

Auto Periferia



GRUPO RUIZ



PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1 Presentación de la empresa
- 1.2 Marco legal del plan de igualdad
- 1.3 Compromiso de igualdad entre hombres y mujeres
- 1.4 Características del plan de igualdad
- 1.5 Ámbito de aplicación y fechas de elaboración

2. PLAN DE IGUALDAD

2.2 INFORME DIAGNÓSTICO

- 2.2.1 Introducción
- 2.2.2 Ficha técnica
- 2.2.3 Contextualización y características generales de la empresa.
- 2.2.4 Análisis
 - 2.2.4.1 Análisis de los datos de la empresa
 - A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
 - a. Análisis cuantitativo
 - b. Análisis cualitativo
 - B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
 - a. Organigrama
 - b. Análisis cuantitativo
 - c. Análisis cualitativo
 - C. FORMACIÓN
 - a. Análisis cuantitativo
 - b. Análisis cualitativo
 - D. PROMOCIÓN PROFESIONAL
 - a. Análisis cuantitativo
 - b. Análisis cualitativo
 - E. CONDICIONES DE TRABAJO
 - a. Análisis cuantitativo
 - b. Análisis cualitativo

- F. SALUD LABORAL
 - a. Análisis cuantitativo
 - b. Análisis cualitativo
- G. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
 - a. Análisis cuantitativo
 - b. Análisis cualitativo
- H. REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
- I. INDICADORES SALARIALES AÑO 2020

2.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.

2.4 OBJETIVOS Y ÁREAS DE MEJORA.

- 2.4.1 Medidas y acciones, indicadores, responsables y plazos.

2.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

2.6 DURACIÓN Y SEGUIMIENTO

ANEXO I.- PROTOCOLO de PREVENCIÓN y TRATAMIENTO de SITUACIONES de ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO, EN AUTO PERIFERIA, S.A.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la Empresa

AUTO PERIFERIA, S.A. fue fundada en 1960, constituida como una empresa de ámbito local y dedicada exclusivamente al transporte de viajeras y os por carretera, teniendo su domicilio actual en Cl. Neptuno, nº6, en Villanueva del Pardillo, Madrid.

Su objetivo social comprende la explotación de servicios regulares de transporte de viajeras y viajeros de las diferentes líneas adscritas a la concesión de la Comunidad de Madrid VCM-602. Siendo un servicio de transporte permanente de uso general.

La concesión MADRID – LAS ROZAS – VILLANUEVA DE LA CAÑADA – QUIJORNA (VCM-602), está compuesta por diecisiete líneas, cubriendo el servicio de transporte de viajeras y viajeros de las localidades de Las Rozas, Las Matas, Majadahonda, Villanueva de la Cañada, Villanueva del Pardillo, Brunete y Quijorna.

1.2 Marco legal del plan de igualdad

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en múltiples textos internacionales de derechos humanos, en el derecho europeo y en el derecho nacional.

NORMATIVA INTERNACIONAL

En el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, se han venido dando pasos hacia una regulación de al defensa de los derechos de las mujeres ya desde la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer de 1979 y con la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre ellos, España.

En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Además de ello, han sido importantes los avances alcanzados a través de las conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas:

- I Conferencia mundial en México (1975).
- II Conferencia mundial de Copenhague (1980).
- III Conferencia mundial de Nairobi (1985).
- IV Conferencia mundial de Beijing, Pekín (1995). La cual supuso el punto de inflexión de las políticas de igualdad, al ratificar que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que la igualdad entre los géneros es una cuestión de interés universal y de beneficio para mujeres y hombres.

- La declaración y la plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.
- Beijing +5 en Nueva York (2000).
- Beijing +10 (2005) examen y evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing.
- Beijing +15 (2010) examen y evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing.
- Beijing +20 (2015) examen y evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing.

NORMATIVA EUROPEA

En el marco de la Unión Europea deben ser destacados, entre otros, el Tratado de Amsterdam de 1997, que al modificar el Tratado de Roma de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

También hay que destacar que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación y contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas sobre la materia.

NORMATIVA DEL ESTADO ESPAÑOL

El artículo 14 de la Constitución Española, establece la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Además de ello, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su exposición de motivos reconoce que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, y la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, en palabras escritas por John Stuart Mill hace más de un siglo, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Así, en su artículo primero establece que el objeto de dicha ley, que es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La elaboración de un diagnóstico negociado de la situación y posterior realización del Plan de Igualdad, incluidos ambos en el presente documento, responde al objeto fundamental de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (modificado por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la gestión empresarial, haciendo de la igualdad un hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa de nuestras personas trabajadoras; selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad, tal y como se establece, en los siguientes artículos:

Art. 45: "Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 46.1: "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.

Art. 46.2: "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.

- 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la Dirección de la empresa facilitará todos los datos en información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD



COMPROMISO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Estimada plantilla,

Tanto en **AUTO PERIFERIA**, como en todo el **Grupo Ruiz** somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta 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 trato y 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, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la corporación mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia. Por ello, ha promovido la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, así como por la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Villanueva del Pardillo, a veintiuno de abril de 2021.

Alberto Egido Martínez
Director General

1.4 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

1. Integral. Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no dirigido de forma exclusiva a mujeres.
2. Transversal. Adopta la transversalidad de género como uno de los principios rectores.
3. Flexible. Se adapta a la situación actual reflejadas en el diagnóstico elaborado a partir de los datos desagregados por sexo de la plantilla.
4. Dinámico y sistemático. Se identifica un fin que es conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas para ello, por lo que deberá estar en continua revisión y adecuación.
5. Participativo y consensuado. Se considera que uno de los principios básicos es la participación a través de la negociación y cooperación de las partes (dirección de la empresa y representación legal de la plantilla).
6. Compromiso. Parte del compromiso de la Dirección de la empresa por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantizando los recursos humanos y materiales necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación.

1.5 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y FECHAS DE ELABORACIÓN

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 a 31/12/2020 y a la actividad desarrollada durante los años 2019-2020 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante 01/2020-12/2020

. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de AUTO PERIFERIA, S.A.
 - Ramón Martínez Peláez
 - Raúl Ruedas Simón
 - María José Melchor Hiniesto
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras
 - Cristina Triguero Martín
 - Esteban Pascual Borraz
 - Luis Sánchez Hernández

- Eduardo Noya Alonso
-

Además, ha participado en calidad de persona asesora Marina Prieto Torres (UGT)

Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es autonómico, dado que AUTO PERIFERIA, S.A. cuenta con un centro de trabajo en la Comunidad de Madrid.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 23/12/2021 hasta 22/12/2025.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de AUTO PERIFERIA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020

2. PLAN DE IGUALDAD

2.1. Diagnóstico de situación

En el presente informe hacemos constar en análisis de los datos reflejados de cara a la elaboración y concreción de las medidas que han de configurar el Plan de Igualdad de AUTO PERIFERIA, S.A. Nos centramos en aquellos aspectos que pueden ser concluyentes para la toma de decisiones respecto a las acciones a introducir e implementar para corregir los desequilibrios y discriminaciones de género detectadas mediante los indicadores aportados por la empresa, tanto cuantitativas como cualitativas.

A continuación, se exponen las distintas áreas analizadas, que muestran la situación real en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres de la empresa en las mismas.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico se ha partido del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por composición equilibrada la presencia de las 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%.

2.2 INFORME DE DIAGNÓSTICO

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Ficha técnica.
3. Contextualización y características generales de la empresa.
4. Análisis
 - a. Análisis de los datos de la empresa.
 - i. Datos cuantitativos.
 - ii. Datos cualitativos.
 - b. Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla.
 - c. Análisis de los datos de la plantilla.
 - d. Conclusiones.

1. Introducción.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley de Igualdad). El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla.

El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal, teniendo en cuenta sus características desagregando por sexo, la realización de un análisis de género, el reconocimiento de los aspectos en los que se producen desigualdades y la propuesta de alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de Igualdad. Todo ello, siguiendo escrupulosamente lo recogido en la normativa vigente (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

2. Ficha técnica.

DENOMINACIÓN: AUTO PERIFERIA, S.A.
FORMA JURÍDICA: SOCIEDAD ANÓNIMA
DIRECCIÓN: CL. NEPTUNO, 6, VILLANUEVA DEL PARDILLO
TELÉFONO: 91 637 12 28
EMAIL: info@autoperiferia.com
WEB: info.autoperiferia.com

3. Contextualización y características generales de la empresa

AUTO PERIFERIA, S.A. es concesionaria desde el año 1960 del transporte regular permanente de uso general de viajeras/os por carretera, operando en los municipios de Las Rozas, Villanueva de la Cañada, Villanueva del Pardillo, Majadahonda, Brunete y Quijorna, con destino Madrid.

Es una de las principales empresas de la Comunidad de Madrid, transportando anualmente a 12 millones de personas. Depende del Consorcio Regional de Transportes de Madrid, desde su creación, participando en los diferentes órganos del mismo. Cuenta con una base de operaciones de 7.000m² en el Polígono Empresarial Aulencia, en Villanueva del Pardillo. El constante crecimiento de los municipios donde la empresa opera, ha llevado a AUTO PERIFERIA, S.A. a mantener un constante plan de inversiones y expansión, pasando de los 12 vehículos que tenían en su fecha de inicio, a las casi 100 unidades que posee en la actualidad.

