dentro de la empresa.

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres, transmitiendo una imagen más equilibrada de la organización.

#### **OBJETIVOS CUANTITATIVOS:**

- Revisión de Documentación y Canales de Comunicación: Realizar una revisión exhaustiva de toda la documentación y los canales de comunicación de la empresa para asegurar que sean inclusivos y no perpetúen estereotipos de género, en un plazo de 3 años.

PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 100% de revisión de la documentación y los canales de comunicación establecidos, asegurando que se identifiquen y corrijan posibles sesgos de género en el plazo establecido (3 años).

- Integración de la Imagen Femenina: Aumentar la representación y visibilidad de la imagen femenina en la web corporativa en un plazo de 1 año.

PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 100% de actualización de los contenidos visuales y textuales en la web, asegurando que al menos el 50% de las imágenes reflejen la diversidad y el empoderamiento femenino en el plazo establecido (1 año).

- Promoción y Difusión del Plan de Igualdad: Asegurar que el 100% de la plantilla conozca y tenga acceso a los contenidos del plan de igualdad en un plazo de 1 año.

PORCENTAJE OBJETIVO: Alcanzar un 100% de difusión del plan de igualdad, en el plazo establecido (1 año)

### 9.3. Medidas y cronograma del Plan de Igualdad

MEDIDAS											
OBJETIVO CUALITATIVO	OBJETIVO CUANTITATIVO	INDICADORES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	PORCENTAJE OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	PLAZO DE CONSECUCCIÓN				
							2024	2025	2026	2027	2028
<b>1. RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>											
1.1. 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.	1.1.1. Designar a una persona responsable de igualdad: Tener a una persona designada y formada en igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa en un plazo de 1 año.		Personal de RRHH	Recursos propios	100%	ALTA					
<b>2. SELECCIÓN DE PERSONAL</b>											
2.1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.	2.1.1. Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo: Completar la revisión y actualización de al menos el 100% de los anuncios y ofertas de empleo en un plazo de 2 años.	Documentos revisados y corregidos	Dirección RRHH	150€ (coste aproximado en horas de dedicación del personal)	100%	MEDIA					
	2.1.2. Formación en Igualdad de Oportunidades: Capacitar al 100% del personal involucrado en el proceso de selección en temas de igualdad de oportunidades en un plazo de 2 años.	N.º de personas formadas en igualdad	Dirección de Personas y RRHH	60€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).	100%	MEDIA					

OBJETIVO CUALITATIVO	OBJETIVO CUANTITATIVO	INDICADORES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	PORCENTAJE OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	PLAZO DE CONSECUCIÓN				
							2024	2025	2026	2027	2028
<b>3. CONTRATACIÓN</b>											
3.1. Promover la composición equilibrada e inclusiva de la plantilla de Unión de Autobuses Urbanos, S.L..	3.1.1. Fomentar la representación equilibrada: Aumentar la representación femenina de la empresa hasta llegar al 20% de representación en un plazo de 4 años.	Nº de incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.	Dirección y Gerencia	Recursos propios	20%	BAJA					
<b>4. FORMACIÓN</b>											
4.1. Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para toda la plantilla.	4.1.1. Formación en Sensibilización en Igualdad: La empresa ofrecera capacitar al 100% de la plantilla de Unión de Autobuses Urbanos, S.L. en sensibilización en materia de igualdad en un plazo de 2 años.	N.º de personas formadas en igualdad	Dirección de Personas y RRHH	600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación)	100%	MEDIA					
<b>5. RETRIBUCIÓN</b>											
5.1. Para mantener y mejorar la equidad salarial, es fundamental implementar un sistema de control que garantice la igualdad en las retribuciones. Este sistema debe ser capaz de identificar y corregir posibles desigualdades salariales que puedan surgir.	5.1.1. Realizar auditorías retributivas cada dos años para evaluar y garantizar la no discriminación de género en la organización.	Informe anual del análisis de la estructura salarial.	RRHH	Recursos propios	100%	MEDIA					
<b>6. SEXISMO Y ACOSO</b>											
6.1. 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.	6.1.1. Elaboración de Protocolo: Desarrollar y aprobar un protocolo integral para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en un plazo de 1 año.	Documento del código de conducta. Realización del protocolo.	RRHH	150€ (coste aproximado en horas de dedicación del personal)	100%	ALTA					
	6.1.2. Difusión del Protocolo a través del portal de la persona empleada en un plazo de 1 año.	N.º de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.	RRHH	Recursos propios	100%	ALTA					

