



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICAS

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2020 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Empresa Avanza Movilidad Urbana, S.L.U.*

Convenio o acuerdo: Avanza Movilidad Urbana, S.L.U.

Expediente: 42/11/0008/2020.

Fecha: 08/05/2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Alberto Trigueros Rodríguez.

Código 42100041112020.

Visto el texto del Plan Igualdad de la Empresa Avanza Movilidad Urbana, S.L.U. de Soria, suscrito el día 23 de diciembre de 2019, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por la representación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, esta Oficina Territorial de Trabajo,

#### ACUERDA

Primero.- Inscribir el Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Conjunta de Negociación.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
01/01/2020**

#### ÍNDICE

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

II. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

III. ALCANCE DEL PLAN

- Ámbito de aplicación

- Vigencia del Plan

IV. ANALISIS

V. ACCIONES

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

VII. ANEXOS

- Anexo I – Protocolo Acoso Sexual.

**I. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA**

Razón social: Avanza Movilidad Urbana, S.L.U.

Forma jurídica: Sociedad Limitada Unipersonal.

Actividad: Transporte público de viajeros por carretera.



Centro de trabajo: 1. Polígono industrial Las Casas c/ G, parcela 15 (42005-Soria).

CIF: B79072823

CCC: 42101841604

Convenio Colectivo de Corporación Española de tTransportes, S.L. (código 42100060012017.)

## II. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El art. 14 de la Constitución establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así mismo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral es conocido por la Directiva 2004/113/CE del Consejo, del 13 de diciembre de 2004, cuyo objeto es crear un marco para luchar contra la discriminación basada en el sexo, en el acceso y suministro a los bienes y servicios con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los Estados miembros.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, proclamado por el art. 3 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El art. 45 de la Ley Orgánica establece la obligación de la empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral, y en el caso de empresas de más de doscientos cincuenta personas, las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, con un alcance y contenido que viene delimitado por el art. 46 de la Ley.

Con fecha 23 de diciembre de 2019, quedó constituida la Comisión de Igualdad de Avanza Movilidad Urbana, SLU, en el centro de trabajo de Soria, constituida por el Delegado de la empresa y dos personas en representación de la empresa, fijando como cometidos, entre otros, los siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

- Velar porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma remuneración, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna, por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

- Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión realizará un seguimiento de las posibles discriminaciones directas o indirectas, favoreciendo el principio de igualdad a través de acciones positivas.

- Con el objetivo de lograr el principio de integración, de igualdad y no discriminación y lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres, a través de la elaboración de un Plan de Igualdad de oportunidades, se realizará un diagnóstico de la realidad, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- Se establecerán medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones, que puedan formular los trabajadores y trabajadoras.



- El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho de toda la plantilla y para que sea efectivo se dará información de los derechos laborales.

- Se realizarán políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

- Cuantas otras funciones se atribuya la Comisión, orientada a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo.

Además la Comisión de Igualdad de Avanza Movilidad Urbana, SLU, formada por los representantes de la empresa y por la representación de los trabajadores y trabajadoras, pretende asumir su rol comprometiéndose a contribuir al desarrollo social a través de la puesta en práctica de una serie de valores:

- Prestamos un servicio público, asumiendo nuestra responsabilidad de contribuir al desarrollo integral de la comunidad en forma solidaria, mediante acciones orientadas a paliar problemáticas sociales, respetando el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

- Nuestra empresa está formada por personas que a su vez forman parte de nuestra sociedad. En la medida en que consideremos la realidad laboral como una necesidad natural de relacionarse las personas, podremos ver el mundo del trabajo que realizamos bajo un profundo sentido social y solidario.

- Bajo una responsabilidad empresarial basada en los principios éticos, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la Comisión de Igualdad se comprometen a preocuparse por las personas que forman parte de la empresa, por su trabajo, proporcionando dignidad y respeto a través de priorizar una política social y laboral, que respete los principios éticos fundamentales, entre otros:

El respeto por los derechos humanos.

La igualdad de oportunidades.

La formación profesional.

La calidad en el empleo.

La participación de los trabajadores y trabajadoras.

El bienestar laboral.

La salud y la seguridad.

La igualdad de trato y de reconocimiento entre mujeres y hombres.

En el mundo del trabajo, se han producido en muchas ocasiones situaciones de desigualdad que persisten en nuestra sociedad actual, a través de la repetición de diversos mecanismos que tienen repercusión directa en las relaciones laborales. La discriminación actualmente no se identifica tanto con una desigualdad de trato, sino que es la consecuencia de trasladar al mundo laboral los estereotipos sociales que han estado presentes en la sociedad y sitúan a las mujeres en una situación de desventaja social.