La empresa cuenta con un sistema de gestión de calidad, medio ambiente y planificación de servicios, de forma que adquiere un compromiso de cumplimiento de los indicadores que establece el plan de calidad del Consorcio Regional de Transportes de la Comunidad de Madrid, estableciendo para ello unos niveles de exigencia, umbrales de inaceptabilidad, métodos de medida específicos y criterios de cálculo, así como la periodicidad a la hora de su cálculo. Igualmente tiene implantado el sistema de responsabilidad social corporativa SGE21.

Por último, añadir que el sector transporte es un sector tradicionalmente masculinizado, lo que influye en la infrarrepresentación de mujeres en la situación actual, no solo de esta, sino de todas las empresas del sector. Algunos estudios daban, en 2011, una cifra de participación de las mujeres del 19,9%. Es importante analizar la información desde esta perspectiva, por lo que se hace especialmente relevante entenderla en el contexto actual y valorar los cambios que, poco a poco, y con la convicción tanto de la dirección como de la representación legal de trabajadoras y trabajadores, se están produciendo en los últimos años.

4. Análisis

En este apartado vamos a analizar los datos tanto cuantitativos como cualitativos de la empresa. Para los primeros, vamos a utilizar indicadores o índices que podemos clasificar en:

- Valores absolutos: Analizan una cifra en valor absoluto (por ejemplo, el número de mujeres en el equipo directivo de una empresa).
- Valores relativos o porcentajes: Analizan una cifra en relación con otra (por ejemplo, el porcentaje de mujeres entre los miembros del equipo directivo de una empresa).

Aunque los valores absolutos no ofrecen una valoración clara, los utilizamos como un complemento de otros indicadores. Por ejemplo, imaginemos que un indicador hace referencia al porcentaje de mujeres en el equipo directivo de una empresa, y que el resultado es 0%. Es evidente que las conclusiones que se pueden sacar no son las mismas en caso de que el equipo directivo esté formado por una única persona que cuando en el equipo directivo haya 10 personas. Para analizar un aspecto como éste es deseable conocer, además del porcentaje de mujeres en el equipo directivo, el número absoluto de mujeres y hombres.

4.1 Análisis de los datos de la empresa.

4.1.1 Datos cuantitativos.

El análisis de los datos cuantitativos se va a realizar a partir de los siguientes índices:

Índice de distribución: Análisis horizontal de los datos

Representa el porcentaje de un sexo en relación al otro (inter-género) en una categoría estudiada. Por ejemplo, % de mujeres y hombres en un tramo de edad concreto sobre el total de la plantilla.

Índice de concentración: Análisis vertical de los datos

Indica el porcentaje de un sexo en un ítem en relación a su grupo de género, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado), esto es, el porcentaje de mujeres sobre el número total de mujeres y el porcentaje de hombres sobre el número total de hombres en ese ítem.

Índice de feminidad

Refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres en un aspecto estudiado y se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres. Valores:

Ifem = 1 equidad.

Ifem <1 infrarrepresentación de la mujer.

Ifem >1 feminización.

Brecha de género:

Tasa X% de mujeres en una categoría – Tasa X% de hombres en la misma categoría.

Tasa X% nº de mujeres/hombres / nº total de personas * 100 (en cada categoría)

Paridad: 0

Valores positivos: diferencia a favor de las mujeres.

Valores negativos: diferencia a favor de los hombres.

INDICADORES

PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO

PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO	HOMBRES	% distribución hombres plantilla (nº hombres/total plantilla)	MUJERES	% distribución mujeres plantilla (nº mujeres/total plantilla)	TOTAL PLANTILLA
AÑO 2020	219	93,19%	16	6,81%	235

Se observa una masculinización de la plantilla, representando un 6,81% el personal femenino con respecto al total de la plantilla. Se fija como objetivo el incremento progresivo de personal femenino en la plantilla.

DISTRIBUCIÓN Y CONCENTRACIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Antigüedad	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Menos de 6 meses	2	10,00%	12,50%	18	90,00%	8,22%	20
De 6 meses a 1 año	5	27,78%	31,25%	13	72,22%	5,94%	18
de 1 a 3 años	2	20,00%	12,50%	8	80,00%	3,65%	10
de 4 a 7 años	2	14,29%	12,50%	12	85,71%	5,48%	14
de 8 a 11 años	2	22,22%	12,50%	7	77,78%	3,20%	9
de 12 a 20 años	3	2,44%	18,75%	120	97,56%	54,79%	123
más de 21 años	0	0,00%	0,00%	41	100,00%	18,72%	41
Total personas trabajadoras	16	6,81%	100,00%	219	93,19%	100,00%	235

Se observa que la antigüedad de las mujeres es muy inferior a la de los hombres. El 54,79% de los hombres tiene una antigüedad de entre 12 y 20 años, mientras que el 31,25% de las mujeres tiene una antigüedad de 6 meses a 1 año.

A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Análisis cuantitativo:

ALTAS Y BAJAS LABORALES DESAGREGADAS POR GÉNERO AÑO 2020

ALTAS LABORALES DURANTE EL AÑO 2020

<u>DEPARTAMENTO</u>	HOMBRES	% Distribución hombres	MUJERES	% Distribución mujeres	TOTAL	IFEM	BRECHA DE GÉNERO
ADMINISTRACION	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00	0,00
INSPECCIÓN Y CONTROL	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00	0,00
CONDUCCIÓN-PERCEPCIÓN	51	75,00%	17	25,00%	68	0,33	-50,00
TALLER Y MECÁNICA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00	0,00
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	1	50,00%	1	50,00%	2	1,00	0,00

TOTAL ALTAS

52	74,29%	18	25,71%	70
----	--------	----	--------	----

BAJAS EN LA EMPRESA POR MOTIVO - AÑO 2020

	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Jubilación	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Finalización de contrato	14	19,18%	82,35%	59	80,82%	88,06%	73
No superación del periodo de prueba	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	5,97%	4
Despido	1	50,00%	5,88%	1	50,00%	1,49%	2
Dimisión/baja voluntaria	2	50,00%	11,76%	2	50,00%	2,99%	4
Otros (muerte, incapacidad permanente)	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,49%	1
Total personas trabajadoras	17	20,24%	100,00%	67	79,76%	100,00%	84

Se observa en esta tabla que la inmensa mayoría de las bajas laborales han sido causadas por la extinción de los contratos temporales. Siendo la concentración de este motivo mayor al 82% en ambos géneros. Únicamente 4 extinciones con respecto a las 84 totales ha sido por motivos voluntarios de las personas trabajadoras.

BAJAS POR DEPARTAMENTO AÑO 2020

DEPARTAMENTO	H	%D	%C	M	%D	%C	I	IFEM	BRECHA
ADMINISTRACIÓN	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00	0,00
INSPECCIÓN Y CONTROL	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00	0,00
CONDUCCIÓN-PERCEPCIÓN	66	80,49%	98,51%	16	19,51%	94,12%	82	0,24	-60,98
TALLER Y MECÁNICA	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00	0,00
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	1	50,00%	1,49%	1	50,00%	5,88%	2	1,00	0,00
TOTAL PLANTILLA	67	79,76%	100,00%	17	20,24%	100,00%	84	0,25	-59,52

Al igual que la tabla anterior, se observa una nula rotación en los departamentos que no son de conducción-percepción. Las extinciones de contrato están prácticamente paralelas con las nuevas altas, y esto, unido a que las nuevas asignaciones de matrícula de trabajadores no han sufrido especial incremento en 2020, se podría deducir que han existido recontrataciones de las personas a las que se les ha extinguido el contrato. Se observa masculinización en todas las áreas con movimiento de bajas.

ANÁLISIS CUALITATIVO

La empresa dispone de un proceso de selección protocolizado el cual pretende objetivizar la toma de decisiones en cuanto al acceso a los puestos de trabajo vacantes para personal de nueva incorporación en la plantilla:

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

AUTO PERIFERIA, consciente de su responsabilidad social y en su compromiso de igualdad de trato a todas las personas en el acceso a puestos de trabajo vacantes en la corporación, tiene habilitado un correo electrónico donde las futuras personas candidatas pueden depositar su currículum vitae:

info@autoperiferia.com

PERSONAL DE MOVILIDAD (PERSONA CONDUCTORA-PERCEPTORA)

La empresa seleccionará a las personas que mejor se adapten a las aptitudes y habilidades que considera que toda persona conductora-perceptora debe tener:

- Destreza en la conducción.
- Habilidades sociales en el trato con el público.

En ningún caso realizará discriminación alguna en el cribado de currículums por cuestiones de edad, sexo, religión, hijos o personas dependientes.

Para ello, la fase de reclutamiento está estructurada en 5 fases:

Fase 1. SELECCIÓN Y CRIBADO DE CURRÍCULUMS:

Se valorará experiencia previa en atención al público.

Se valorará experiencia previa en la conducción de vehículos de al menos 12 metros de longitud.

Fase 2. PRUEBA DE DESTREZA EN LA CONDUCCIÓN:

La prueba será realizada por un jefe de tráfico o inspector, en base a criterios objetivos tales como:

- Seguridad en la conducción.
- Cumplimiento de normativa vial.
- Manejo y destreza.
- Control de la frenada.
- Inercias.
- Giros y maniobras.
- Adaptabilidad.