OBJETIVO CUALITATIVO	OBJETIVO CUANTITATIVO	INDICADORES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	PORCENTAJE OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	PLAZO DE CONSECUCIÓN				
							2024	2025	2026	2027	2028
<b>7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE</b>											
<p><b>7.1.</b> Establecer una comunicación neutra en materia de género en todos los ámbitos de comunicación dentro de la empresa.</p> <p>Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres, transmitiendo una imagen más equilibrada de la organización.</p>	<p><b>7.1.1.</b> Revisión de Documentación y Canales de Comunicación: Realizar una revisión exhaustiva de la documentación y los canales de comunicación de la empresa para asegurar que sean inclusivos y no perpetúen estereotipos de género en plazo de 3 años.</p>	Documentos revisados y corregidos	Gerencia y RRHH	Recursos propios	100%	MEDIA					
	<p><b>7.1.2.</b> Integración de la Imagen Femenina: Aumentar la representación y visibilidad de la imagen femenina en la web corporativa en un plazo de 1 año.</p>	Integrar imágenes de personal femenino en la web	Gerencia y Marketing	Recursos propios	100%	ALTA					
	<p><b>7.1.3.</b> Promoción y Difusión del Plan de Igualdad a través del portal de las personas trabajadoras en un plazo de 1 año.</p>	N.º de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.	Gerencia y RRHH	Recursos propios	100%	ALTA					

Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Acceso al empleo y selección del personal	210 €
Contratación	750 €
Formación	3.000 €
Retribución	900 €
Sexismo y Acoso	600 €
Comunicación y lenguaje	400 €
<b>SUBTOTAL</b>	<b>5.860 €</b>

## 10. Aplicación y seguimiento

El I Plan de Igualdad de Unión de Autobuses Urbanos, S.L., 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 anualmente, 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.

## 11. 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 noviembre de 2026.
  - Evaluación final se realizará en el plazo del último trimestre de vigencia en noviembre de 2028, es decir de septiembre del 2028 a noviembre de 2028.

La información se recopilará mediante las reuniones anuales 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.

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.

## 12. 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.

## 13. 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.
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.

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 autonómico.

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.

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

**Firmas:**

**Firmas:**

**Miguel Alconchel Cesar.**  
Director de RRHH y Representante  
de la entidad.

**María Carmen Hornero Diez**  
Oficiala Administrativa y  
Representante de la entidad.

**Firmas:**

**Firmas:**

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

**Pedro José Barriga Calles M<sup>a</sup>**  
Representante Legal de las Personas  
Trabajadoras. Sindicato UGT.

**Firmas:**

**Firmas:**

**Juan Francisco Torres Arce.**  
Representante Legal de las Personas  
Trabajadoras. Sindicato CC.OO

**Milagros Almendros López.**  
Representante Legal de las Personas  
Trabajadoras. Sindicato CSIF

## 13. 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 y para dar cumplimiento a la normativa actual en materia de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020).

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

**Firmas:**

**Miguel Alconchel Cesar.**  
Director de RRHH y Representante  
de la entidad.

**Firmas:**

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

**Firmas:**

**Juan Francisco Torres Arce.**  
Representante Legal de las Personas  
Trabajadoras. Sindicato CC.OO

**Firmas:**

**María Carmen Hornero Diez**  
Oficiala Administrativa y  
Representante de la entidad.

**Firmas:**

**Pedro José Barriga Calles M<sup>a</sup>**  
Representante Legal de las Personas  
Trabajadoras. Sindicato UGT.

**Firmas:**

**Milagros Almendros López.**  
Representante Legal de las Personas  
Trabajadoras. Sindicato CSIF