Nuestro objetivo de contribuir al desarrollo social de nuestra comunidad, nos lleva a priorizar el respeto por la igualdad entre hombres y mujeres, como principio básico y transversal, tanto en la organización y su funcionamiento interno, como en nuestras relaciones con los grupos de interés externos: con los proveedores, con nuestros clientes y con la sociedad.



Desde la Comisión de Igualdad velaremos para que no se produzcan situaciones de discriminación y desventaja, y contribuiremos para que la igualdad de trato entre mujeres y hombres y el reconocimiento de sus capacidades, habilidades y su trabajo, sea una realidad además de en nuestra empresa, en el sector y en la sociedad en general, por ello a través del Plan de Igualdad pretendemos transformar la realidad social hacia una efectiva promoción del principio de igualdad bajo un enfoque de género, a través de la incorporación de una serie de acciones y bajo un proceso participativo que integraremos en nuestra actividad, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

## II. ALCANCE DEL PLAN

### - *Ámbito de aplicación*

Entran dentro del alcance de este Plan, todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de la empresa Avanza Movilidad Urbana SLU y pertenecen al centro de trabajo de la provincia de Soria.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y tras la reforma operada por 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, se analizaron y diagnosticaron desde una perspectiva de género, entre otras, las siguientes áreas:

- 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

### - *Vigencia*

El presente Plan, tendrá una vigencia de cinco años, tiempo que las partes entienden suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo.

Pasado el plazo de vigencia del Plan, se reunirá la Comisión para proceder la negociación del II Plan de Igualdad de la empresa.

En el intervalo de tiempo que medie hasta la aprobación del siguiente Plan, se mantendrá vigente el contenido del Plan anterior.

## IV. ANALISIS

Esta fase se inicia con la recogida de información y análisis de los datos de todo el personal de la Empresa:

- Datos sobre la composición de la Plantilla por sexos:

Organigrama

Distribución por puestos

Tipos de contratos

Participación en cursos de formación



Salarios anuales  
Distribución por edades  
Representantes sindicales y composición del Comité de empresa  
Incorporaciones y ceses del último año  
Bajas temporales, IT, absentismo y permisos retribuidos  
Distribución por antigüedad media

## Convenio Colectivo

Esta información cuantitativa se complementa con la documentación sobre Seguridad y Salud Laboral.

Con toda la información, hemos podido realizar un análisis detallado de la situación actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los centros de trabajo de la provincia de Soria en la empresa Avanza Movilidad Urbana, SLU.

## V. ACCIONES

Fijado previamente el objetivo de elaborar el Plan de Igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, dando cumplimiento a las obligaciones legales en materia de Igualdad de Género, en los términos en los que queda recogido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se estableció un plan de trabajo, tras la reforma operada por 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.

Este plan, arranca con el diagnóstico de la situación, para lo cual se analizó la documentación que permitía identificar la situación en que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta primera fase tenía como finalidad obtener información, identificar desequilibrios y desigualdades de género y sentar las bases del Plan de Igualdad.

Del estudio, se han fijado las acciones a realizar durante el tiempo de vigencia del Plan, dando prioridad a aquellas que se consideran necesarias y que se corresponden a las siguientes áreas de contenido:

- Las características de la empresa y su estructura organizativa
- La conciliación de la vida familiar y laboral
- Prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Comunicación interna
- El desarrollo de la carrera profesional
- La formación y el reciclaje
- Las condiciones de trabajo en la empresa

Se ha querido vincular las acciones a realizar a lo largo del Plan, a aquellas áreas que son susceptibles de mejora.

BOPSO-57-20052020



## OBJETIVOS/ACCIONES DEL PLAN POR ÁREAS DE TRABAJO:

### a) *Proceso de selección y contratación.*

#### *Objetivo:*

Garantizar la igualdad de trato en todos los procesos de selección, y fomentar la incorporación de las mujeres, en aquellas áreas y puestos donde su representación sea menor.

#### *Acciones:*

- Las ofertas de empleo se redactarán en términos de igualdad. Se utilizará un lenguaje no discriminatorio.
- Los criterios de selección se establecerán atendiendo a capacidades y méritos y en términos no discriminatorios para garantizar la igualdad de oportunidades.
- En las entrevistas de trabajo, no se utilizará un lenguaje sexista.
- En las entrevistas de trabajo se plantearán cuestiones vinculadas exclusivamente con el puesto de trabajo

### b) *Clasificación profesional.*

#### *Objetivo:*

Regular un sistema de clasificación profesional, que garantice la no discriminación por género.