El evaluador emitirá un informe donde indicará si la persona candidata ha superado la prueba. Asimismo, emitirá las observaciones pertinentes en dicho informe.

Fase 3. REALIZACIÓN DE CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD “BFQ”.

La persona candidata realizará el cuestionario BFQ facilitado por la empresa como herramienta de apoyo a la entrevista personal. De los datos desprendidos de dicho cuestionario se observará:

- **Energía**, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.
- **Afabilidad**, preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.
- **Tesón**, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable.
- **Estabilidad emocional**, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.
- **Apertura mental**, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

Fase 4. ENTREVISTA PERSONAL.

La persona encargada de recursos humanos realizará una entrevista personal donde se prestará especial atención a las habilidades sociales y aptitudes de la persona candidata en lo concerniente a las tareas a desarrollar de cara al público.

- Educación y cordialidad.
- Resistencia al estrés.
- Resolución de conflictos.
- Empatía.
- Asertividad.
- Responsabilidad.

Fase 5. ACOGIDA E INCORPORACIÓN A LA EMPRESA.

La persona candidata será llamada personalmente por la persona encargada de recursos humanos para incorporarse en la empresa en la fecha designada.

Las personas candidatas que no hayan superado el proceso de selección serán notificadas mediante comunicación electrónica.

PERSONAL DE MECÁNICA

La empresa seleccionará a las personas que mejor se adapten a las aptitudes y habilidades que considera que toda persona experta en mecánica debe tener:

- Conocimientos de mecánica.
- Conocimientos de electromecánica.
- Conocimientos de mantenimiento de vehículos pesados.

En ningún caso realizará discriminación alguna en el cribado de currículums por cuestiones de edad, sexo, religión, hijos o personas dependientes.

Para ello, la fase de reclutamiento está estructurada en 5 fases:

Fase 1. SELECCIÓN Y CRIBADO DE CURRÍCULUMS:

Se valorará experiencia previa en mecánica de vehículos pesados.

Se valorará poseer permiso de conducir clase "D".

Fase 2. PRUEBA DE DESTREZA:

La prueba será realizada por el jefe de taller, en base a casos prácticos habituales de reparación.

El evaluador emitirá un informe donde indicará si la persona candidata ha superado la prueba. Asimismo, emitirá las observaciones pertinentes en dicho informe.

Fase 3. REALIZACIÓN DE CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD "BFQ".

La persona candidata realizará el cuestionario BFQ facilitado por la empresa como herramienta de apoyo a la entrevista personal. De los datos desprendidos de dicho cuestionario se observará:

- **Energía**, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.
- **Afabilidad**, preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.
- **Tesón**, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable.
- **Estabilidad emocional**, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.
- **Apertura mental**, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

Fase 4. ENTREVISTA PERSONAL.

La persona encargada de recursos humanos realizará una entrevista personal donde se prestará especial atención a las habilidades sociales y expectativas de la persona candidata.

- Resistencia al estrés.
- Resolución de conflictos.

Fase 5. ACOGIDA E INCORPORACIÓN A LA EMPRESA.

La persona candidata será llamada personalmente por la persona encargada de recursos humanos para incorporarse en la empresa en la fecha designada.

Las personas candidatas que no hayan superado el proceso de selección serán notificadas mediante comunicación electrónica.

PERSONAL DE LIMPIEZA

La empresa seleccionará a las personas que mejor se adapten a las aptitudes y habilidades que considera que el personal de limpieza debe tener:

- Experiencia previa.
- Conocimientos de limpieza.

En ningún caso realizará discriminación alguna en el cribado de currículums por cuestiones de edad, sexo, religión, hijos o personas dependientes.

Para ello, la fase de reclutamiento está estructurada en 5 fases:

Fase 1. SELECCIÓN Y CRIBADO DE CURRÍCULUMS:

Se valorará experiencia previa en limpieza.
Se valorará disponibilidad.

Fase 2. PRUEBA DE DESTREZA:

La prueba será realizada por la persona responsable de calidad, valorando las aptitudes demostradas en dicha prueba.

El evaluador emitirá un informe donde indicará si la persona candidata ha superado la prueba. Asimismo, emitirá las observaciones pertinentes en dicho informe.

Fase 3. REALIZACIÓN DE CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD “BFQ”.

La persona candidata realizará el cuestionario BFQ facilitado por la empresa como herramienta de apoyo a la entrevista personal. De los datos desprendidos de dicho cuestionario se observará:

- **Energía**, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.
- **Afabilidad**, preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.
- **Tesón**, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable.
- **Estabilidad emocional**, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.

- **Apertura mental**, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

Fase 4. ENTREVISTA PERSONAL.

La persona encargada de recursos humanos realizará una entrevista personal donde se prestará especial atención a las habilidades sociales y expectativas de la persona candidata.

Fase 5. ACOGIDA E INCORPORACIÓN A LA EMPRESA.

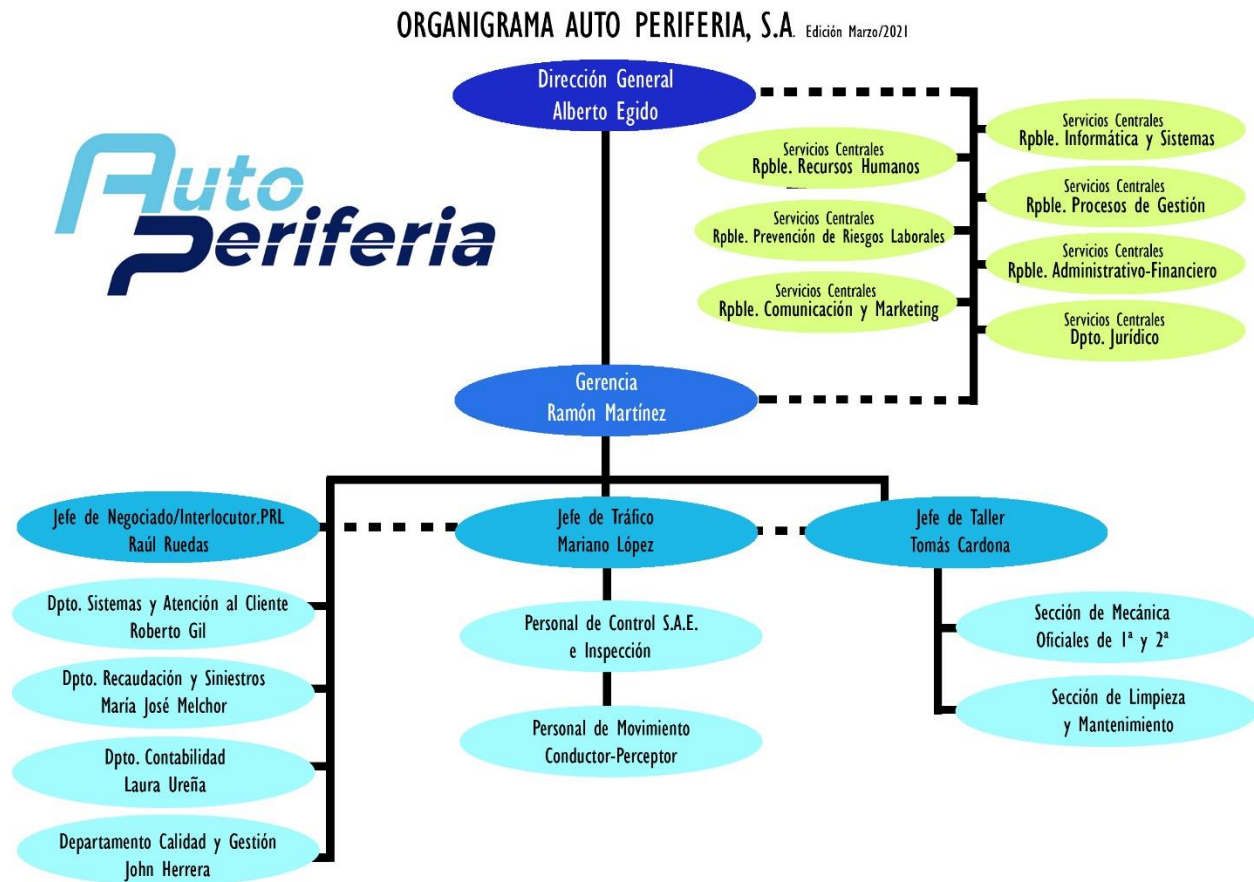
La persona candidata será llamada personalmente por la persona encargada de recursos humanos para incorporarse en la empresa en la fecha designada.

Las personas candidatas que no hayan superado el proceso de selección serán notificadas mediante comunicación electrónica.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Debido a las diferentes especializaciones que este departamento precisa, el personal de administración será seleccionado desde los servicios centrales de **GRUPO RUIZ** conforme a las necesidades que precise cubrir la empresa.

B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DE AUTO PERIFERIA, S.A. – AÑO 2020

PLANTILLA POR DEPARTAMENTO AÑO 2020

DEPARTAMENTO	I	H	%D	%C	M	%D	%C	IFEM	BRECHA
ADMINISTRACIÓN	4	2	50,00%	0,91%	2	50,00%	12,50%	1,00	0,00
INSPECCIÓN Y CONTROL	7	7	100,00%	3,20%	0	0,00%	0,00%	0,00	-100,00
CONDUCCIÓN-PERCEPCIÓN	207	195	94,20%	89,04%	12	5,80%	75,00%	0,06	-88,41
TALLER Y MECÁNICA	11	11	100,00%	5,02%	0	0,00%	0,00%	0,00	-100,00
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	7	4	57,14%	1,83%	3	42,86%	18,75%	0,75	-14,29
TOTAL PLANTILLA	235	219	93,19%	100,00%	16	6,81%	100,00%	0,07	-86,38

Existe una clara masculinización de la plantilla en todos los departamentos excepto en la sección de limpieza y mantenimiento y en la sección de administración. Taller y mecánica e Inspección y control son netamente

Feminización en el departamento de administración. Paridad en el departamento de Limpieza. Masculinización en todos los demás departamentos.

DISTRIBUCIÓN Y CONCENTRACIÓN DE PLANTILLA POR EDADES AÑO 2020

Edad	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Entre 18 y 29 años	2	33,33%	12,50%	4	66,67%	1,83%	6
Entre 30 y 44 años	9	7,96%	56,25%	104	92,04%	47,49%	113
Entre 45 y 54 años	4	4,76%	25,00%	80	95,24%	36,53%	84
Más de 55 años	1	3,13%	6,25%	31	96,88%	14,16%	32
Total personas trabajadoras	16	6,81%	100,00%	219	93,19%	100,00%	235

La mitad de la plantilla de ambos géneros presenta una edad comprendida entre los 30 y los 45 años. Se observa mayor edad media en las personas empleadas del género masculino.

ANÁLISIS CUALITATIVO

La empresa dispone, conforme a su plan de calidad, de una designación clara y definida de los puestos de trabajo de cada escalafón del organigrama. La representación legal de trabajadoras y trabajadores dispone de esta información.

c) FORMACIÓN

ANÁLISIS CUANTITATIVO

CURSOS DE FORMACIÓN AÑO 2020

Edad	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Sistema de Adblue	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,38%	1
Motores Volvo	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,76%	2
Atmósferas Explosivas	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,76%	2
Certificado de Aptitud Profesional	1	2,08%	4,17%	47	97,92%	17,87%	48
Curso inicial de políticas Grupo Ruiz	6	20,00%	25,00%	24	80,00%	9,13%	30
ERTES y regulación laboral	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,38%	1
Mascarillas en la desescalada	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,38%	1
Covid19 en el sector transporte público	7	6,25%	29,17%	105	93,75%	39,92%	112
Nuevas pautas para el control del fraude - CRTM	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,38%	1
Prevención de riesgos en puestos de transporte	6	9,52%	25,00%	57	90,48%	21,67%	63
Prevención de riesgos en puestos de soldadura	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	1,52%	4
Prevención de riesgos en puestos de reparación de vehículos	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	1,90%	5
Seguridad en transpaletas y apiladores	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	1,52%	4
Seguridad en actividades de limpieza	3	60,00%	12,50%	2	40,00%	0,76%	5

Seguridad en oficinas	1	12,50%	4,17%	7	87,50%	2,66%	8
Total personas trabajadoras	24	8,36%	100,00%	263	91,64%	100,00%	287

Se observa una masculinización en la formación. No obstante, contraponiendo el dato de formación del 8,36% con el dato del 6,81% de porcentaje de plantilla femenina se puede deducir que existe equilibrio entre la formación al colectivo femenino y la plantilla femenina.

ANÁLISIS CUALITATIVO

El acceso a cursos de formación está protocolizado y consensado con la representación de los trabajadores, siendo de la siguiente manera:

- Se publican los cursos en el portal del empleado, en el tablón de anuncios, y mediante comunicación a la representación legal de trabajadoras y trabajadores.
- Los cursos se realizarán en días libres.
- Se compensarán dichas horas mediante su retribución o en días libres.
- Para alcanzar una paridad, el departamento de RR.HH. solicitará al departamento de planificación la modificación de los servicios a estos únicos efectos.

D) PROMOCIÓN PROFESIONAL

ANÁLISIS CUANTITATIVO

PROMOCIONES AÑO 2020

Turno	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Cambio de categoría (ascenso vertical)	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	100,00%	2
Promoción salarial, sin cambio de categoría	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Total personas trabajadoras	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	100,00%	2

Se ha promocionado a dos mecánicos de oficial de segunda a oficial de primera durante el año 2020.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Para el personal de conducción-percepción existe una protocolización consensuada entre la dirección y la representación legal de trabajadoras y trabajadores en lo respectivo a los cambios en las condiciones de trabajo en el personal de conducción-percepción. El acceso a los diferentes puestos de Conducción-Percepción siempre será por antigüedad y solicitud en plazo.

Las vacantes se publican tanto en el tablón de la empresa como en el portal virtual Dropbox durante 30 días y se asignarán por antigüedad en base a criterios establecidos entre la dirección y la RLT:

Existen acuerdos de empresa en este sentido:

El flujograma de promoción está implantado de la siguiente manera:

Comienzo de relación laboral

- Personal Corretornos Con Servicio Nocturno -> puede solicitar acceso a

Vacante disponible de personal Corretornos Sin Servicio Nocturno

- Personal Corretornos Sin Servicio Nocturno -> puede solicitar acceso a

Vacante disponible publicada de personal Corretornos de Línea

- Personal Corretornos de Línea -> puede solicitar acceso a

Vacante disponible publicada de personal Fijo de Línea

- Personal Fijo de Línea

Las personas trabajadoras que precisen condiciones especiales no entrarán en este sistema de promoción también por consenso entre dirección y RLT.

En lo que respecta a los puestos de trabajo de personal de Conducción-Percepción con horario nocturno para los servicios en días laborables, serán cubiertos siempre que sea posible por trabajadores voluntarios.

En cuanto al acceso a personal fijo de plantilla existe una protocolización en cuanto al posible acceso a dichos puestos, por los cuales se deberán cumplir unos requisitos mínimos en función a determinados ítems estandarizados en la empresa.

Para la promoción del personal de mecánica se revisará mediante evaluaciones del desempeño anuales y emisión de informes por parte de la jefatura de taller, a fin de valorar y, en su caso, promocionar al personal de mecánica.

Con respecto a los departamentos de administración y mandos intermedios (jefatura de tráfico, jefatura de taller e inspección), y debido a la especial importancia de dichos puestos de trabajo en tanto en cuanto comprometen muy estrechamente a la gestión global de la empresa, no existen desarrollados estándares de promoción. Se da acceso por tanto por deliberación y designación en el seno del consejo de dirección del Grupo Ruiz.

E) CONDICIONES DE TRABAJO

ANALISIS CUANTITATIVO

DISTRIBUCIÓN Y CONCENTRACIÓN DE LA PLANTILLA POR TIEMPO DE TRABAJO - AÑO 2020

Tiempo de trabajo	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Completo	13	5,63%	81,25%	218	94,37%	99,54%	231
Parcial	3	75,00%	18,75%	1	25,00%	0,46%	4
Total personas trabajadoras	16	6,81%	100,00%	219	93,19%	100,00%	235

De las personas empleadas a tiempo parcial, 2 mujeres y 1 hombre disfrutaron de reducción de jornada. La otra mujer con contrato a tiempo parcial pactó sus condiciones al inicio de la relación laboral. El 75% de las personas empleadas a tiempo parcial es del género femenino, por lo que existe una feminización en la parcialidad.

DISTRIBUCIÓN Y CONCENTRACIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO - AÑO 2020

Tiempo de trabajo	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
de 20 a 35 horas	1	100,00%	6,25%	0	0,00%	0,00%	1
35 a 39 horas	2	66,67%	12,50%	1	33,33%	0,46%	3
40 horas	13	5,63%	81,25%	218	94,37%	99,54%	231
Total personas trabajadoras	16	6,81%	100,00%	219	93,19%	100,00%	235

Al igual que en el comentario de la tabla anterior, la mujer con menor tiempo de trabajo pactó dichas condiciones al inicio de la relación laboral.

DISTRIBUCIÓN Y CONCENTRACIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPOS DE CONTRATO - AÑO 2020

Tipo de contrato	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Temporal	7	20,59%	43,75%	27	79,41%	12,33%	34
Indefinido	9	4,48%	56,25%	192	95,52%	87,67%	201
Total personas trabajadoras	16	6,81%	100,00%	219	93,19%	100,00%	235

Se observa una clara diferencia entre la temporalidad a favor de los hombres con respecto a la de las mujeres. Esto es debido a la relativamente reciente incorporación de la mujer a la empresa debido a un cambio de política de contratación en favor de la incorporación femenina.

F) SALUD LABORAL

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUSPENSIONES DE CONTRATO TEMPORALES Y PERMISOS - AÑO 2020

Suspensiones de contrato temporales	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Incapacidad temporal	3	2,13%	60,00%	138	97,87%	90,20%	141
Accidente de trabajo	2	28,57%	40,00%	5	71,43%	3,27%	7
Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	5,88%	9

Se observa que la mayoría de las suspensiones de contrato han sido de género masculino. Los permisos por nacimiento han sido concedidos en su totalidad a hombres. Cabe reseñar que los permisos por nacimiento han

sido disfrutados en su totalidad por todos los empleados con derecho a ellos. No existe registro de permiso de lactancia.