#### *Acciones:*

- Utilizar términos neutros, en la denominación de la clasificación profesional.
- Eliminar cualquier criterio discriminatorio, en relación con parámetros como sexo, edad,
- Encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales.
- Corregir las situaciones en las que se detecte una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

### c) *Formación.*

#### *Objetivo:*

Una de las disposiciones que aparecen recogidas en el texto de la Ley Orgánica 3/2007 y normativa vigente, como uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo, es la inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo.

Por ello, es objetivo del Plan favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional

#### *Acciones:*

- Velar porque el acceso a la formación se haga por méritos objetivos y en igualdad de condiciones.
- Cada acción formativa debe asegurar que su contenido, organización, e impartición, lo sea con escrupuloso respeto al Principio de Igualdad y debe servir como herramienta de desarrollo profesional
- Facilitar el acceso a cursos formativos de reciclaje a los trabajadores y trabajadoras que se incorporan tras un periodo de permiso y/o excedencia.
- Realizar acciones de formación en materia de Igualdad destinadas a quienes tengan responsabilidad en la gestión de equipos.

BOPSO-57-20052020





d) *Promoción profesional.*

*Objetivo:*

Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos profesionales.

*Acciones:*

- Seguir aplicando, para la promoción interna los principios de valoración objetiva y de no discriminación.

Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.

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

*Objetivo:*

Garantizar que a trabajos de igual valor se abone el mismo salario, independientemente de quién los realice.

*Acciones:*

- Velar porque no exista ningún tipo de discriminación en los salarios o conceptos extrasalariales abonados a los diferentes trabajadores de la empresa.

- Seguir registrando los valores medios de los salarios, complementos salariales y extrasalariales, por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor, y por sexo, para que se pueda valorar si existe o no brecha salarial.

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

*Objetivo:*

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres significa garantizar que ambos puedan participar en diferentes esferas (en la familiar, en el trabajo, en la vida diaria) y actividades sobre bases de igualdad.

El compromiso de la empresa con la conciliación de la vida laboral y familiar es una responsabilidad social y uno de los factores más decisivos a la hora de que los usos del tiempo de mujeres y hombres se igualen, por lo que se trabajará para promover desde la empresa una política de “empresa responsable” en el equilibrio entre la conciliación de la vida privada y laboral.

Es objetivo de este Plan promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad.

*Acciones:*

- Establecer el compromiso de la empresa de anunciar los turnos con antelación en el cuadrante para que la persona se pueda organizar, como ya se viene haciendo y siempre que esto sea posible.

- Dar la posibilidad de que, el trabajador y trabajadora que así lo desee y lo solicite a la Empresa, pueda acumular el disfrute del período de lactancia tras el período de baja maternal.

g) *Infrarrepresentación femenina.*

*Objetivo:*

Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas

BOPSO-57-20052020



## *Acciones:*

- Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.

- Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.

- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comités de empresa en su ámbito de representación.

## *h) Retribuciones*

### *Objetivo:*

La distribución de los salarios brutos en sus diferentes componentes, es la misma para hombres y mujeres, por lo que no se da desigualdad retributiva. El salario base y los complementos salariales de convenio, constituyen el elemento salarial de ambos sexos, por lo que no hay diferencias de retribución en términos brutos, así que podemos afirmar que no existe discriminación por género.

### *Acciones:*

Confirmar la política retributiva actual de la Empresa, constatando que se siguen manteniendo los criterios no discriminatorios por razón de sexo en salarios y complementos salariales de convenio.

## *i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*

### *Objetivo:*

Dentro de ámbito laboral, relacionados con la discriminación por razón de sexo es necesario conocer el significado de estos términos:

- Acoso Sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

En aplicación del contenido del art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, por lo que tanto la empresa como los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se deben comprometer a difundir los códigos de buenas prácticas.

### *Acciones:*

- Difundir el protocolo actual sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, para que todo el personal conozca la existencia del mismo.

- Contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y transmitir la necesidad de que quién





sea conocedor de alguna de dichas situaciones, pueda dirigirse a la persona responsable o a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

## VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos para comprobar que el Plan de Igualdad y Oportunidades cumpla los objetivos que se han propuesto y, lo que es más importante, que responda a las necesidades y carencias detectadas en la empresa.

Las medidas referidas, se vienen ya aplicando en los centros de trabajo ubicados en la provincia de Soria, en la empresa Avanza Movilidad Urbana, SLU.

Para llevar a cabo el seguimiento las partes firmantes del presente Plan, acuerdan que será la Comisión de Igualdad la responsable de realizar el seguimiento periódico del Plan.

Soria, 8 de mayo de 2020.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano.

855

BOPSO-57-20052020