ANÁLISIS CUALITATIVO

La empresa pone a disposición de todo el personal, información de prevención de riesgos laborales. De igual manera, imparte cursos de formación y su posterior reciclaje cada 5 años.

En cuanto a vigilancia de la salud, la empresa facilita y garantiza un reconocimiento médico anual a todo el personal empleado.

G) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ANÁLISIS CUANTITATIVO

DISTRIBUCIÓN Y CONCENTRACIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO - AÑO 2020

Turno	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Continuo	6	100,00%	37,50%	0	0,00%	0,00%	6
Jornada partida	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	2,28%	5
Rotativo	10	4,46%	62,50%	214	95,54%	97,72%	224
Total personas trabajadoras	16	6,81%	100,00%	219	93,19%	100,00%	235

Porcentualmente existe mayor número de mujeres con jornada continua de turno fijo que de hombres. Esto se debe a que los departamentos de limpieza y mantenimiento y administración tienen jornada continuada, exactamente los departamentos donde se encuentra paridad o incluso feminización.

El departamento del personal de conducción-percepción posee turnos de trabajo rotativos en su casi totalidad.

Excedencias, permisos etc	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Riesgo durante 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 hijos menores	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Excedencia por cuidado de hijos menores	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 voluntaria	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	1
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Total personas trabajadoras		0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	1

PLANTILLA CON DESCENDIENTES MENORES DE 12 AÑOS A CARGO - AÑO 2020

	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Con menores de 12 años a cargo	7	7,69%	43,75%	84	92,31%	38,36%	91
Total personas trabajadoras	16			219			235

Existe paridad entre las mujeres y los hombres con descendientes menores de 12 años.

PLANTILLA CON FAMILIA NUMEROSA - AÑO 2020

	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Con familia numerosa	2	20,00%	12,50%	8	80,00%	3,65%	10
Total personas trabajadoras	16			219			235

Un total de 8 hombres y 2 mujeres son familia numerosa.

PLANTILLA CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA A LA EMPRESA >=33% - AÑO 2020

	Mujer	%D	%C	Hombre	%D	%C	TOTAL
Discapacidad >=33%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	100,00%	2
Total personas trabajadoras				2			2

2 hombres con discapacidad reconocida en contraposición con 0 mujeres.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Toda persona con necesidades especiales contempladas dentro de la legislación vigente tendrá derecho a exponer a la dirección de la empresa su caso, siendo éste sometido a una evaluación pormenorizada por parte de la dirección, consultando a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a fin de estudiar una posible viabilidad de la medida solicitada y, consecuentemente con esto, estudiar en su caso la implantación de dicha medida.

Existe implantada en la empresa una evaluación del desempeño.

H) REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES	Mujer	Hombre
POR EDADES		
Entre 18 y 29 años	0	0
Entre 30 y 44 años	0	2
Entre 45 y 54 años	0	4
Más de 55 años	0	3
Total representantes legales por género	0	9
TOTAL	9	

REPRESENTACIÓN SINDICAL	Mujer	Hombre
DELEGADOS LOLS		
Entre 18 y 29 años	0	0
Entre 30 y 44 años	1	0
Entre 45 y 54 años	0	0
Más de 55 años	0	0
Total delegados L.O.L.S. por género	1	0
TOTAL	1	

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR CATEGORÍAS		
Categorías	Mujer	Hombre
Administración	0	0
Inspección	0	0
Conducción	0	0
Talleres	0	9
Guardas y personal de limpieza	0	0
nº representantes legales	0	9

SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)
SINDICATO LIBRE DE TRANSPORTES (SLT)

Masculinización en la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

I) INDICADORES SALARIALES AÑO 2020

PROMEDIO

Categoría Profesional	Nº personas		%	Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extra Salariales			Total Retribuciones			
	Muj	Hom		Muj	Muj	Hom	Difer	Muj	Hom	Difer	Muj	Hom	Difer	Muj	Hom	Difer
002 JF.NEGOCIA		1,00														
004 OF.2 ADMIN	2,00	1,00	66,67%	13.705,21	14.056,68	-2,50%	13.830,34	13.651,90	1,31%	892,81	817,88	9,16%	28.428,36	28.526,46	-0,34%	
006 INSPECTOR		7,00														
007 CON-PERCEP	18,00	220,00	7,56%	14.982,01	14.869,83	0,75%	8.677,98	13.036,64	-33,43%	2.635,63	4.582,96	-42,49%	26.295,63	32.489,43	-19,06%	
008 CONDUCTOR		3,00														
009 OF.1 MECAN		6,00														
010 OF.2 MECAN		5,00														
012 MOZO TALLE	3,00	2,00	60,00%	13.875,56	13.875,60		10.323,64	19.654,06	-47,47%	1.963,96	2.008,72	-2,23%	26.163,16	35.538,38	-26,38%	
020 LIMPIEZA	1,00															

MEDIANA

Categoría Profesional	Nº personas		%	Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extra Salariales			Total Retribuciones			
	Muj	Hom		Muj	Muj	Hom	Muj	Muj	Hom	Muj	Muj	Hom	Muj	Muj	Hom	Muj
002 JF.NEGOCIA		1,00														
004 OF.2 ADMIN	2,00	1,00	66,67%	13.705,21	14.056,68	-2,50%	13.830,34	13.651,90	1,31%	892,81	817,88	9,16%	28.428,36	28.526,46	-0,34%	
006 INSPECTOR		7,00														
007 CON-PERCEP	18,00	220,00	7,56%	14.806,08	14.806,08		8.302,80	13.598,22	-38,94%	2.557,52	2.756,12	-7,21%	26.647,50	31.211,95	-14,62%	
008 CONDUCTOR		3,00														
009 OF.1 MECAN		6,00														
010 OF.2 MECAN		5,00														
012 MOZO TALLE	3,00	2,00	60,00%	13.875,60	13.875,60		11.604,64	19.654,06	-40,96%	1.122,91	2.008,72	-44,10%	26.603,15	35.538,38	-25,14%	
020 LIMPIEZA	1,00															

Los desajustes entre mujeres y hombres se deben, como se ha podido comprobar en la tabla de antigüedad de la plantilla, a la gran diferencia de antigüedad entre hombres y mujeres. Los importes de los bienes y quinquenios de antigüedad se rigen por el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

Toda la plantilla se rige por el Convenio Colectivo de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid.

2.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

1. Empresa fuertemente masculinizada. Menos del 7% de la plantilla son mujeres. Masculinización en lo respectivo a esta cuota también en la representación legal de trabajadores y trabajadoras.
2. Brecha de género a favor de los hombres en todos los departamentos excepto en Limpieza y mantenimiento y Administración, donde hay paridad.
3. Segregación horizontal. En todas las áreas de la empresa existe predominio del género masculino.
4. En niveles jerárquicos superiores y mandos intermedios no existe representación femenina. Existe por tanto una segregación vertical.
5. Según los datos de antigüedad, se evidencia la incorporación de la mujer en la empresa mucho más tardía.
6. En consonancia con el punto anterior, la temporalidad del género femenino en los puestos de conducción es superior a la temporalidad del género masculino.
7. No se observan brechas de género en lo respectivo a reducciones de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años, habiendo paridad.
8. No existe en la empresa un registro de formación académica de su personal en plantilla.
9. Se observa que existen procedimientos de reclutamiento y acceso a todos los puestos de trabajo excepto para las jefaturas y mandos intermedios.
10. No existe rotación en los puestos de jefaturas y mandos intermedios. Se observa la no existencia de sistemas de promoción interna.
11. El reclutamiento de mujeres durante el año 2020 se ha acelerado, ganando peso con respecto al reclutamiento de hombres. Un 25% de las nuevas contrataciones han sido a mujeres, dato muy superior a la media de plantilla del género femenino, algo inferior al 7%.
12. No se evidencia registro de reincorporaciones mediante nuevos contratos al personal que ya ha estado previamente en la empresa.
13. Paridad en horas de formación entre mujeres y hombres en términos porcentuales.
14. Retribuciones según convenio. La disparidad que se observa es ocasionada por la masa salarial perteneciente al concepto de antigüedad.
15. En términos porcentuales se evidencia mayor número de mujeres con familia numerosa que hombres.

16. No existe en la empresa metodología de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.
17. Se observa que se hace utilización generalizada del género masculino en las comunicaciones de empresa.
18. Existen aseos en determinadas líneas de la empresa en los que su acceso depende de circunstancias ajenas a la propia empresa.

2.4 OBJETIVOS Y ÁREAS DE MEJORA

ÁREA DE MEJORA.

Comunicación global corporativa y transparencia en procesos de gestión

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Establecer una comunicación neutra en materia de género en todos los ámbitos de comunicación dentro de la empresa y mejorar los canales existentes.

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

ACCIÓN:

Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo y, en general, toda la documentación y canales de comunicación que la Empresa tiene establecidos con la plantilla de empleados/as.

Integrar y dar visibilidad a la imagen femenina en la web corporativa.

Establecer canales de información y fomento de la transparencia en los procesos de gestión de la empresa dentro de un marco de igualdad de oportunidades para todo el personal empleado.

Promover y difundir a través de dichos canales de comunicación los contenidos del plan de igualdad y garantizar que son accesibles y conocidos por todos/as los/as trabajadores/as.

SELECCIÓN.

En AUTO PERIFERIA se utilizan criterios de selección neutros para asegurar el acceso tanto de mujeres como hombres a los puestos de trabajo. Aun así, se hace necesaria la integración de la perspectiva de género en las funciones y las convocatorias de empleo y procesos de reclutamiento.

ÁREA DE MEJORA.

Proceso de reclutamiento:

OBJETIVO ESPECÍFICO:

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.

ACCIONES:

- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección.

1. Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo con el fin de captar candidaturas.

2. Promover la captación de las candidaturas mediante la publicación de imágenes con presencia femenina (comunicación no verbal).

3. Revisar y actualizar las fuentes de reclutamiento utilizadas incluyendo nuevas con el fin de asegurar la inclusión de variados canales que permitan acceder a un mayor número de personas.

AREA DE MEJORA

Acceso a la empresa:

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Promover la composición equilibrada de la plantilla de Auto Periferia:

- Fomentar, en igualdad de méritos, una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación femenina.

Con ello, además, se estará realizando una labor de sensibilización entre la plantilla y los diferentes medios de captación de las candidaturas.

ÁREA DE MEJORA

Proceso de Selección y Promoción:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

Garantizar un trato igualitario entre candidaturas de mujeres y hombres en mismas condiciones de méritos curriculares.

ACCIONES:

Formación en Igualdad de oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección, acogida a la empresa y promoción.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Análisis de las candidaturas de un modo equilibrado sin sesgos negativos por sexo en la comisión de selección.

Cabe señalar que han existido muy pocas promociones en el último año.

ÁREA DE MEJORA.

Criterios de Promoción:

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIONES:

Revisión de los procedimientos de regulación de las relaciones laborales fomentando la transparencia de dichos procedimientos así como criterios objetivables para la promoción del personal.

FORMACIÓN

AUTO PERIFERIA cuenta con 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.

AREA DE MEJORA.

Formación en Igualdad de Oportunidades

OBJETIVO ESPECÍFICO

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

ACCIONES

1. Favorecer la asistencia a cursos a las personas de la comisión de Igualdad y a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo.
2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la oferta formativa de la empresa que contribuya a su desarrollo profesional dentro de la empresa de forma equilibrada.
3. Formar a toda la plantilla de AUTO PERIFERIA en sensibilización en materia de igualdad.

RETRIBUCIÓN.

AUTO PERIFERIA cuenta con una política salarial rígida y transparente que establece salarios según el convenio colectivo de transporte regular de viajeros por carretera con vehículos de más de 9 plazas, incluida la de la persona conductora. Así mismo, en AUTO PERIFERIA se cuenta con una herramienta de evaluación de desempeño.

ÁREA DE MEJORA.

Sistema de valoración y evaluación

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Fomentar el uso de criterios objetivables en los sistemas de revisión, valoración o evaluación del desempeño en puestos de trabajo, consiguiendo que la valoración de los puestos esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.

ACCIONES:

- Revisión del procedimiento de regulación de relaciones laborales en lo relacionado con los procedimientos y criterios para la evaluación del personal.
- Establecer una valoración de puestos de trabajo.
- Garantizar la no discriminación en casos de nacimiento en relación al salario.
- Garantizar el cumplimiento en materia retributiva tanto del convenio colectivo como de los acuerdos de empresa vigentes.

SEXISMO Y ACOSO.

AUTO PERIFERIA no contaba con un protocolo de acoso sexual. Existe una mención al tema del acoso en el Código de Conducta de la organización. 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.

ACCIONES:

Elaboración de un protocolo para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.

Difundir dicho protocolo a toda la plantilla a través de los canales habilitados en la empresa.

SALUD LABORAL

- Introducir la dimensión de género en cada uno de los departamentos de la empresa con el fin de adaptar las características de cada puesto de trabajo a las necesidades y características físicas y biológicas de trabajadoras y trabajadores.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

2.4.1 MEDIDAS Y ACCIONES, INDICADORES, RESPONSABLES Y PLAZOS

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	Responsable Selección. Plazo: durante la vigencia del plan.

Inclusión contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones de acogida a personal de nueva incorporación.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.	Responsable de acogida (Inspectores). Plazo: durante la vigencia del plan.
Nombrar a una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres por parte de la empresa y otra por la parte social.	Nombramiento de esa persona y difusión.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Incluir cláusula en los contratos a proveedores de selección de personal.	Responsable Selección. Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos al proceso de reclutamiento. Registro del mismo.	Información facilitada.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de sesgo masculinizado (personal de conducción).	Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos.	Responsable Formación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes de la base de datos.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato temporal a uno indefinido.	Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato temporal a uno indefinido.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas.	Información trasladada a la RLT.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades a todo el personal.	Información trasladada a la Comisión.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.

Comunicar las competencias profesionales que podrían facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Redefinir e incluir estas competencias en los perfiles de puestos de mandos intermedios.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas	% de promociones de mujeres y hombres	Responsable Gerencia. Plazo: durante la vigencia del plan.
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	Responsable: RR.HH. Plazo: Durante la vigencia del plan
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Trasladar información a las empresas colaboradoras.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para Auto Periferia, S.A.	Trasladar la información a las empresas colaboradoras.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Incluir en la encuesta de clima laboral aspectos como accesibilidad a la formación y valoración de esta.	Informar a la persona encargada de realizar el diseño de las encuestas introducir dicha variable.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.

Incluir cursos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos y personal de RRHH.	Formar a toda la plantilla.	Responsable Formación. Plazo: durante la vigencia del plan.
Formar a las personas de Auto Periferia que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	Inscribir a las personas designadas en cursos específicos.	Responsable Formación. Plazo: durante la vigencia del plan.
Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia	Desarrollar documento y colgarlo en portal virtual.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. % de hombres y mujeres formadas.	% de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.	Distribuir carteles informativos tanto a sindicatos como a portal virtual	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Garantizar la presencia del sector subrepresentado en la Formación ofertada.	Asignación forzada al personal subrepresentado por parte de RR.HH.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.

Garantizar el disfrute de los permisos recogidos tanto en la legislación laboral vigente como en el convenio colectivo.	Traslado a responsable de RR.HH.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar desplazamientos.	Traslado y comunicación al personal de IT para su implementación.	Responsable Gerencia. Plazo: durante la vigencia del plan.
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente. Consultas a RRHH.	Traslado por parte de empresa a Responsable de Marketing y RR.HH..	Responsable Marketing y RR.HH.. Plazo: durante la vigencia del plan.
Las vacaciones y la lactancia se podrán unir al permiso de nacimiento.	Implementar desde el departamento de RR.HH. y comunicar a departamento de planificación.	Responsable Tráfico. Plazo: durante la vigencia del plan
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.	Implementar desde el departamento de RR.HH. y comunicar a departamento de siniestros.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género. Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Dar traslado a Servicio de Prevención Ajeno.	Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales durante la vigencia del plan

Continuar difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Velar por su visibilización en el portal virtual.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan
Incluir en la formación de acogida a personal de nueva incorporación un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Implementar desde el departamento de RR.HH.	Responsable RRHH y mandos intermedios. Plazo: durante la vigencia del plan
Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	Trasladar información desde Recursos Humanos.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Revisión y reordenación de la documentación y traslado a marketing.	Responsable Marketing. Plazo: durante la vigencia del plan.
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Trasladar información a Marketing.	Responsable Marketing. Plazo: durante la vigencia del plan.
Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación internos el compromiso de Auto Periferia con la igualdad.	Implementación a través del portal virtual y tableros de anuncios.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.

Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa y por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Incluir a las personas designadas en un documento en el portal virtual.	Definir a los responsables.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Mantener la difusión de la existencia de esta persona responsable de Igualdad.	Implementar dicha información en una carpeta específica en el portal virtual.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Difundir el nuevo Plan de Igualdad en los medios de comunicación interna.	Implementar dicha información en una carpeta específica en el portal virtual	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.	Traslado de información recíproca entre RR.HH. y RLT.	Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.
Desarrollar un registro de formación académica en la plantilla.	Captación de información a través de campaña promovida por RR.HH.	Responsable RRHH. Plazo: Seis meses.
Comunicar las designaciones del personal del centro de control a la plantilla.	Informar de tal circunstancia a través de las fichas de servicios.	Responsable Jefatura de tráfico Durante la vigencia del plan.

<p>Desarrollar un procedimiento de promoción por competencias, destrezas, formación y objetivos.</p>	<p>Implementación de la medida desde RR.HH.</p>	<p>Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.</p>
<p>Negociar un protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Desarrollar entre RR.HH. y RLT.</p>	<p>Responsable RRHH. Plazo: Un año.</p>
<p>Desarrollar un plan estratégico de acceso a aseos para personal de conducción, garantizando la equidad.</p>	<p>Búsqueda de alternativas y aplicación efectiva desde gerencia.</p>	<p>Responsable Gerencia. Plazo: Un año.</p>
<p>Fomentar la contratación indefinida del género subrepresentado en conducción, de tal modo que, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, quien hubiera cumplido más de 12 meses en la empresa de trabajo efectivo en el periodo de 18 meses inmediatamente anterior, a la finalización del contrato que tuviera vigente en ese momento se estudiará su expediente pormenorizadamente con el fin de evaluar y, si fuera el caso, proponer el pase de su contrato de temporal a indefinido.</p>	<p>Implementación de la medida desde RR.HH.</p>	<p>Responsable RRHH. Plazo: durante la vigencia del plan.</p>

2.5 Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de Autoperiferia. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada 6 **meses**, debiendo realizar **evaluaciones intermedias anuales** y realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD		
Medida		
Responsable		
Fecha de implementación		
Fecha de seguimiento		
Cumplimentada por		
Indicadores de seguimiento		
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)		
Indicadores de resultados		
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humano	
	Falta de recursos materiales	
	Falta de tiempo	
	Falta de participación	
	Falta de coordinación	

	Falta de conocimiento para la implementación	
	Otros motivos (especificar)	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras en la implementación de la medida		
Soluciones adoptadas (si es el caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de las desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

2. Elaboración de un informe anual e evaluación final del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) 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 de Igualdad está legitimada para abordar la modificación con ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de 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 las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad 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 ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta

modificación supondrá la actualización íntegra de un nuevo diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, dando lugar a un nuevo plan de igualdad ajustado a la realidad existente en las empresas.

Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

ANEXO I - PROTOCOLO de PREVENCIÓN y TRATAMIENTO de SITUACIONES de ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO, EN AUTO PERIFERIA, S.A.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, exige a todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de su plantilla, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de trabajadoras y trabajadores.

Bajo el marco de las Normativas, **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** y la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, entre otras, AUTO PERIFERIA, S.A. se compromete a poner en marcha los procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores/as y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso sexual y acoso por razón de género.

Además, es necesario tener en cuenta los **Principios fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad** etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro de régimen disciplinario.

El acoso sexual y el acoso por razón de género ocasionado en el trabajo o con ocasión de la mismo, se considerarán un riesgo laboral de carácter psicosocial, en cualquiera de sus dos modalidades. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en “la empresa”, comprometiéndose ésta a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo seguro y con salud, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas y, adoptando ante estos supuestos, las medidas correctoras y de protección a las víctimas que los sufran.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente, es necesaria una regulación específica que avale lo expuesto, por lo que se aprueba el presente **PROTOCOLO**, con un objetivo principal y unos objetivos específicos que nos sirvan de instrumento para conseguir nuestro fin.

Este Protocolo, nos facilitará la forma de actuar que permita la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación. Este cuenta con el consenso de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud, lo que pone de manifiesto la intención de esta empresa de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la cultura organizativa.

MARCO NORMATIVO

En el ámbito internacional, las Naciones Unidas a través de Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida generalmente como CEDAW) (1979), las Conferencias Mundiales sobre la Mujer y particularmente de la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer de Naciones Unidas (1993), ha puesto de manifiesto insistentemente que los derechos de las mujeres son derechos humanos, obligando a los Estados a intervenir activamente para eliminar toda vulneración de dichos derechos, ya sea por personas privadas, grupos u organizaciones, en todos los ámbitos de la vida.

También es necesario destacar la actuación de la ONU a través de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, promoviendo la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante Convenios Internacionales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad, entre otros. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples **resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad**.

En lo que concierne al ámbito europeo, cabe resaltar la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo; la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La regulación estatal sobre acoso sexual y por razón de sexo que es aplicable en España, así como la obligación de prevenir dichas conductas, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH)**, incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su **artículo 7** ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el **artículo 14 de la Constitución Española de 1978**, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales.

En este sentido, es importante también hacer mención al **artículo 8 de la de LOIEMH**, en el que se establece que: "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad". Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación,

y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia LOIEMH se refiere en su **artículo 48 al establecimiento de protocolos de acoso sexual y de razón de sexo en las empresas**. Y con esta finalidad, establece que las empresas deberán negociar con la representación de las trabajadoras y trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo plantea finalmente, el deber de contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo **en el ámbito sindical por parte de la representación de trabajadoras y trabajadores mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas**. Además, el **artículo 62 de la LOIEMH** establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

Asimismo, la LOIEMH modifica el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**, incorporando en su letra "g" "el acoso sexual" y "por razón de sexo" como causas de despido disciplinario.

Respecto a la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de género**, es necesario señalar que aunque se centra en las manifestaciones de la violencia de género en las relaciones afectivas, en la Exposición de Motivos se va aún más lejos, conceptualizando el "síndrome de la mujer maltratada" como: "las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral".

Más allá del ámbito normativo de estas leyes orgánicas, en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, se pone de manifiesto la gravedad de esta conducta, la define en su artículo 8.13 como una infracción muy grave.

En este sentido, la actuación de la **Inspección de Trabajo** tiene importantes sanciones para la empresa, que debe asumir su responsabilidad por la comisión de este tipo de infracciones, de acuerdo al artículo 46 bis de la LISOS.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, y de acuerdo al **artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, que como ya se ha señalado, los órganos directivos de la empresa son responsables también de estos comportamientos discriminatorios, y por ello deben arbitrar todos los mecanismos preventivos necesarios para evitar que se produzcan.

1.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y POSICIÓN DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO SEXUAL

La dirección de AUTO PERIFERIA, S.A. y su representación legal de trabajadoras y trabajadores se comprometen expresamente a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo. En AUTO PERIFERIA, S.A. regirán los siguientes principios de actuación, con carácter general:

1. RESPETO HACIA OTRAS PERSONAS: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se inculcará a cualquier persona trabajadora, tanto si se acaba de incorporar a la plantilla como si ya forman parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género. Se prohíbe asimismo la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios en el ámbito de las relaciones laborales.

2. PROHIBICIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS Y SEXISTAS: Se incluyen aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, a través de dispositivos informáticos, Internet, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo, humillante o discriminatorio.

3. PROHIBICIÓN DE LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO: Se prohíben específicamente cualquier tipo de actitud de hostigamiento en el ámbito laboral, directas o indirectas, en especial por razón de género. Todo el personal de la empresa observará estos principios, asumiendo su parte de responsabilidad a la hora de contribuir a crear un entorno laboral igualitario, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Además, las personas responsables de la dirección y supervisión de AUTO PERIFERIA, S.A. recibirán formación sobre esta problemática y se les informará convenientemente de la política de la empresa o entidad pública respecto a estos tipos de acoso y los procedimientos establecidos para abordar el acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de AUTO PERIFERIA, S.A. asume la obligación de aplicar estos principios y de llevar a cabo una política activa de prevención y erradicación de las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales de mujeres y hombres, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas por estas expresiones de acoso y su consiguiente reparación.

En este sentido, el personal directivo tiene la obligación de garantizar que no se produzca acoso sexual ni por razón de sexo en los sectores que estén bajo su responsabilidad.

Atendiendo al marco normativo en que se fundamenta este protocolo se considera que **el acoso sexual y el acoso por razón son comportamientos discriminatorios por razón de sexo**, que constituyen manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral. Ambos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que los sufren, atentando contra su dignidad y su integridad psíquica y física, tomando como pretexto los estereotipos y roles de género o la orientación sexual de las personas para convertirlas en objeto de hostilidad y/o para valorar de forma discriminatoria sus capacidades, lo que a su vez supone una pérdida de talento humano en la empresa o entidad pública y redonda en nuevas expresiones de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en la propia sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al empleo, las personas que lo sufren presentan un cuadro sintomático que favorece que sean menos eficaces en el desempeño de su profesión, se desmotivan y su rendimiento profesional disminuye. En muchos casos abandonan su puesto de trabajo sin atreverse a denunciar por miedo a las represalias o a la incomprensión del de la empresa o entidad pública. Además, compañeros y compañeras sufren también las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido, lo que redonda en la pérdida de productividad de la empresa o entidad pública.

Por todos estos motivos, la Dirección de AUTO PERIFERIA, S.A. y su representación legal de trabajadoras y trabajadores se comprometen a través de este Protocolo, a regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones efectuadas por estos abusos desde un principio, **actuando con seriedad y confidencialidad**, adoptando las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2._CONCEPTO Y TIPICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la **Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006**. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, recoge en su **artículo 7**, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, definiéndolos como dos tipos de acoso diferentes.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **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 u ofensivo.**
2. Constituye **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.**
3. Se considerarán en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

La misma Norma, en el artículo 48.1 establece la obligación para las empresas de arbitrar procedimientos específicos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes lo sufran. Para ello deberán negociar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras estos procedimientos.

En su Apd. 2) recoge:

“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en el trabajo 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”.

Tipos de acoso sexual:

1. **Chantaje sexual:** Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.
2. **Acoso sexual ambiental:** Cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil, intimidatorio o amenazador para el acosado/a (por ejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc).

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes **conductas como constitutivas de acoso sexual**:

- Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios vejatorios sobre la apariencia o condición sexual de cualquier persona trabajadora en el ámbito laboral.
- Los gestos inapropiados de índole sexual en el ámbito laboral.
- Las preguntas sobre la vida privada con intenciones claramente sexuales en el ámbito laboral.
- Las insinuaciones sexuales en el ámbito laboral.
- El envío en el entorno laboral de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- El contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario en el ámbito laboral.
- Las invitaciones persistentes dentro del ámbito laboral para participar en actividades sociales lúdicas, cuando ya se haya mostrado una negativa previa a este respecto.
- Las presiones y amenazas ejercidas por cualquier persona trabajadora de la empresa sobre una compañera o compañero de trabajo después haberse producido entre ambos una ruptura sentimental.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando la aprobación o denegación de estos favores se asocien -ya sea por medio de actitudes, insinuaciones o directamente- al logro de un empleo, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad laboral o a la promoción de la carrera profesional.
- Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora dentro del ámbito laboral.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. Puede manifestarse en una gran variedad de formas. Cuando es grave, un único incidente puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual difiere de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Respecto al acoso por razón de sexo, a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Aludir de forma reiterada al sexo de la persona trabajadora, a estereotipos de género o a creencias, bromas y comentarios sexistas para incomodarla, alejarla y excluirla de una determinada actividad, ocupación o sector laboral, o para cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo en el ámbito laboral.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona que trabaja en la empresa. Discriminar por esa orientación sexual.
- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona trabajadora para dañar su imagen y su reputación profesionales, dentro del entorno laboral.
- Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima para intimidarla. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro en el entorno laboral.
- Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres. Aunque algunas de las expresiones del acoso por razón de sexo pueden asemejarse al acoso moral, el acoso por razón de sexo se caracteriza fundamentalmente porque existe una discriminación por razón de sexo y porque su causa es la desigualdad estructural de mujeres y hombres en la sociedad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

4.OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Objetivo general

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como expresiones de la desigualdad estructural de mujeres y hombres en el empleo, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral (selección, contratación, relaciones de trabajo, promoción y desarrollo de carrera profesional, formación) y los procedimientos de actuación que deben seguirse en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de trabajadoras y trabajadores, a fin de solventar esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

Objetivos específicos

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
- Acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual y/o por razón de sexo.

5.SUJETOS ACTIVO Y PASIVO DEL ACOSO

Sujetos activos: se considerarán sujetos activos de acoso a los empresarios o empresarias, superiores jerárquicos, compañeros y compañeras (de igual o inferior nivel), clientela, personas colaboradoras y proveedoras y otras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

Sujetos pasivos: En lo que respecta a la aplicación del presente protocolo se entenderán como tales las trabajadoras y trabajadores de la empresa con independencia de su nivel o de la naturaleza de su relación laboral.

Ambos tipos de acoso pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir entre personas del mismo sexo, pero son las mujeres quienes lo sufren de forma mayoritaria por la desigualdad estructural existente en la organización social.

5.COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Creación de la figura del/a Agente de Prevención del Acoso. La empresa llevará a cabo una política de prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables para la empresa y actuará sobre la desigualdad de mujeres y hombres en la organización del trabajo como factor objetivo de riesgo para la aparición de estos comportamientos abusivos.

Dichas medidas de prevención habrán de entenderse por lo tanto, en el contexto de la lucha por unas condiciones laborales no discriminatorias por razón de género y libres de violencia sexista.

Además, **la Dirección, en colaboración con la Representación Sindical**, se compromete a fomentar un entorno laboral en el que prime el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, mediante la divulgación de códigos de buenas prácticas y de material informativo y desarrollando acciones que se estime necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Protocolo.

Para tal fin, y entre otras medidas, se promoverá la designación de la figura del/la **Agente de Prevención del Acoso** en la empresa, que será una persona representante sindical o legal de las trabajadoras o trabajadores, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas.

Se elegirá por voto mayoritario de los miembros de **la Comisión de Igualdad, manteniéndose esta persona durante toda la vigencia del Plan de Igualdad**. Tendrá un papel activo en el desarrollo de acciones de sensibilización, en la comunicación y publicidad del protocolo.

También podrá ser la persona que reciba las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, debiendo tramitarlas inmediatamente a la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la que asista a la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Como primera medida de difusión, AUTO PERIFERIA, S.A. hará llegar a través del/a **Agente de Prevención del Acoso**, una copia del Protocolo acordado a toda su plantilla y también procederá a su publicación en el tabón de anuncios, en el portal virtual de la empresa.

Se incluirá formación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, sobre discriminación por motivos de género dirigida a todo **el personal encargado de gestionar los recursos humanos y para los representantes sindicales**, y de forma preferente y obligatoria para la/el Agente de Prevención del Acoso y la Comisión. Estas actuaciones se incluirán en el **Plan de Formación de la empresa**.

6.PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

FIGURAS ESPECÍFICAS DEL PROCEDIMIENTO:

Son partes en el presente procedimiento:

LA PERSONA DENUNCIANTE, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia (puede ser la propia víctima).

LA VÍCTIMA, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, la cual puede coincidir o no con la persona denunciante;

LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, que es el órgano que se establece en la empresa para la atención e investigación de la denuncia;

Se designará a un **MIEMBRO de la Comisión** que se ocupará de la instrucción del procedimiento. Se elegirá de forma delegada por quienes integran la Comisión;

y por último, **EL/LA AGENTE DE PREVENCIÓN DEL ACOSO** en la empresa, que será una persona representante sindical o legal de las trabajadoras o trabajadores con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas.

La representación sindical designa como agente de prevención del acoso a:

Eduardo Noya Alonso

7.CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la **Comisión** es la de **promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, asegurando la igualdad de mujeres y hombres en el entorno laboral.**

La Comisión estará formada por dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte sindical, estando ambos sexos representados en forma paritaria, y siempre que sea posible deberá contar con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso:

Por la empresa: María José Melchor
 Ramón Martínez

Por la RLT: Esteban Pascual
 Cristina Triguero

Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente se sustituirá, al objeto de restablecer **la paridad en la Comisión**.

La Comisión podrá atender a trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Las **competencias de la Comisión** son:

a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.

b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Recursos Humanos.

c. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas preventivas que se estimen convenientes.

d. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

f. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

g. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo. La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

8. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido **respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada**. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. La Comisión pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. De igual manera, la empresa se reserva el derecho de sancionar conforme al ordenamiento jurídico laboral toda actuación en la que se haya comprobado mala fe por parte de la persona denunciante.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud de las víctimas:** La empresa adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- **Garantías jurídicas:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada fehacientemente la existencia de acoso, AUTO PERIFERIA, S.A. prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

9. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes, o a utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales, por parte de la persona víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo

DENUNCIA

a. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador/a **por escrito** a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, al agente de prevención del acoso, a la representación sindical, al agente de igualdad, o en su defecto, al departamento de Recursos Humanos.

Esta denuncia deberá formularse por escrito en todo caso. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación en un plazo de 72 horas.

Una vez iniciada la investigación si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por los representantes sindicales y por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento, **y se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.**

b. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión podrá solicitar **cautelamente** la separación de la víctima y el presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, con la excepción de si estas son aceptadas.

c. Tramitación.

El/la Agente de Prevención del Acoso llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, pruebas periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante y/o víctima como la denunciada podrán ser asistidas por alguien de su confianza de la representación sindical de la entidad. Si por parte del presunto acosador o acosadora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o/ y la víctima, dichas conductas podrán ser consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

a. Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o contra terceros.

c. Realizar una alegación o denuncia, incluso si después de efectuar la investigación no se ha podido constatar.

d. Finalización. En el **plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia**, la Comisión -una vez finalizada la investigación- elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

La **persona asesora previamente habrá presentado un informe de la investigación a la Comisión en el plazo máximo de 10 días** a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por ésta a solicitud de la persona asesora, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo.

El citado **INFORME deberá incluir**, como mínimo, la siguiente información:

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
2. Relación de las intervenciones realizadas por el instructor, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
3. Resumen de los principales hechos.
4. Informe de la sección Sindical del Organismo, si hubiera sido aportado.
5. Conclusiones.
6. Medidas propuestas. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de la entidad. Corresponde a ésta, previo acuerdo con la Representación Sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

e. Garantía de indemnidad frente a represalias. La empresa y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las víctimas y de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

Circunstancias agravantes. A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

g. Conclusión del procedimiento.

El procedimiento concluirá con la propuesta de imposición de una sanción o con el sobreseimiento del caso.

1. La sanción:

Sanción. En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la entidad procurará tomar las medidas oportunas para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar una modificación de sus condiciones de trabajo.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o se hubiera visto perjudicada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, AUTO PERIFERIA la restituirá en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, así como de **depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias**. La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

2. El sobreseimiento.

En el caso que tras la investigación, análisis y esclarecimiento de los hechos no se hubiera podido determinar una clara imputación de los hechos denunciados a la supuesta persona acosadora, se archivará el expediente de investigación.

DOCUMENTO DE FORMALIZACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA EMPRESA AUTOPERIFERIA, S.A.

En Villanueva del Pardillo a (*fecha*)

Se reúnen:

De una parte D/D^a, en representación de, como de la misma.
Y de otra D/D^a....., en representación de y
D/D^a, en representación de

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy,..... de..... de, del presente «**Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y del acoso por razón de sexo**» en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en la empresa.

Firmas: