

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

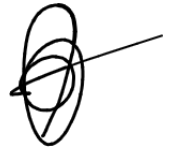
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD



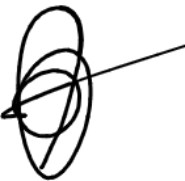


ÍNDICE

1. MARCO LEGAL	4
2. PRINCIPIOS GENERALES	5
3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	6
3.1 Presentación.....	9
3.2 Organigrama.....	11
3.3 Órgano de Administración	12
3.4 Representación legal de las personas trabajadoras.....	12
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	13
I. Ámbito personal.....	13
II. Ámbito territorial	13
III. Ámbito temporal	14
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	15
6. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA	16
7. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES.....	18
7.1. Análisis cuantitativo de la plantilla.....	18
7.1.1. Cuestionario a la plantilla.....	18
7.1.2. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras	19
7.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo	20
7.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo	21
7.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos departamentos .	23
7.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con las distintas categorías profesionales	24
7.1.8. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad	27
7.1.9. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.....	29
7.1.10. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación	30
7.2. Análisis de igualdad por materias.....	32
a) Proceso de selección y contratación.....	33
b) Clasificación profesional.....	33

c) Promoción profesional.....	33
d) Formación.....	34
e) Condiciones de trabajo	34
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	34
g) Infrarrepresentación femenina.....	35
h) Retribución.....	36
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	46
j) Salud laboral desde una perspectiva de género	47
k) Violencia de género.....	47
l) Lenguaje y comunicación no sexista	47
8. PLAN DE ACCIÓN	48
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	69
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	76
10.1 Comisión de seguimiento	76
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	79
12. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	80
13. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	81
14. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO.....	82
15. FIRMA.....	83


1. MARCO LEGAL



La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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


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



No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

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

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

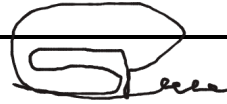


La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, el convenio colectivo aplicable también pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulgan el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Asimismo, es importante tener en cuenta al colectivo LGTBIQ+ dentro de los Planes de Igualdad en las empresas y, concretamente, la especial situación de las mujeres trans (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

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

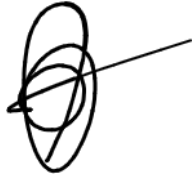


2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Las características que rigen el Plan de Igualdad de **GRUPO MAZO** son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Permanente.** Se deberá realizar el seguimiento para verificar y vigilar el cumplimiento normativo y de objetivos.



3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

- TRANSPORTES MAZO HERMANOS S.A.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	TRANSPORTES MAZO HERMANOS S.A.					
NIF	A46054987					
Domicilio social	Avda. de la Libertad, 12, 28924, Alcorcón (Madrid)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1972					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte mercancías por carretera					
CNAE	4941 - Transporte de mercancías por carretera					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional e Internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	118	Hombres	582	Total	700
Centros de trabajo	4 centros de trabajo: - Alzira - Barcelona - Cádiz - Palma de Mallorca					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	2	Total	2
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha realización diagnóstico	Septiembre 2023					
Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración del informe	Mari Nieves Gutiérrez Romero como consultora del despacho GRUPO ADAPTALIA LEGAL – FORMATIVO S.L.					
Fecha de aprobación del diagnóstico	28/11/2023					

- SUMINISTROS MAZO, S.L.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SUMINISTROS MAZO, S.L.					
NIF	B96817283					
Domicilio social	Av de la Libertad 12, 28924, Alcorcón (Madrid)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1998					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Sociedades de cartera (holdings)					
CNAE	6420 - Actividades de las sociedades holding					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional e Internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	46	Total	48
Centros de trabajo	2 centros de trabajo: - Alzira - Cádiz					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha realización diagnóstico	Septiembre 2023					
Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración del informe	Mari Nieves Gutiérrez Romero como consultora del despacho GRUPO ADAPTALIA LEGAL – FORMATIVO S.L.					
Fecha de aprobación del diagnóstico	28/11/2023					

- **IBERTRUCK CANARIAS S.L.**

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	IBERTRUCK CANARIAS S.L.					
NIF	B38209466					
Domicilio social	Lugar Muelle Ribera - Muelle nort, 3, 38001, Santa cruz de Tenerife (Tenerife)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1989					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte mercancías por carretera					
CNAE	4941 - Transporte de mercancías por carretera					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional e Internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	42	Total	44
Centros de trabajo	2 centros de trabajo: - Tenerife - Las Palmas					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha realización diagnóstico	Septiembre 2023					
Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración del informe	Mari Nieves Gutiérrez Romero como consultora del despacho GRUPO ADAPTALIA LEGAL – FORMATIVO S.L.					
Fecha de aprobación del diagnóstico	28/11/2023					



3.1. Presentación



El presente Plan de Igualdad se aplica a **GRUPO MAZO** conformado por las empresas **TRANSPORTES MAZO HERMANOS, S.A.U.**, **SUMINISTROS MAZO, S.L.** e **IBERTRUCK CANARIAS, S.L.**


TRANSPORTES MAZO HERMANO se fundó en 1972 por los cuatro hijos de José Mazo Ferrer, que en 1933 realizó su primer viaje en camión desde Almería a Alzira. Después de 80 años y tres generaciones, sigue apostando por la innovación y calidad para ofrecer el mejor servicio de transporte refrigerado. Así, en 1989 se constituyó **IBERTRUCK** y en 1998 **SUMINISTROS MAZO**.

GRUPO MAZO cuenta con una flota propia de más de 1.000 camiones y un equipo humano de 600 personas que le como una de las 10 empresas de transporte más importantes de España.

Asimismo, hay que destacar que más de 700 clientes confían en el transporte de sus mercancías con **GRUPO MAZO**.

Diariamente se realizan más de 170 cargas completas por España, Europa o norte de África. En el complicado sector del transporte refrigerado **GRUPO MAZO** consigue que para los clientes dicha operativa resulte operativa. Los clientes indican horarios de recogida y entrega, junto a la temperatura deseada para su mercancía.

A pesar de que la especialidad de **GRUPO MAZO** sea el transporte refrigerado, también realiza transporte de mercancía seca desde cualquier punto de Europa.



GRUPO MAZO ofrece la mejor calidad para conseguir la máxima satisfacción del cliente. Por ello, se adapta a las peculiaridades de cada transporte, ofreciendo un servicio personalizado según su volumen, destino o necesidades.

Con planes de innovación de alta calidad, se consigue un transporte cada vez más sostenible y con un alto nivel organizacional. En este sentido, se presta una especial atención a la trazabilidad de la mercancía, controlando la temperatura de transporte en todo momento.

Además, el plan de control de calidad interno reduce al máximo las posibles incidencias.





La visión de **GRUPO MAZO** es ser referentes en cuanto a calidad y sostenibilidad, como queda reflejado en su política corporativa.

Desde **GRUPO MAZO** se vela porque todos los transportes y servicio cumplan con la normativa vigente. Por este motivo, se ha desarrollado un Código ético y un Catálogo de conductas prohibidas, de obligatorio cumplimiento por las personas trabajadoras.

En este mismo sentido, dispone de un Canal de Comunicación y denuncia. Este Canal es un procedimiento por el que cualquier empleado o miembro de **GRUPO MAZO** deberá denunciar aquellas conductas o hechos de los que se tenga conocimiento y que puedan ser constitutivos de delito.

Misión

Realizar el transporte de mercancías perecederas y no perecederas con altos estándares de calidad y cumpliendo las necesidades los clientes.





Visión

Ser referencia en el mundo del transporte en términos de calidad y sostenibilidad. Crecer en armonía con su plantilla, clientes, proveedores y su entorno.

Valores

La experiencia, la profesionalidad y la orientación al cliente definen su servicio de transporte.

Instalaciones

La sede central de **GRUPO MAZO** en Alzira cuenta con más de 40.000 m² con todo tipo de servicios para que la flota esté siempre en perfectas condiciones de viajes.


12.000 m² se destinan a taller donde se realizan controles de mantenimiento, que se repiten también en las delegaciones de Cádiz, Tenerife y Las Palmas.

Tres túneles de lavado y personal especializado limpian exhaustivamente y desinfectan los frigoríficos con productos biodegradables. Es fundamental a la hora de transportar alimentos, para evitar posibles contaminaciones cruzadas.

Para una mejor organización del trabajo **GRUPO MAZO** dispone en Alzira, Cádiz y Alemania, de muelles de carga con cámaras frigoríficas donde se realizan los operativos de Cross Docking y almacenaje. Por último, destacar el servicio de abastecimiento de combustible, disponible en las bases de Alzira y Cádiz con depósitos propios de Gasoil y de Ad-Blue.

Servicios

- Transporte internacional frigorífico con carga completa



GRUPO MAZO está especializado en transportes refrigerados con cargas completas por toda España (Islas Canarias y Baleares incluidas), por la Europa Comunitaria y Marruecos.

- Non-stop. Servicio de dobles conductores.


Servicio non-stop con dobles conductores y conductoras, ante transportes de mercancía urgente, que necesitan llegar a su destino lo más rápida y fresca posible.

- Nos adaptamos a tus necesidades

Nos adaptamos a la tipología de cada cliente, desde pequeños exportadores hasta grandes cadenas de distribución, con la misma dedicación y comprometidos siempre a que la mercancía llegue en tiempo y forma a destino.

- Fidelización de los clientes

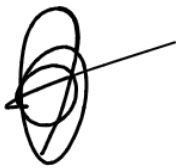
Más de 50 años de experiencia exportando frutas y verduras desde España al resto del continente. Décadas de trabajo, en la que no han cesado de crecer fieles clientes, sobre todo en Gran Bretaña, Alemania, Francia y el Benelux



Finalmente, cabe señalar que todo lo relativo a la información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa, etc., se encuentra en la aplicación de **Mundo Mazo**.



3.2. Organigrama





3.3 Órgano de Administración




El órgano de administración está compuesto por un **Consejo de Administración**, que consta de los siguientes miembros:

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	
Mujeres: 1 (25%)	Hombres: 3 (75%)

3.4 Representación legal de las personas trabajadoras

En **GRUPO MAZO** únicamente existe Representación Legal de las Personas Trabajadoras en dos centros de trabajo de una de las empresas que conforma el grupo, concretamente, en los centros de Alzira y Cádiz de **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**.

Por lo anterior y en aras de constituir la comisión negociadora para el plan de igualdad de **GRUPO MAZO**, la Organización invitó a participar a CCOO y UGT a formar parte ante de la mesa negociadora, teniendo en cuenta que ambas organizaciones sindicales tienen la legitimación en representación de las personas trabajadoras.



Así, tanto la RLPT de los centros que cuenta con dicha representación, como la Federación de servicios a la Ciudadanía de CCOO y de UGT forman parte de Representación Legal de las Personas trabajadoras dentro de la Comisión Negociadora del Presente Plan.

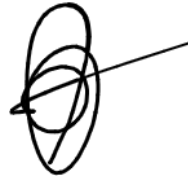
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
Mujeres: 2	Hombres: 2



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL



I. Ámbito personal




El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **GRUPO MAZO**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición, tal y como viene recogido en el art. 3.1. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.



II. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad hace referencia a los centros de trabajo de las tres empresas que conforman **GRUPO MAZO**.

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

TRANSPORTES MAZO HERMANOS cuenta con cuatro centros de trabajo ubicados en: Alzira, Barcelona, Cádiz y Palma de Mallorca. La distribución de las personas trabajadoras en estos centros de trabajo es la siguiente:

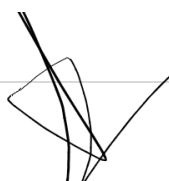
CENTROS DE TRABAJO	Mujeres	Hombres
ALZIRA	116 (18,56%)	509 (81,44%)
BARCELONA	1 (33,33%)	2 (66,67%)
CADIZ	1 (1,43%)	69 (98,57%)
PALMA DE MALLORCA	0	2 (100%)

- **SUMINISTROS MAZO**

SUMINISTROS MAZO cuenta con dos centros de trabajo: uno ubicado en Alzira y otro en Cádiz.

La distribución de las personas trabajadoras en ambos centros de trabajo es la siguiente:

CENTROS DE TRABAJO	Mujeres	Hombres
ALZIRA	1 (2,70%)	36 (97,30%)
CADIZ	1 (9,09%)	10 (90,91%)




- **IBERTRUCK CANARIAS**

IBERTRUCK CANARIAS cuenta con dos centros de trabajo: uno ubicado en Santa Cruz de Tenerife y otro en Las Palmas.

La distribución de las personas trabajadoras en ambos centros de trabajo es la siguiente:

CENTROS DE TRABAJO	Mujeres	Hombres
SANTA CRUZ DE TENERIFE	1 (5,26%)	18 (94,74%)
LAS PALMAS	1 (3,85%)	25 (96,15%)

III. **Ámbito temporal**

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde el **27/02/2024 a 27/02/2028**.

El Plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.



5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos en la medida de lo posible.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de cuestionarios, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.







6. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **GRUPO MAZO**, está compuesta por la representación de la empresa y la representación social, en este caso, la RLPT de los centros de trabajo donde existe, la FeSMC-UGT y la Federación de servicios a la ciudadanía CCOO. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora se acuerda la siguiente composición¹:

En representación de la Empresa:

SEXO	CATEGORÍA/ROL/CARGO
Hombre	RESPONSABLE RRHH
Hombre	RESPONSABLE DE TRAFICO
Mujer	APODERADA Y GESTORA DE TRAFICO
Hombre	GESTOR DE TRAFICO

En representación de la parte social:

SEXO	CATEGORÍA/ROL/CARGO
Hombre	UGT (RLPT)
Hombre	UGT (RLPT)
Mujer	FeSMC-UGT

SEXO	CATEGORÍA/ROL/CARGO
Mujer	FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA- CCOO

¹ Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional.



- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Funciones**

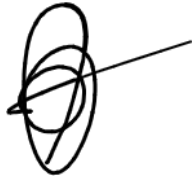
Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
- Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.



7. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES




Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado **“INFORME DE DIAGNÓSTICO GRUPO MAZO”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

7.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- 
- 7.1.1 *Cuestionario a la plantilla.*
 - 7.1.2 *Distribución desagregada por sexo en relación con el total de personas trabajadoras.*
 - 7.1.3 *Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.*
 - 7.1.4 *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
 - 7.1.5 *Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos departamentos.*
 - 7.1.6 *Distribución desagregada por sexo en relación con las distintas categorías profesionales.*
 - 7.1.7 *Distribución desagregada en relación con los puestos de trabajo.*
 - 7.1.8 *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
 - 7.1.9 *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.*
 - 7.1.10 *Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.*

7.1.1. Cuestionario a la plantilla

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

En el mes de septiembre de 2023 se lanzó un cuestionario anónimo y confidencial a toda la plantilla para poder conocer su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

El resultado de las encuestas no podrá ser analizados al no haber obtenido el 60% de las respuestas (han contestado 20 personas).

- **SUMINISTROS MAZO**

En el mes de septiembre de 2023 se lanzó un cuestionario anónimo y confidencial a toda la plantilla para poder conocer su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

El resultado de las encuestas no podrá ser analizados al no haber obtenido el 60% de las respuestas (han contestado 2 personas).

- **IBERTRUCK CANARIAS**

En el mes de septiembre de 2023 se lanzó un cuestionario anónimo y confidencial a toda la plantilla para poder conocer su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

El resultado de las encuestas no podrá ser analizados al no haber obtenido el 60% de las respuestas (ha contestado 1 persona).

7.1.2. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 16,86% mujeres y un 83,14% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

Cabe mencionar que, tradicionalmente el sector del transporte ha presentado una alta masculinización. Así, según el Observatorio de Igualdad y Empleo, las mujeres en Europa representan solo el 22% del total de la plantilla de personas trabajadoras en el sector de transporte.

Por esta razón, la Comisión Europea en el año 2017 impulsó la plataforma “Woman in Transport-EU Platform for Change” que tiene como objetivo reforzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector del transporte, promoviendo que las empresas se unan al compromiso de incrementar la participación de las mujeres a este sector y que puedan compartir buenas prácticas para poder cerrar la brecha de género.

En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en 2013 el informe titulado “Las mujeres en el sector del transporte”, en el cual se señala la importancia de mejorar las políticas de recursos humanos que favorezcan el trabajo flexible y diseñar programas de educación y formación que promuevan la incorporación de las mujeres en el sector del transporte.

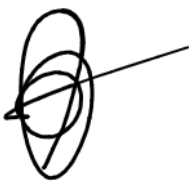


- **SUMINISTROS MAZO**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 4,17% mujeres y un 95,83% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.



Cabe mencionar que, tradicionalmente el sector del transporte ha presentado una alta masculinización. Así, según el Observatorio de Igualdad y Empleo, las mujeres en Europa representan solo el 22% del total de la plantilla de personas trabajadoras en el sector de transporte, tal y como se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior.

- **IBERTRUCK CANARIAS**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 4,55% mujeres y un 95,45% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

Cabe mencionar que, tradicionalmente el sector del transporte ha presentado una alta masculinización. Así, según el Observatorio de Igualdad y Empleo, las mujeres en Europa representan solo el 22% del total de la plantilla de personas trabajadoras en el sector de transporte, tal y como se ha puesto de manifiesto en el apartado de **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**.



7.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

El centro de trabajo donde se concentran un mayor número de personas trabajadoras es en “Alzira”, el cual constituye el 89,29% del total de centros de trabajo. En este centro la representación entre hombres y mujeres es desequilibrada, siendo la proporción de hombres superior a la de las mujeres (los hombres representan el 81,44% y las mujeres el 18,56%).

El centro de trabajo de “Cádiz” (10% del total), también muestra una representación desequilibrada entre hombres y mujeres caracterizada por la infrarrepresentación femenina, ya que únicamente encontramos una mujer contratada en este centro de trabajo, suponiendo, por tanto, los hombres el 98,57% del total de la plantilla.





- **SUMINISTROS MAZO**

El centro de trabajo donde se concentran un mayor número de personas trabajadoras es en “Alzira”, el cual constituye el 76,60% del total de centros de trabajo. En este centro la representación entre hombres y mujeres es desequilibrada, ya que únicamente existe una mujer contratada en ese centro, suponiendo los hombres el 97,30% de la plantilla.

El centro de trabajo de “Cádiz” (36,63% del total), también muestra una representación desequilibrada entre hombres y mujeres caracterizada por la infrarrepresentación femenina (un 90,91% de hombres frente a un 9,09% de mujeres).



- **IBERTRUCK CANARIAS**



El total de la plantilla de **IBERTRUCK CANARIAS** se encuentra distribuida equilibradamente entre los dos centros de trabajo. Así, en el centro de “Las Palmas” se concentra un 59,09% de las personas trabajadoras, mientras que en el centro de “Tenerife” un 40,91%.

Cabe señalar que en ninguno de estos centros existe una presencia equilibrada de ambos sexos, ya que solamente encontramos una mujer trabajadora en cada uno de los centros, representando los hombres el 96,15% en Las Palmas y el 94,44% en Tenerife.





7.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo



- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

De los datos analizados en las tablas anteriores, se observa que **TRANSPORTES MAZO HERMANOS** recurre en mayor medida a los contratos de carácter indefinido (código 100, 189, 200, 300, 389), suponiendo todos ellos un 88,71% del total de contratos de la plantilla, de los cuales:

- El Contrato Indefinido A Tiempo Completo (código 100) representa un 34,29% del total de la plantilla. En este tipo de contrato la presencia masculina es predominante (87,50% respecto al 12,50% del sexo femenino).
 - El Contrato Indefinido A Tiempo Completo Procedente De Uno Temporal (código 189) representa un 34,29% del total de la plantilla, predominando también la presencia del sexo masculino (84,58% frente al 15,42% del sexo femenino).
 - El Contrato Indefinido Tiempo Parcial – Ordinario – (código 200) representa solo un 0,14% del total de la plantilla, siendo ocupado exclusivamente por el sexo femenino.
 - Los Contratos Fijos Discontinuos (Código 300 y 389) representan el 20% del total de la plantilla. En ambos predomina la presencia del sexo masculino, representando el 77,70% y el 100%, respectivamente.
- 

- 
- Cabe señalar que en los contratos a tiempo parcial y en los contratos fijos discontinuos para las mujeres presentan el 2,54% y el 26,27%, respectivamente; mientras que para los hombres el 0,86% y el 18,73%.

El recurso de los contratos de carácter temporal (código 401, 402, 410, 540) es más residual, suponiendo todos ellos 11,29% del total de la plantilla, siendo ocupados mayoritariamente por el sexo masculino, sin cumplir en ninguno de los casos los valores legalmente establecidos para una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

En términos generales podemos concluir que, en TRANSPORTES MAZO HERMANOS predomina la contratación indefinida sobre la temporal. En ambos tipos de contrataciones encontramos una composición desequilibrada de ambos sexos, predominando la presencia masculina.



- **SUMINISTROS MAZO**



De los datos analizados en las tablas anteriores, se observa que **SUMINISTROS MAZO** recurre en mayor medida a los contratos de carácter indefinido (código 100, 189), suponiendo ambos un 91,67% del total de contratos de la plantilla, de los cuales:

- El Contrato Indefinido A Tiempo Completo (código 100) representa un 56,25% del total de la plantilla. En este tipo de contrato la presencia masculina es predominante (96,30% respecto al 3,70% del sexo femenino).
- El Contrato Indefinido A Tiempo Completo Procedente De Uno Temporal (código 189) representa un 35,42% del total de la plantilla, representando las mujeres un 5,88% frente al 94,12% de hombres.


El recurso del contrato de carácter temporal (código 402) es más residual, suponiendo este un 8,33% del total de la plantilla, siendo ocupado exclusivamente por el sexo masculino.

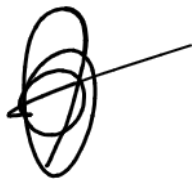
En términos generales podemos concluir que, en SUMINISTROS MAZO predomina la contratación indefinida sobre la temporal. En ambos tipos de contrataciones encontramos una composición desequilibrada de ambos sexos, ya que únicamente existe una mujer contratada en la plantilla.



- **IBERTRUCK CANARIAS**

De los datos analizados en las tablas anteriores, se observa que **IBERTRUCK CANARIAS** recurre en mayor medida a los contratos de carácter indefinido (código 100, 189), suponiendo ambos un 70,45% del total de contratos de la plantilla, de los cuales:

- 
- El Contrato Indefinido A Tiempo Completo (código 100) representa un 43,18% del total de la plantilla. En este tipo de contrato la presencia masculina es predominante (89,47% respecto al 10,53% del sexo femenino).
 - El Contrato Indefinido A Tiempo Completo Procedente De Uno Temporal (código 189) representa un 27,27% del total de la plantilla, existiendo únicamente presencia del sexo masculino.

- 
- Cabe señalar que en los contratos a tiempo parcial no existe representación del sexo femenino, mientras que para los hombres representan el 2,38%.

El recurso de los contratos de carácter temporal (código 402, 410, 540) es menos habitual, suponiendo todos ellos 29,55% del total de la plantilla, siendo ocupados exclusivamente por el sexo masculino.

En términos generales podemos concluir que, en SUMINISTROS MAZO predomina la contratación indefinida sobre la temporal. En ambos tipos de contrataciones encontramos una composición desequilibrada de ambos sexos, ya que únicamente existen dos mujeres contratadas en la plantilla.



7.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos departamentos

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el Departamento de “**OPERACIONES**”, representando un 87,57% del total de la plantilla y cuya composición se encuentra altamente masculinizada (86,30% los hombres frente al 13,70% de mujeres).

El siguiente Departamento más representativo, aunque en menor medida, es el de “**TRAFICO**” con un 5,86%. Dentro de este predomina la presencia del sexo masculino en un 68,29%.

Por su parte, el Departamento de “**ADMINISTRACIÓN**” supone el 4% respecto del total de la plantilla. En este Departamento, al contrario de los dos anteriores, predomina la presencia del sexo femenino (67,86% las mujeres respecto del 32,14% de hombres).

Así pues, tanto en hombres como en mujeres, el mayor porcentaje de personal se encuentra en el primer departamento señalado (“**OPERACIONES**”), pero en las mujeres supone el 71,19% del total, mientras que en los hombres el 90,86%. Por su parte, en el Departamento de “**ADMINISTRACIÓN**” se encuadran el 16,10% de las mujeres y el 1,55% de los hombres.

El resto de los Departamentos son más residuales.

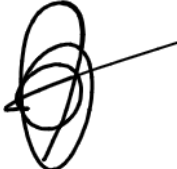
En términos generales podemos concluir que, en TRANSPORTES MAZO HERMANOS existe una composición altamente masculinizada en el Departamento de “OPERACIONES”, en el cual se encuentra el grueso de la plantilla. En el resto de los Departamentos también predomina la presencia del sexo masculino, salvo en el de “ADMINISTRACIÓN” que existe más presencia de mujeres.



- **SUMINISTROS MAZO**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que más de la mitad de la compañía se encuentra en el Departamento de “**TALLER**”, representando un 54,17% del total de la plantilla.

El siguiente Departamento más representativo es el de “**MUELLE**” con un 22,92%.



Por su parte, los Departamentos de “**TRAFICO**” y “**OPERACIONES**” suponen el 8,33% respecto del total de la plantilla, cada uno de ellos.

En todos los Departamentos señalados solamente existe presencia del sexo masculino, salvo en el de “**TALLER**” y “**TRAFICO**” donde el sexo femenino representa el 3,85% y el 25%, respectivamente.

Así, la presencia del sexo femenino se encuentra distribuida al 50% entre los departamentos de “**TALLER**” y “**TRAFICO**”, mientras que el mayor porcentaje de hombres se concentra en el departamento de “**TALLER**” con un total del 54,35% y en el de “**MUELLE**” con el 23,91%.

El resto de los Departamentos son más residuales.

En términos generales podemos concluir que, en SUMINISTROS MAZO existe una presencia de hombres y mujeres totalmente desequilibrada, ya que únicamente existen dos mujeres contratadas, una dentro del Departamento de “TALLER” y otra en “TRAFICO”. En el resto, solo encontramos hombres.



- **IBERTRUCK CANARIAS**



De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mitad de la compañía se encuentra en el Departamento de “**OPERACIONES**”, representando un 50% del total de la plantilla. En este encontramos a la única mujer que forma parte de la Organización, representando el 4,55% frente al 95,45% de los hombres.

El siguiente Departamento más representativo es el de “**TALLER**” con un 18,18%.

El resto de los Departamentos “**ADMINISTRACIÓN**”, “**DELEGACION – TRAFICO**” y “**TRAFICO**” representan el 4,55% del total cada uno de ellos. En todos estos únicamente existe representación masculina.

Así, la presencia del sexo femenino se encuentra distribuida al 50% entre los departamentos de “**OPERACIONES**” y “**TRAFICO**”, mientras que el mayor porcentaje de hombres se concentra en el departamento de “**OPERACIONES**” con un total del 50% y en el de “**TRÁFICO**” con el 21,43%.



En términos generales podemos concluir que, en IEBRTRUCK CANARIAS existe una presencia de hombres y mujeres totalmente desequilibrada, ya que únicamente existe una mujer contratada en el Departamento de “OPERACIONES”. En el resto, solo encontramos hombres.

7.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con las distintas categorías profesionales

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

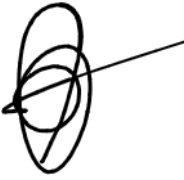
De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de “**COND MEC**”, ya que representa un 87,43% de todas las categorías profesionales. Dentro de la misma predomina la presencia del sexo masculino (86,27% respecto del 13,73% del sexo masculino).





La siguiente categoría con mayor representación, aunque en menor medida, es la de “**A ADM TELF**” con un 5%. Al contrario que el anterior, en esta categoría encontramos una composición equilibrada, representando las mujeres un 54,29% y los hombres un 45,71%.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.



En cuanto al índice de concentración dentro de la categoría “**COND MEC**” en el caso de las mujeres son un 71,19% del total de las mujeres y en el de los hombres un 90,72%. En el resto de las categorías, en el caso de los hombres es muy bajo y porcentualmente su presencia está por debajo al 1%, salvo en la de “**A ADM TEL**” cuyo porcentaje es el 2,75%; mientras que en las mujeres supone el 16,10%. Destaca también la categoría de “**OF.1ª ADMV**” donde se concentra el 6,78% de las mujeres.

En términos generales podemos concluir que, en TRANSPORTES MAZO HERMANOS encontramos una gran variedad de categorías profesionales, donde no existe presencia de ambos sexos en muchos de ellos. Del mismo modo, encontramos categorías profesionales donde, por un lado, predomina la presencia del sexo masculino; y por otro, del sexo femenino. No obstante, en general la organización se encuentra altamente masculinizada.



- **SUMINISTROS MAZO**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la categoría profesional que cuenta con mayor representación es la de “**MOZO TALLR**”, que representa un 20,83% de todas las categorías profesionales. Dentro de la misma encontramos presencia del sexo masculino.

La siguiente categoría con mayor representación el de “**COND MEC**” con un 12,50%, seguida de las categorías de “**CHOFER CAM**” y “**OFICIAL 3ª**”, representando ambas un 10,42%. En ninguna de ellas encontramos presencia del sexo femenino.

Cabe señalar que las dos categorías donde existe presencia del sexo femenino es la de “**A ADM TELF**”, donde únicamente encontramos una mujer representando el 100%; y en la de “**AUX. ADTIVA**” que representa el 25%.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

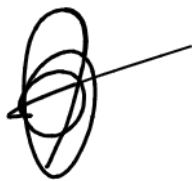
En cuanto al índice de concentración, en el caso de los hombres el 21,74% se encuentra en la categoría “**MOZO TALLR**” y el 13,05% dentro de “**COND MEC**”. Por su parte, la presencia de las mujeres se encuentra distribuida al 50% en las categorías “**A ADM TELF**” y “**AUX ADMTVA**”.

En términos generales podemos concluir que, en SUMINISTROS MAZO encontramos una gran variedad de categorías profesionales, donde únicamente existe presencia del sexo femenino dentro de la categoría de “AUX. ADTIVA” y “A ADM ADTIVA”.




- **IBERTRUCK CANARIAS**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la categoría profesional que cuenta con mayor representación es la de “**CONDUCT 1**”, representando un 31,82% de todas las categorías profesionales. Su composición se encuentra masculinizada en un 92,86%, mientras que el sexo femenino únicamente supone el 7,14%.



La siguiente categoría con mayor representación es la de "COND MEC" con un 18,18%, seguida de las categorías de "OFIC 1ª MEC" y "A ADM TELF", representando un 13,64% y un 11,36%, respectivamente. En ninguna de ellas encontramos presencia del sexo femenino.




Por su parte, hay que destacar que en la categoría de "JEFE NEG" únicamente existe una mujer, sin que exista representación masculina. Dicha categoría supone el 2,27% del total.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

En cuanto al índice de concentración, en el caso de los hombres se encuentran en mayor porcentaje dentro de las categorías de "COND MEC" y "CONDUCT 1" con el 19,05% y el 30,95%, respectivamente. Las mujeres se encuentran concentradas al 50% dentro de las siguientes categorías "JEFE NEG" y "CONDUCT 1"

En términos generales podemos concluir que, en IBERTRUCK CANARIAS encontramos una gran variedad de categorías profesionales, donde únicamente existe presencia del sexo femenino dentro de las categorías "CONDUCT 1" y "JEFE NEG".



7.1.7. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo de "CONDUCTOR/A" (representa un 87,57% del total de la plantilla). Dentro de este puesto se encuentra el 71,19% de las mujeres y el 90,89% de hombres.

Los siguientes puestos de trabajo más recurrentes son "AUXILIAR TRAFICO" (representa un 3,43% del total de la plantilla) y subsidiariamente, "AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A" (representa un 2,43% del total de la plantilla). Los demás puestos de trabajo se mantienen de forma residual, situándose entre 0,14% y el 1,29% del total de la plantilla.


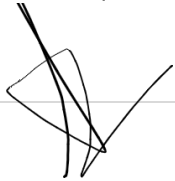

Cabe destacar que, en la gran mayoría de los puestos de trabajo se observa una representación desequilibrada entre hombres y mujeres, caracterizándose, de forma general, por una infrarrepresentación del sexo femenino. Sin embargo, en los siguientes puestos de trabajo se observa una composición feminizada: "AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A", "OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO/A" y "SEGUROS".

En términos generales podemos concluir que, en TRANSPORTES MAZO HERMANOS encontramos una gran variedad de puestos de trabajos, donde no existe presencia de ambos sexos en muchos de ellos. Del mismo modo, encontramos puestos de trabajo donde, por un lado, predomina la presencia del sexo masculino; y por otro, del sexo femenino.


- **SUMINISTROS MAZO**



De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra repartido en dos puestos de trabajo: "CONDUCTOR/A" (representa un 22,92% del total de la plantilla) y "MOZO/A" (representa un 20,83% del total de la plantilla). En ninguno de los dos existe presencia del sexo femenino, mientras que en el primero se concentra el 23,91% de los hombres y en el segundo el 21,74%.



Los siguientes puestos de trabajo más recurrentes son **“OFICIAL DE TERCERA TALLER”** (representa un 10,42% del total de la plantilla) y subsidiariamente, **“AUXILIAR TRAFICO”** y **“OFICIAL SEGUNDA TALLER”** (representan un 8,33% del total de la plantilla). Los demás puestos de trabajo se mantienen de forma residual, situándose entre 2,08% y el 6,25% del total de la plantilla.



Cabe destacar que, en todos los puestos de trabajo se observa una representación desequilibrada entre hombres y mujeres, existiendo únicamente presencia del sexo masculino, salvo en el puesto de **“AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A”** donde encontramos una presencia equilibrada, representando cada uno de los sexos el 50%. En cambio, en el otro puesto donde hay presencia femenina, este es, **“AUXILIAR DE TRAFICO”** las mujeres únicamente representan el 25% frente al 75% de los hombres.

En términos generales podemos concluir que, en SUMINISTROS MAZO encontramos una gran variedad de puestos de trabajo, donde únicamente existe presencia del sexo femenino dentro del puesto de **“AUXILIAR TRAFICO”** y **“AUXILIAR ADMINISTRATIVO”**.




- **IBERTRUCK CANARIAS**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo de **“CONDUCTOR/A”** (representa un 50% del total de la plantilla). Dentro de este puesto se encuentra el 50% de las mujeres y el 50% de hombres

Los siguientes puestos de trabajo más recurrentes son **“OFICIAL PRIMERA MECANICO/A”** (representa un 16,91% del total de la plantilla) y subsidiariamente, **“AUXILIAR TRAFICO”** (representa un 11,36% del total de la plantilla). Los demás puestos de trabajo se mantienen de forma residual, situándose entre 2,27% y el 6,82% del total de la plantilla.

Cabe destacar que, en la gran mayoría de los puestos de trabajo se observa una representación desequilibrada entre hombres y mujeres, caracterizándose, de forma general, por una infrarrepresentación del colectivo femenino. Únicamente existe presencia femenina en los puestos de **“CONDUCTOR/A”** (las mujeres representan el 4,55%) y **“JEFE/A DE NEGOCIADO”** (únicamente existe presencia del sexo femenino).



En términos generales podemos concluir que, en IBERTRUCK CANARIAS encontramos una gran variedad de puestos de trabajo, donde únicamente existe presencia del sexo femenino dentro del puesto de **“CONDUCTOR/A”** y **“JEFE/A DE NEGOCIADO”**.

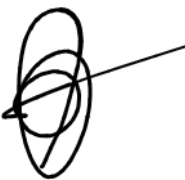


7.1.8. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad baja, concretamente un 26,29% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de **“0 a 1 año”** y un 43,57% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de **“de 1 a 3 años”**.

La presencia de ambos sexos en las citadas franjas de antigüedad es desequilibrada. En la primera las mujeres representan el 19,57% y los hombres 80,43% y en la segunda las mujeres 18,69% y los hombres 81,31%.



Por su parte, las franjas de antigüedad media, esto es, “de 3 a 5 años” y “de 5 a 10 años” representan el 10,29% y el 10,57%, respectivamente. En ambas, al igual que las anteriores, predomina la presencia del sexo masculino.

No obstante, cabe destacar que cerca del 80% de las mujeres tienen una antigüedad de 0 a 3 años, lo que demuestra el trabajo y esfuerzo que está haciendo la empresa estos últimos años por contratar a mujeres, siendo el sexo infrarrepresentado dentro de la plantilla.

Respecto a las franjas de antigüedad más altas, se observan porcentajes muy inferiores y poco significativos.

En términos generales podemos concluir que, en TRANSPORTES MAZO HERMANOS se concentra la mayoría de su plantilla en franjas de antigüedad baja. Asimismo, se puede apreciar como en todas las franjas de antigüedad predomina la presencia del sexo masculino.

- **SUMINISTROS MAZO**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad alta, concretamente un 27,08% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de “15 años en adelante” y un 10,42% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de “de 10 a 15 años”.

La presencia de ambos sexos en las citadas franjas de antigüedad es totalmente desequilibrada, ya que únicamente existe representación del sexo masculino.

Por su parte, las franjas de antigüedad baja - media, esto es, “de 1 a 3 años”, “de 3 a 5 años” y “de 5 a 10 años” representan el 120,839,15% y el 17,0216,67%, respectivamente. En todas ellas predominan también la presencia de hombres.

Respecto al resto de franjas de antigüedad, se observan porcentajes muy inferiores y poco significativos.

En términos generales podemos concluir que, en SUMINISTROS MAZO se concentra la mayoría de su plantilla en franjas de antigüedad alta. Asimismo, se puede apreciar como en todas las franjas de antigüedad predomina la presencia del sexo masculino.

- **IBERTRUCK CANARIAS**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad baja, concretamente un 36,36% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de “de 0 a 1 año” y un 22,73% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de “de 1 a 3 años”.

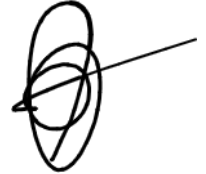
La presencia de ambos sexos en las citadas franjas de antigüedad es totalmente desequilibrada, ya que en la primera franja señalada el sexo femenino solo representa el 6,25% y en la segunda franja únicamente existe presencia masculina.

La siguiente franja de antigüedad con mayor representación es la de “15 años en adelante” con un 18,18%. En dicha franja las mujeres suponen el 12,50% frente al 87,50% que representan los hombres.

Por su parte, la franja de antigüedad media, esto es, “de 5 a 10 años” representan el 13,64%, no existiendo representación femenina dentro de la misma.

Respecto al resto de franjas de antigüedad, se observan porcentajes muy inferiores y poco significativos.

En términos generales podemos concluir que, en IBERTRUCK CANARIAS se concentra la mayoría de su plantilla en franjas de antigüedad bajas. Asimismo, se puede apreciar como en todas las franjas de antigüedad predomina la presencia del sexo masculino.



7.1.9. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**



De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la plantilla de **TRANSPORTES MAZO HERMANOS** se encuentra repartida entre distintas franjas de edad, siendo la media 49 años.

La franja más representativa es la de **“50 a 55 años”** con un 21,29%, cuya composición se encuentra desequilibrada, representando el sexo femenino un 13,42% y el masculino un 86,58%.

La siguiente franja con mayor representación es la de **“55 a 60 años”** con un 16,71%. Su composición, al igual que la anterior, se encuentra desequilibrada (sexo femenino un 10,26% y sexo masculino un 89,74%).

A estas franjas les siguen las de **“60 años en adelante”** (13,57%) y las de **“40 a 45 años”** (12,14%). En todas ellas predomina la presencia del sexo masculino.

El resto de las franjas de edad tienen porcentajes residuales comprendidos entre el 1,14% y el 6,86%.

En términos generales podemos concluir que, TRANSPORTES MAZO HERMANOS se decanta por la contratación de personas de mediana edad que cuentan con cierta experiencia laboral. Además, se ha destacar que en todas las franjas predomina la presencia masculina.

- **SUMINISTROS MAZO**



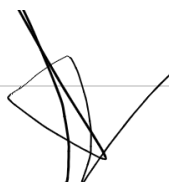
De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la plantilla de **SUMINISTROS MAZO** se encuentra repartida entre distintas franjas de edad, siendo la media 43 años.

La franja más representativa es la de **“50 a 55 años”** con un 18,75%, cuya composición se encuentra desequilibrada, ya que únicamente existe presencia masculina.

La siguiente franja con mayor representación es la de **“35 A 40 años”** con un 16,67%. Su composición, al igual que la anterior, es exclusivamente masculina.

A estas franjas les siguen las de **“30 a 35 años”** (14,58%) y las de **“55 a 60 años”** (10,42%). En todas ellas predomina la presencia del sexo masculino.

Cabe señalar que en las franjas de **“30 a 35 años”** y **“40 a 45 años”** son las únicas donde existe presencia del sexo femenino.



El resto de las franjas de edad tienen porcentajes residuales comprendidos entre el 6,25% y el 8,33%.

En términos generales podemos concluir que, **SUMINISTRO MAZO** se decanta por la contratación de personas de mediana edad que cuentan con cierta experiencia laboral. Además, se ha de destacar que en todas las franjas predomina la presencia masculina.



- **IBERTRUCK CANARIAS**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la plantilla de **IBERTRUCK CANARIAS** se encuentra repartida entre distintas franjas de edad, siendo la media 43 años.

La franja más representativa es la de “**50 a 55 años**” con un 22,73%, cuya composición se encuentra desequilibrada, ya que únicamente existe presencia masculina.

La siguiente franja con mayor representación es la de “**40 a 45 años**” con un 15,91%. Su composición, al igual que la anterior, es exclusivamente masculina.

A estas franjas les siguen las de “**55 a 60 años**” (13,64%) y las de “**20 a 25 años**”, “**25 a 30 años**” y “**45 a 50 años**” (11,36%). En todas ellas predomina la presencia del sexo masculino.

Cabe señalar que en la franja de “**55 a 60 años**” es en la única que existe presencia del sexo femenino, que supone el 33,33%.

El resto de las franjas de edad tienen porcentajes residuales y pocos significativos del 4,55%

En términos generales podemos concluir que, **IBERTRUCK CANARIAS** se decanta por la contratación de personas de mediana edad que cuentan con cierta experiencia laboral. Además, se ha de destacar que en todas las franjas predomina la presencia masculina.

7.1.10. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación

- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que, la mayor parte de las personas trabajadoras ostenta un nivel de estudios “**BACHILLERATO/GRADO SUPERIOR FP**” (representa 97,57% del total de la plantilla).

El siguiente nivel de estudios más recurrido es “**LICENCIATURA/GRADO/DIPLOMATURA**” (representa un 2,29% del total de la plantilla).

Por su parte, el nivel “**MASTER**” tiene un porcentaje residual del 0,14%.

En todos los anteriores se observa una presencia o composición desequilibrada de ambos sexos, predominando el sexo masculino.



- **SUMINISTROS MAZO**



De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que, la mayor parte de las personas trabajadoras ostenta un nivel de estudios “**BACHILLERATO/GRADO SUPERIOR FP**” (representa 97,57% del total de la plantilla).

El siguiente nivel de estudios más recurrido es “**LICENCIATURA/GRADO/DIPLOMATURA**” (representa un 2,29% del total de la plantilla).

Por su parte, el nivel “**MASTER**” tiene un porcentaje residual del 0,14%.

En todos los anteriores se observa una presencia o composición desequilibrada de ambos sexos, predominando el sexo masculino.

- **IBERTRUCK CANARIAS**


De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que, la mayor parte de las personas trabajadoras ostenta un nivel de estudios “**BACHILLERATO/GRADO SUPERIOR FP**” (representa 90,91% del total de la plantilla).

El otro nivel de estudios representativo dentro de la Organización es “**LICENCIATURA/GRADO/DIPLOMATURA**” (representa un 9,09% del total de la plantilla).

En ambos se observa una presencia o composición desequilibrada de ambos sexos, predominando el sexo masculino.



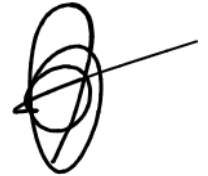
7.2. Análisis de igualdad por materias



En este apartado se detallarán las conclusiones más relevantes sobre cada una de las materias recogidas en el art. 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las materias analizadas son

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Promoción profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral desde una perspectiva de género
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación no sexista



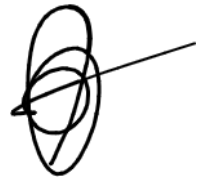
a) Proceso de selección y contratación



Una vez observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, se obtienen las siguientes observaciones:

- La organización no cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En las ofertas de empleo analizadas no se observa un lenguaje inclusivo y neutro en su totalidad.
- Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección. Sin embargo, no disponen de formación en materia de igualdad.



b) Clasificación profesional

Una vez observada la distribución profesional de **GRUPO MAZO**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.
- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.
- La feminización y/o masculinización generada en algunas categorías profesionales está relacionada con la representación total de ambos sexos en cada una de las empresas que conforman el Grupo, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.





c) Promoción profesional

Una vez observada el procedimiento de promoción interna en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- En ninguna de las tres empresas que conforman **GRUPO MAZO** han existido promociones en los últimos dos años (2021 y 2022).
- El grupo actualmente no cuenta con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de sus empleados/as en el cual se respete el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.



d) Formación



Una vez observada el plan de formaciones en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- El Grupo lleva un registro de todas las formaciones impartidas a sus trabajadores/as, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, el lugar de impartición y el horario en el que se ha impartido, a excepción de la empresa **IBERTRUCK**.
- El Grupo no ha impartido formación en materia de igualdad
- El Grupo tiene incorporado un sistema de detención de necesidades de formación.

e) Condiciones de trabajo



Una vez observada las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.
- La Organización no cuenta con un Protocolo de desconexión digital.

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



Una vez observada las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:


- **GRUPO MAZO** se encuentra en una posición defensora de sus trabajadores/as y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- La Organización, a través de su Convenio Colectivo de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.



g) Infrarrepresentación femenina



- **TRANSPORTES MAZO HERMANOS**



Destaca la presencia de las mujeres dentro del “**Nivel Administrativo**”, en el cual están encuadrados los siguientes puestos de trabajo: **Auxiliar administrativo/a, Oficial de Primera Administrativo/a y Oficial de Segunda Administrativo/a**. Este nivel representa el 4,86% del total de la plantilla y predomina ligeramente la presencia del sexo femenino que supone el 64,71% frente al 35,29% que representan los hombres.

En contraposición, podemos observar que existe una infrarrepresentación femenina total en el “**Nivel Directivo**” (representa el 0,71%) y en el “**Nivel Técnico**” (representa el 0,14%), ya que solo encontramos presencia del sexo masculino. En el primero se engloban puestos de trabajo como el de **Director/a RRHH, Director/a Operaciones, Director/a Delegación**, etc; mientras que en el segundo nivel señalado se encuadra el puesto de **Ingeniero/a**.

Por su parte, en el “**Nivel de Mandos Intermedios**” (que representa el 2,29% del total) predomina la presencia de hombres que suponen el 87,50% mientras que las mujeres representan el 12,50%. Esto quiere decir que la mayoría de los puestos de **Jefe/a de Tráfico, Jefe/a de Servicios, Jefe/a Negociado**, etc son ocupados por hombres.

Por último, el “**Nivel Operativo/Resto de la plantilla**” concentra el grueso de la plantilla de la Organización, ya que en este nivel se incluye puestos de trabajo como el de **Conductor/a o Auxiliar de Tráfico**. En este nivel se encuentra el mayor número de hombres y de mujeres. Sin embargo, siguiendo la línea de los datos analizados hasta ahora, existe una infrarrepresentación femenina, ya que las mujeres representan el 14,60% frente al 85,40% que representan los hombres.



- **SUMINISTROS MAZO**

Dentro de **SUMINISTROS MAZO** solo hay dos mujeres contratadas en la plantilla, por lo que es lógico que exista una infrarrepresentación femenina en todos los niveles de responsabilidad de la empresa.

Así, en el “**Nivel Directivo**” que solo representa un 2,08% solo encontramos la presencia de un hombre como **Director Responsable Taller**.

Siguiendo la misma línea, en el “**Nivel de Mandos intermedios**” únicamente existe presencia masculina, representando este nivel el 8,33% respecto del total de la plantilla.

En contraposición, encontramos el “**Nivel Administrativo**” con un 4,17%, donde la presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada.

Finalmente, en el “**Nivel Operativo/Resto de la plantilla**” se concentra el mayor porcentaje de la plantilla, concretamente, el 85,42%. Dentro de este nivel predomina la presencia del sexo masculino en un 97,56%, mientras que el femenino supone el 2,44%.

- **IBERTRUCK CANARIAS**

En **IBERTRUCK** únicamente existen dos mujeres contratadas dentro de la plantilla. Así, existe infrarrepresentación femenina en todos los niveles de responsabilidad.

El grueso de la plantilla lo encontramos en el “**Nivel operativo/Resto de la plantilla**” que supone el 84,09%. Dentro de este nivel solo existe una mujer contratada que supone el 2,70%, frente a

los hombres que representan el 97,30%. En este nivel encontramos, entre otros, los puestos de **Conductor/a, Frigorista o Auxiliar de Tráfico.**

El siguiente nivel más representativo, aunque en menor medida, es el de “**Nivel Mandos Intermedios**” que supone el 11,36% del total y donde están encuadrados los siguientes puestos: **Jefe/a Administrativo/a, Jefe/a de servicios, Jefe/a de Tráfico y Jefe/a negociado.** Dentro de este las mujeres representan el 20% frente al 80% de los hombres.

Por su parte, el “**Nivel Administrativo**” representa el 4,55% y dentro de este solo existe presencia del sexo masculino dentro del puesto de **Oficial de Primera Administrativo/a.**

Por último, cabe señalar que ni el “**Nivel Directivo**” ni el “**Nivel Técnico**” cuentan con representación dentro de **IBERTRUCK.**

h) Retribución

Cada una de las empresas que conforman **GRUPO MAZO** ha realizado el registro salarial y la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2022.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

En este sentido, la valoración de puestos es neutral, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos. Concretamente, en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.


A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.



A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.



A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.



A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.



A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.



A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.



A.7) AUTONOMÍA


En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS



B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.



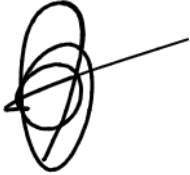
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN



C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.



C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.



C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES



C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.



C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia



C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).



D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

• **TRANSPORTE MAZO HERMANOS**

➤ Conclusiones registro salarial

Salario base

En este caso se observa un equilibrio prácticamente pleno en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia mínima del 1% a favor de las mujeres, siendo la media de estas de 18.147 euros y la de los hombres de 17.908 euros.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Cabe destacar que no en todos los grupos existe presencia de ambos sexos y que es en el GRUPO 02 (Auxiliar de tráfico) donde encontramos un porcentaje diferenciador más alto, concretamente, del 18% a favor de los hombres, sin que se llegue a generar brecha salarial.

Complementos salariales

En este caso se observa un equilibrio en la media en los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 2% a favor de los hombres, siendo la media de estos de 1.432 euros y la de las mujeres de 1.403 euros.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos:

- **Pagas extraordinarias:** este complemento se percibe en función del salario percibido, si se ha pactado así con la empresa, ya no todas las personas trabajadoras lo reciben. Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

- GRUPO 02 – AUXILIAR DE TRAFICO: existe una brecha salarial del 72% a favor de los hombres. Este grupo está compuesto por un total de 15 hombres y 9 mujeres.
- GRUPO 03 – CONDUCTOR/A: existe una brecha salarial del 57% a favor de las mujeres. En este grupo se concentra el grueso de la plantilla de la Organización con un total de 529 hombres y 84 mujeres.

- **Incentivos:** este complemento se percibe por objetivos de la empresa y por desempeño. Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

- GRUPO 01 – AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A: brecha del 58% a favor de las mujeres. Este grupo está compuesto por 12 mujeres y 5 hombres.
- GRUPO 02 – AUXILIAR DE TRAFICO: brecha del 66% a favor de los hombres. Este grupo está compuesto por un total de 15 hombres y 9 mujeres
- GRUPO 14 – JEFE/A DE TRAFICO: brecha del 60% a favor de los hombres. Grupo compuesto por 4 hombres y 2 mujeres.
- GRUPO 17 – OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO/A: brecha a favor de las mujeres del 119%. En este grupo predomina la presencia de mujeres con un total de 8, frente a un único hombre.
- GRUPO 19 – OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO/A: brecha del 54% a favor de los hombres. Grupo compuesto por 6 hombres y 2 mujeres.

- **Antigüedad:** este complemento se percibe por la permanencia de la persona trabajadora en la Organización. Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

- GRUPO 01 – AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A: brecha del 554% a favor de las mujeres. En este grupo encontramos un total de 5 hombres y de 12 mujeres.
- GRUPO 02 – AUXILIAR DE TRAFICO: brecha del 123% a favor de las mujeres. Este grupo concentra a un total de 15 hombres y 9 mujeres.
- GRUPO 03 – CONDUCTOR/A: brecha salarial del 90% a favor de los hombres. Este grupo está compuesto por un total de 529 hombres y 84 mujeres.
- GRUPO 14 – JEFE/A DE TRAFICO: brecha salarial del 58% a favor de los hombres. Grupo compuesto por 4 hombres y 2 mujeres.
- GRUPO 19 – OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO/A: brecha del 299% a favor de las mujeres. En este grupo encontramos 6 hombres y 2 mujeres.


Complementos extrasalariales

En este caso se observa un desequilibrio en la media en los complementos extrasalariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una brecha salarial del 27% a favor de los hombres, siendo la media de estos 636 euros y la de las mujeres de 463 euros.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

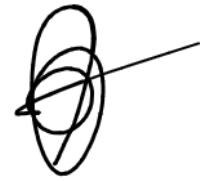
En todo caso, téngase en cuenta que la brecha salarial global que surge se justifica porque los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que

fluctúan mucho de una persona a otra, pues no tiene relación directa desarrollado como profesional. Así, percepciones como “Dieta” se abonan a determinadas personas trabajadoras con el fin de compensar los gastos normales de manutención que incurran durante el desarrollo de la actividad profesional.



➤ Conclusiones auditoría retributiva

Salario base




En este caso se observa un equilibrio prácticamente pleno en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia mínima del 1% a favor de las mujeres.

Respecto a las distintas escalas (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Cabe destacar que no en todas las escalas existe presencia de ambos sexos y que es en la ESCALA 03 (Oficial de Primera Taller – Oficial de Segunda Administrativo/a) donde encontramos un porcentaje diferenciador más alto, concretamente, del 13% a favor de las mujeres, sin que se llegue a generar brecha salarial.

Complementos salariales

En este caso se observa un equilibrio en la media en los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 2% a favor de los hombres.



Respecto a las distintas escalas (o puestos de trabajo), se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos:

- **Incentivos:** este complemento se percibe por objetivos de la empresa y por desempeño. Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - ESCALA 03 – OFICIAL DE PRIMERA TALLER, OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO/A: brecha del 47% a favor de los hombres. Esta escala está compuesta por 7 hombres y 2 mujeres.
 - ESCALA 04 – AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, AUXILIAR TRÁFICO, CONDUCTOR/A, ELECTRICISTA, OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO/A, RESPONSABLE COMERCIAL, SEGUROS, TITULADO/A GRADO MEDIO, TITULADO/A SUPERIOR: brecha salarial del 281% a favor de las mujeres. En esta escala se engloban diversos puestos de trabajo y concentra el grueso de la plantilla de la Organización, ya que se compone por 556 hombres y 114 mujeres.
 - ESCALA 07 - GESTOR/A RECURSOS OPERATIVOS, JEFE/A DE SERVICIOS, JEFE/A DE TRÁFICO, JEFE/A DEPARTAMENTO, JEFE/A NEGOCIADO: brecha del 49% a favor de los hombres. Escala compuesta por un total de 11 hombres y 2 mujeres.
- **Nocturnidad:** este complemento se percibe por desarrollar la actividad profesional en la franja horaria que abarca desde las 22:00h a las 06:00h.
 - ESCALA 04 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, AUXILIAR TRÁFICO, CONDUCTOR/A, ELECTRICISTA, OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO/A, RESPONSABLE COMERCIAL, SEGUROS, TITULADO/A GRADO MEDIO, TITULADO/A SUPERIOR: ligera brecha salarial del 26% a favor de los hombres. La escala se compone por un total de 556 hombres y 114 mujeres.

- **Antigüedad:** este complemento se percibe por la permanencia de la persona trabajadora en la Organización. Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

- ESCALA 03 – OFICIAL DE PRIMERA TALLER, OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO/A: brecha del 365% a favor de las mujeres. Esta escala está compuesta por 7 hombres y 2 mujeres.
- ESCALA 04 – AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, AUXILIAR TRÁFICO, CONDUCTOR/A, ELECTRICISTA, OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO/A, RESPONSABLE COMERCIAL, SEGUROS, TITULADO/A GRADO MEDIO, TITULADO/A SUPERIOR: brecha salarial del 28% a favor de los hombres. En esta escala se engloban diversos puestos de trabajo y concentra el grueso de la plantilla de la Organización, ya que se compone por 556 hombres y 114 mujeres.
- ESCALA 07 - GESTOR/A RECURSOS OPERATIVOS, JEFE/A DE SERVICIOS, JEFE/A DE TRÁFICO, JEFE/A DEPARTAMENTO, JEFE/A NEGOCIADO: brecha del 56% a favor de los hombres. Escala compuesta por un total de 11 hombres y 2 mujeres.

Complementos extrasalariales

En este caso se observa un desequilibrio en la media en los complementos extrasalariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una brecha salarial del 27% a favor de los hombres.

Respecto a las distintas escalas (o puestos de trabajo), se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos:

- **Dietas:** este complemento se percibe cuando se incurre en gastos normales de manutención durante el desarrollo de la actividad profesional. Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

- ESCALA 04 – AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, AUXILIAR TRÁFICO, CONDUCTOR/A, ELECTRICISTA, OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO/A, RESPONSABLE COMERCIAL, SEGUROS, TITULADO/A GRADO MEDIO, TITULADO/A SUPERIOR: brecha salarial del 28% a favor de los hombres. En esta escala se engloban diversos puestos de trabajo y concentra el grueso de la plantilla de la Organización, ya que se compone por 556 hombres y 114 mujeres.

Cabe recordar, tal y como se ha puesto de manifiesto anteriormente, que la brecha salarial global que surge se justifica porque los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra, pues no tiene relación directa desarrollado como profesional.


- **SUMINISTROS MAZO**

- Conclusiones registro salarial

Salario base

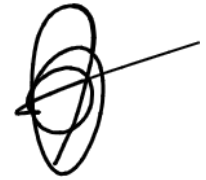
En este caso se observa un ligero desequilibrio en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia salarial del 10% a favor de las mujeres, siendo la media de las mujeres de 19.258 euros y la de los hombres de 17.445

euros. Sin embargo, no llega a generarse brecha salarial según lo dispuesto en el artículo 28.3 del ET.




Respecto a los distintos grupos, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

En este sentido, cabe señalar que en los únicos grupos que existe presencia de ambos sexos son el GRUPO 01 y GRUPO 02. En el primero encontramos una diferencia mínima del 7% a favor de las mujeres; y en el segundo un porcentaje diferenciador del 6% a favor del sexo masculino.




Complementos salariales

En este caso se observa un equilibrio en la media de los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que no se genera una brecha salarial, sino que encontramos una diferencia salarial del 15% a favor de los hombres, siendo la media de estos de 5.075 euros y la de las mujeres de 4.300 euros.



Respecto a los distintos grupos, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).


En los únicos grupos donde existe presencia de ambos sexos (GRUPO 01 y GRUPO 02) únicamente existe porcentajes diferenciador del 7%, en el primero a favor de las mujeres y en el segundo a favor de los hombres.



En todo caso, es necesario destacar que el/la empresario/a en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con el/la empleado/a, según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Complementos extrasalariales

En este caso se observa que ninguna persona trabajadora de **SUMINISTROS MAZO S.L.** recibe el único complemento extrasalarial existente dentro de **GRUPO MAZO, "Dietas"**. Por tanto, no se genera ninguna brecha salarial.



➤ Conclusiones auditoría retributiva



Salario base


En este caso se observa un ligero desequilibrio en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 10% a favor de los hombres, no llegando a generarse brecha salarial según lo dispuesto en el artículo 28.3 del ET.

Respecto a las distintas escalas, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

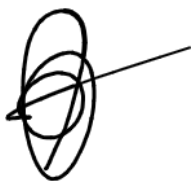
En este sentido, cabe señalar que solo existe presencia de ambos sexos en la ESCALA 03 y en la ESCALA 05. En esta última no encontramos ninguna diferencia salarial, encontrándose las

retribuciones totalmente equilibradas, mientras que en la ESCALA 03 únicamente existe una diferencia salarial mínima del 7% a favor de las mujeres.

Complementos salariales




En este caso se observa un equilibrio en la media de los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que no se genera una brecha salarial, sino que encontramos una diferencia salarial del 15% a favor de los hombres, siendo la media de estos de 5.075 euros y la de las mujeres de 4.300 euros.



Siguiendo la misma línea, dentro de las distintas escalas, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Cabe señalar que en la ESCALA 03 no encontramos ninguna diferencia salarial, ya que ninguna de las personas contratadas percibe complementos salariales. Sin embargo, en la ESCALA 05 podemos observar que existe una ligera diferencia salarial del 12% a favor de los hombres.



En todo caso, tal y como se ha hecho anteriormente, es necesario destacar que el/a empresario/a en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con el/la empleado/a, según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Complementos extrasalariales

Ninguna persona trabajadora de **SUMINISTROS MAZO S.L.** recibe el único complemento extrasalarial existente, este es, el de “Dietas”. Por tanto, no se genera ninguna brecha salarial.

- **IBERTRUCK**

- Conclusiones registro salarial



Salario base

En este caso se observa un ligero desequilibrio en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 12% a favor de los hombres, siendo la media de estos de 17.164 euros y la de las mujeres de 15.189 euros.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Cabe señalar que en el único grupo donde existe presencia de ambos sexos es dentro del GRUPO 02 en el cual se incluye el puesto de Conductor/a y donde encontramos un porcentaje diferenciador del 19% a favor de los hombres, sin que llegue a generarse brecha alguna.


Complementos salariales

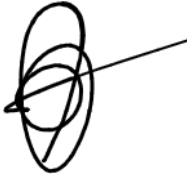
En este caso se observa un desequilibrio en la media en los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una brecha salarial del 93% a favor de las mujeres, siendo la media de estas de 9.680 euros y la de los hombres de 5.009 euros.




Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos:

- **Pagas extraordinarias:** este complemento se percibe en función del salario percibido, si se ha pactado así con la empresa, ya no todas las personas trabajadoras lo reciben. Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

- 
- **GRUPO 02 – Conductor/a:** en este grupo predomina la presencia de hombres con un total de 21 frente a 1 mujer. La brecha salarial generada es del 118% a favor de la mujer, lo cual no se debe a prácticas discriminatorias, sino que dicho complemento, tal y como se ha puesto de manifiesto, se percibe en función del salario.

- 
- **Incentivos:** este complemento se percibe cuando la persona trabajadora consiga un mejor resultado en una determinada acción o actividad.


- **GRUPO 02 – Conductor/a:** formado por un total de 21 hombres y 1 mujer. Se genera una brecha del 92% a favor de los hombres. Esto se debe a que predomina la presencia del sexo masculino y por tanto, reciben más incentivos.



En todo caso, es necesario destacar que el/la empresaria/a en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con la persona trabajadora, según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.


Complementos extrasalariales

Ninguna persona trabajadora de **IBERTRUCK CANARIAS S.L.** recibe complementos extrasalariales, concretamente, "Dietas".

- 
- Conclusiones auditoría retributiva

Salario base

En este caso se observa un ligero desequilibrio en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 12% a favor de los hombres, siendo la media de estos de 17.164 euros y la de las mujeres de 15.189 euros.



Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).


Cabe señalar que en el único grupo donde existe presencia de ambos sexos es dentro del GRUPO 02 en el cual se incluye el puesto de Conductor/a y donde encontramos un porcentaje diferenciador del 20% a favor de los hombres, sin que llegue a generarse brecha alguna. La media del sexo femenino está en 13.140 euros, mientras que la de los hombres en 16.432 euros.

Complementos salariales

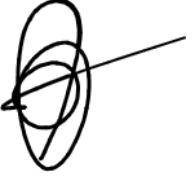
En este caso se observa un desequilibrio en la media en los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una brecha salarial del 93% a favor de las mujeres, siendo la media de estas de 9.680 euros y la de los hombres de 5.009 euros.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos:

- **Pagas extraordinarias:** este complemento se percibe en función del salario percibido, si se ha pactado así con la empresa, ya no todas las personas trabajadoras lo reciben. Las brechas salariales ($\geq 25\%$) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

- 
- **GRUPO 02 – Auxiliar de Tráfico, Conductor/a, Frigorista y Oficial de Primera Administrativo/a:** en este grupo predomina la presencia de hombres con un total de 31 frente a 1 mujer. La brecha salarial generada es del 221% a favor de la mujer, lo cual no se debe a prácticas discriminatorias, sino que dicho complemento, tal y como se ha puesto de manifiesto, se percibe en función del salario.


- **Incentivos:** este complemento se percibe cuando la persona trabajadora consiga un mejor resultado en una determinada acción o actividad.

- 
- **GRUPO 02 – Auxiliar de Tráfico, Conductor/a, Frigorista y Oficial de Primera Administrativo/a:** formado por un total de 31 hombres y 1 mujer. Se genera una brecha del 94% a favor de los hombres. Esto se debe a que predomina la presencia del sexo masculino y por tanto, reciben más incentivos.

En todo caso, es necesario destacar, tal y como se ha hecho anteriormente, que el/la empresaria/a en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con la persona trabajadora, según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Complementos extrasalariales

Ninguna persona trabajadora de **IBERTRUCK CANARIAS S.L.** recibe complementos extrasalariales, concretamente, "Dietas".




De los resultados extraídos en el Informe de Auditoría Retributiva de cada una de las empresas que conforman el Grupo, podemos reafirmar **GRUPO MAZO** cumple con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, ya que, determina de forma objetiva las tareas, esfuerzos o requerimientos de cada puesto de trabajo, y establece condiciones retributivas equitativas independientemente del género de la persona que lo ocupe.

En términos generales, se puede observar una correspondencia entre los puestos de trabajo con mayor nivel de retribución total anual y mayor nivel de exigencia o puntuación en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y viceversa.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo




Una vez analizada la información ofrecida por la organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- 
- La Organización cuenta con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo negociado por la Comisión Negociadora.
 - La Organización cuenta con un sistema interno de información que permite a las personas trabajadoras y a terceros comunicar cualquier infracción producida en el marco de la empresa, tanto en materia de acoso como cualquier otra conducta irregular que se pueda presentar en la Organización, al que se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://grupomazo.com/cumplimiento-normativ>



j) Salud laboral desde una perspectiva de género




Una vez observadas las medidas relacionadas con la salud laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- **GRUPO MAZO** cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno con Preving.
- El grupo no cuenta con protocolos de protección durante el embarazo y lactancia.
- Hay una identificación de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas realizado por el Servicio de Prevención.
- El grupo no ha realizado ninguna adaptación de puestos y de trabajos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. No obstante, en caso de ser necesario, se llevaría a cabo una adaptación o un cambio a otro puesto de trabajo.



k) Violencia de género

Una vez observadas las medidas relacionadas con la protección de víctimas de violencia de género, se obtienen las siguientes conclusiones:

- 
- La Organización no cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género, y tampoco tiene establecido ningún canal de comunicación para las víctimas.

l) Lenguaje y comunicación no sexista

Una vez observadas las medidas relacionadas con la comunicación inclusiva, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los canales más habituales de comunicación interna en la organización es la aplicación de comunicación y la revista Mundo Mazo.
- La Organización ha difundido entre toda la plantilla, un compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

8. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnostico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

» POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa. 				
MEDIDAS	1.1 Crear un procedimiento estandarizado y por escrito de selección y contratación en el cual se respete el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se elaborará un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género.	- Política de selección y contratación	- Política de selección y contratación	- Dpto. RRHH.	Año 2024 – 4º trimestre

	<p>1.2 Introducir del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</p>	<p>- Nº. de ofertas publicadas con compromiso - Análisis de muestreo.</p>	<p>- Ofertas de empleo publicadas</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
	<p>1.3 Controlar y mostrar compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de empleo.</p>	<p>- Nº vacantes ofertadas, desagregadas por sexo - Política de selección y contratación</p>	<p>- Ofertas de empleo publicadas - Política de selección y contratación</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
	<p>1.4 Entregar a las nuevas contrataciones el compromiso con la igualdad de la empresa, el Plan de igualdad y el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>- Nº personas contratadas</p>	<p>- Compromiso con la igualdad de la empresa - Plan de igualdad - Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>

	<p>1.5 Seguir promoviendo una mayor contratación sexo infrarrepresentado en aquellos grupos profesionales y/o puestos de trabajo que se trate.</p>	<p>- Nº personas contratadas desagregadas por sexos.</p>	<p>- Publicaciones en el ICEX - Colaborar con Becas WoMAN - Artículos en prensa para incrementar la presencia de mujeres. - Entrevistas a mujeres trabajadoras. - Difusión por MUNDO MAZO.</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
	<p>1.6 Utilizar procedimientos de selección de personal transparentes y objetivos que permitan identificar y evaluar a las candidatas/os exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas.</p>	<p>- Política de selección y contratación - Nº. de ofertas publicadas. - Análisis de muestreo.</p>	<p>- Política de selección y contratación - Ofertas de empleo publicadas</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
	<p>1.7. Como medida de acción positiva, y siempre en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres.</p>	<p>- Política de selección y contratación - Nº. de ofertas publicadas.</p>	<p>- Política de selección y contratación - Ofertas de empleo publicadas</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>

	<p>1.8 Seguir promoviendo, por los medios habituales (web, app u otro), la contratación de mujeres en aquellas áreas en las que estén subrepresentadas, intentado al menos mantener las ratios de contratación femenina en el sector del transporte, done actualmente GRUPO MAZO se encuentra por encima de la media.</p>	<p>- Política de selección y contratación - Nº. de ofertas publicadas.</p>	<p>- Política de selección y contratación - Ofertas de empleo publicadas</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
--	---	--	--	---------------------	---

» **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<p>OBJETIVO/S</p>	<p>Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de los hombres/ de las mujeres. Se realizará de forma anual, a la vez que se realiza el Registro Salarial.</p>				
<p>MEDIDAS</p>	<p>2.1 Revisión periódica del encuadramiento profesional.</p>	<p>- N.º de modificaciones en la clasificación profesional realizadas. - Informe explicativo</p>	<p>Herramienta de registro salarial</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Anual, a la vez que se realiza el Registro Salarial – 1er trimestre</p>

	2.2. Seguir utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	- Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico
--	--	--	---	---------------	--------------------------------------

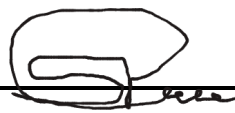
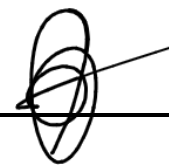
» **FORMACIÓN**




ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa Promover y retener el talento femenino en la empresa 				
	3.1. Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras.	-Certificado de realización del curso	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico
	3.2 Formar a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción, formación y al personal encargado de cada departamento; así mismo se formará a toda la representación legal de las personas trabajadoras en materia de igualdad de género.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras bajo dichas circunstancias.	-Certificado de realización del curso	- Dpto. RRHH.	Año 2024 – 4º trimestre

	<p>3.3 Diseño y negociación con la RLPT de un Plan de formación anual que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso.</p>	<p>- Programa diseñado. - Chequeo del número de comunicaciones.</p>	<p>- Todos los materiales necesarios.</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Anual – 4º trimestre</p>
	<p>3.4 Impartir la formación en horario laboral. De tener que convocar a personas fuera del mismo, se les devolverán las horas invertidas en tiempo libre, cuyo disfrute se acordará por ambas partes.</p>	<p>- Registro formaciones impartidas</p>	<p>- Certificado de realización del curso</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Anual – 4º trimestre</p>
	<p>3.5 Establecer un Plan piloto para formar a las personas trabajadoras en materia de igualdad, mediante formación telemática de 3 / 4 horas anuales, en la que se colgarán unos temas y un cuestionario con preguntas de ese temario en la aplicación de MUNDO MAZO. La empresa realizará una difusión periódica para fomentar la participación de la plantilla.</p>	<p>- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras.</p>	<p>- Todos los materiales necesarios para colgar los temas - Registro de las personas participantes</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Anual – 4º trimestre</p>

» PROMOCIÓN PROFESIONAL

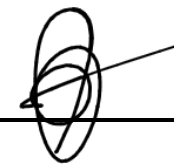
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.				
	4.1 Elaborar un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de las personas trabajadoras, basado en criterios objetivos y transparentes, en el que se respete el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	- Promociones internas - Nº de hombres y mujeres seleccionadas / nº de personas consideradas	-Política de promoción interna	- Dpto. RRHH.	Año 2024 – 4º trimestre
<u>MEDIDAS</u>	4.2 Priorizar la promoción interna y dar publicidad a la plantilla de las vacantes de promoción interna, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa. Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la RLPT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tablones de anuncios e intranet. La designación de	-Nº. de hombres y mujeres promocionados/as, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promociona. -Características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva,	-Procedimiento habitual de promoción interna. - Medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico

	<p>la candidata/o que finalmente será promocionado, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.</p>	<p>disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.</p>			
  	<p>4.3 En caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se seleccionará al sexo menos representado en dicha categoría siempre y cuando esta no aumente la desigualdad general dentro de la Empresa. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida. Aquellas candidaturas no seleccionadas se les trasladará los motivos por los cuales no han sido seleccionados.</p>	<p>-Nº. de hombres y mujeres promocionados/as, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promociona.</p> <p>-Características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.</p>	<p>-Procedimiento habitual de promoción interna.</p> <p>- Medios de comunicación habituales de la empresa (tableros de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
	<p>4.4 Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de</p>	<p>- Promociones internas</p> <p>-Características de los puestos de trabajo objeto de</p>	<p>-Política de promoción interna</p>	<p>Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>







	<p>jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.</p>	<p>promoción, indicando su las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.</p>	<p>- Medios habituales de comunicación</p>		
--	---	--	--	--	--



» **CONDICIONES DE TRABAJO**

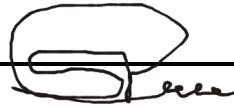
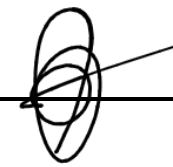



ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<p><u>OBJETIVO/S</u></p>	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.</p>				
<p><u>MEDIDAS</u></p>	<p>5.1 Elaborar un protocolo de desconexión digital.</p>	<p>-Nº. de quejar por comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral.</p>	<p>-Protocolo de desconexión digital. -Evidencias de comunicaciones realizadas.</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Año 2026 – 4º trimestre</p>



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

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.				
<u>MEDIDAS</u>	<p>6.1. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral se cumplen; así como, impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. - Personas que solicitan la jornada flexible / personas a las que se concede la misma - Nº de informaciones y comunicados realizados 	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos 	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico

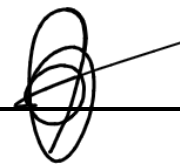




	<p>6.2. Creación y difusión de un tríptico divulgativo para informar a la plantilla que contenga todos los permisos y acciones con los que cuentan las personas trabajadoras para la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.</p>	<p>- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Nº de informaciones y comunicados realizados</p>	<p>-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos - Documento que recoja las medidas de conciliación existentes en GRUPO MAZO</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
	<p>6.3 Llevar un registro de las reducciones y flexibilidad de jornada solicitadas y otorgadas a las personas trabajadoras desagregado por sexo, así como de las excedencias solicitadas</p>	<p>- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de las reducciones, flexibilidad de jornada y excedencias. - Personas que solicitan la jornada flexible / personas a las que se concede la misma</p>	<p>- Registro de las reducciones y flexibilidad de jornada, así como de las excedencias solicitadas y concedidas</p>	<p>- Dpto RRHH</p>	<p>Anual – 4º trimestre</p>
	<p>6.4 Establecer una excedencia de hasta 3 meses con reserva de puesto de trabajo en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.</p>	<p>- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de la citada excedencia.</p>	<p>- Registro de las excedencias solicitadas</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>









	<p>6.5 Permiso retribuido a los exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas y sus parejas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de este permiso.</p>	<p>-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
	<p>6.6 Permiso retribuido para la atención del cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas o pruebas médicas. Dicho permiso será de 16 horas retribuidas y en ningún caso se sumará a otros permisos de idéntica naturaleza que establezcan los distintos convenios colectivos, acuerdos de empresa, etc.</p> <p>Se respetará siempre la condición más beneficiosa, si la hubiere.</p>	<p>- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de este permiso.</p>	<p>-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Registro de permisos solicitados y concedidos</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>







» RETRIBUCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.				
	7.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial, explicando las brechas cuando sean superiores al 15% y analizando la evolución respecto al año anterior. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. Los conceptos retributivos se definirán y asignarán con criterios objetivos y neutros.	- Registro Salarial.	-Herramienta registro salarial	- Dpto. RRHH.	Anual – 1er trimestre
	7.2 Actualización de la auditoría retributiva, en caso de existir modificaciones sustanciales dentro de la Organización. En caso contrario, tendrá una vigencia de 4 años (al igual que la vigencia del Plan). La Valoración de Puestos de trabajo se aplicará con perspectiva de género, sin sesgos, como requisito previo para establecer las retribuciones.	-Auditoría retributiva	-Herramienta VPT y Registro Salarial	- Dpto RHH	Anal – 1er trimestre (en caso de modificaciones sustanciales)

» INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Incorporar dentro de los procedimientos de selección y promoción profesional la tendencia a favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado en puestos de Dirección y Mandos intermedios, siempre que los candidatos cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir.				
<u>MEDIDAS</u>	8.1 Continuar fomentando la incorporación de las mujeres en todos los niveles de responsabilidad.	- Nº vacantes ofertadas en puestos Directivos y mandos Intermedios -N.º de mujeres incorporadas en los distintos niveles de responsabilidad - Nº de mujeres que se benefician de las becas WoMan con las que colabora la Organización.	-Procedimiento estandarizado y por escrito de selección de personal. -Procedimiento estandarizado y por escrito de promoción interna. -Registro de selección, contratación y promoción	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico



» PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral dentro del entorno laboral.				
<u>MEDIDAS</u>	<p>9.1 Difusión Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas trabajadoras que conocen de la existencia y contenido del Protocolo - Nº de denuncias recibidas desagregadas por sexo 	<ul style="list-style-type: none"> -Protocolo - Canal de denuncias -Medios de comunicación habituales de la empresa 	- Dpto. RRHH.	Año 2024 – 1er trimestre
	<p>9.2 Impartir acciones formativas en materia de acoso a toda la plantilla (mandos intermedios, personal técnico, RLPT, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras bajo dichas circunstancias. 	<ul style="list-style-type: none"> -Certificado de realización del curso 	<ul style="list-style-type: none"> -Dpto. RRHH. -Experto externo en materia de igualdad 	Anual – 4º trimestre
	<p>9.3 Promoción de campañas de sensibilización como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de las personas trabajadoras en la campaña. 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales para la campaña - Canales de comunicación interna 	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico



	9.4 Presentación a la Comisión de Seguimiento un registro anual con el número de veces que se ha activado el Protocolo	- Nº de denuncias recibidas desagregadas por sexo	-Protocolo - Canal de denuncias -Medios de comunicación habituales de la empresa	- Dpto. RRHH.	Anual – 4º trimestre
--	---	---	--	---------------	-----------------------------

» **SALUD LABORAL**

ÁREA DE ACTUACIÓN	SEGURIDAD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.				
	10.1 Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, así como en los reconocimientos médicos anuales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	- Índices de siniestralidad por género.	- Evaluación de riesgos	-Dpto. RRHH y PRL	Carácter permanente/periódico
	10.2 Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, centro/puesto de trabajo, área funcional, grupo profesional.	- Índices de siniestralidad por género	- Protocolo actuación	-Dpto. RRHH y PRL	Anual – 4º trimestre

	<p>Además, se pondrá en su conocimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en período de lactancia.</p>	<p>- Nº. de adaptaciones de puestos/ Nº. de embarazadas. -Nº. de cambios de puesto/ Nº. de embarazadas.</p>	<p>- Evaluación de Riesgos</p>		
<p>MEDIDAS</p>	<p>10.3 Continuar disponiendo de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la empresa. Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en las estaciones de descanso. Así como, de aseos y duchas separadas por sexos en las instalaciones de cada centro de trabajo con la intención de que hombres y mujeres puedan desarrollar el trabajo por igual en todos los puestos de trabajo de la empresa.</p>	<p>- Revisión de los aseos de GRUPO MAZO</p>	<p>- Vigilancia de las instalaciones - Evaluación de riesgos</p>	<p>-Dpto. RRHH y PRL</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
	<p>10.4 En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniforme, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.</p>	<p>- Nº de puestos de trabajo que requieran uniformes - Nº de mujeres y hombres</p>	<p>- Uniformes teniendo en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres</p>	<p>-Dpto. RRHH y PRL</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>

» **VIOLENCIA DE GÉNERO**

ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.				
MEDIDAS	11.1 Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna y del mail de las personas trabajadoras, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	- Derechos y mejoras negociadas en materia de violencia de género - Chequeo de difusión - Nº de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa	- Canal de denuncias - Medios de comunicación habituales de la empresa	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico
	11.2 Facilitar, en el caso de ser posible, el traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Se establece un permiso retribuido de 4 días laborables por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios	-Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	- Canal de denuncias - Medios de comunicación habituales de la empresa	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico
	11.3 Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los	-Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	- Canal de denuncias - Medios de comunicación	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico

	servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.		habituales de la empresa		
	10.4 Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.	-Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	- Canal de denuncias -Medios de comunicación habituales de la empresa	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico
	10.5 Establecer una ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en los gastos que conlleve el traslado o la ayuda psicológica que requiera, y se le abonará contra factura un importe con el límite de 500€ y en una sola ocasión. En el supuesto de que se dé más de un caso, esta medida quedará suspendida a la espera de que se reúna la Comisión de Seguimiento para decidir la viabilidad de su continuidad.	-Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	- Canal de denuncias -Medios de comunicación habituales de la empresa	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico

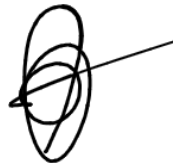
» COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.				
<u>MEDIDAS</u>	12.1 Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.	Documentación actualizada.	Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	-Dpto. Administración	Carácter permanente/periódico
	12.2 Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación e informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del mismo.	-Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización.	Medios de comunicación habituales de la empresa (correo electrónico corporativo, tablón de anuncios del Portal del empleado).	-Dpto. Administración	Año 2024 – 1er trimestre
	12.3 Realizar campañas para el día internacional de la Mujer (8 de marzo) y para el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	- Fomentar la participación de las personas trabajadoras en la campaña.	-Materiales para la campaña. -Canales de comunicación interna.	- Dpto. RRHH.	Carácter permanente/periódico

	<p>12.4 Realizar campañas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género</p>	<p>- Fomentar la participación de las personas trabajadoras en la campaña.</p>	<p>-Materiales para la campaña (charlas, talleres, etc.). -Canales de comunicación interna.</p>	<p>- Dpto. RRHH.</p>	<p>Carácter permanente/periódico</p>
--	---	--	---	----------------------	---



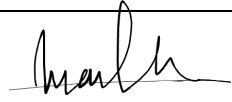




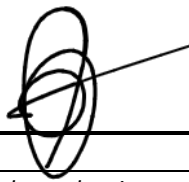
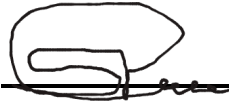



















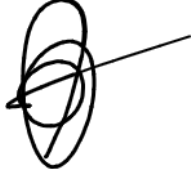




9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

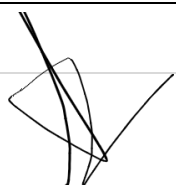
AÑO	TRIMESTRE	MEDIDAS A IMPLANTAR	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS	
Año 1	1º (03/2024 – 05/2024)	Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial, explicando las brechas cuando sean superiores al 15% y analizando la evolución respecto al año anterior		
		Revisión periódica del encuadramiento profesional		
		Actualización de la auditoría retributiva, en caso de existir modificaciones sustanciales dentro de la Organización. En caso contrario, tendrá una vigencia de 4 años		
		Difusión Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
		Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación e informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del mismo		
	2º (06/2024 – 08/2024)	Ninguna medida a implantar		
	3º (09/2024 – 11/2024)	Ninguna medida a implantar		
	4º (12/2024 – 02/2025)	Crear un procedimiento estandarizado y por escrito de selección y contratación en el que se respete el principio de igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones - Reunión de la comisión de seguimiento (anual) - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 	
		Formar a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, formación y al personal encargado de cada departamento; así mismo, se formará a la RLPT en materia de igualdad de género		
		Diseño y negociación con la RLPT de un Plan de formación anual que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla		
		Establecer un Plan piloto para formar a las personas trabajadoras en materia de igualdad, mediante formación telemática de 3 / 4 horas anuales, en la que se colgarán unos temas y un cuestionario con preguntas de ese temario en la aplicación de MUNDO MAZO. La empresa realizará una difusión periódica para fomentar la participación de la plantilla.		
	Elaborar un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de las personas trabajadoras			


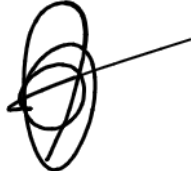





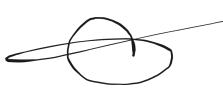




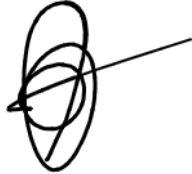







		<p>Llevar un registro de las reducciones y flexibilidad de jornada solicitadas y otorgadas a las personas trabajadoras desagregado por sexo, así como de las excedencias solicitadas</p>	
		<p>Impartir acciones formativas en materia de acoso a toda la plantilla (mandos intermedios, personal técnico, RLPT, etc.)</p>	
		<p>Presentación a la Comisión de Seguimiento un registro anual con el número de veces que se ha activado el Protocolo</p>	
		<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, centro/puesto de trabajo, área funcional, grupo profesional</p>	
Año 2 (trimestre)	1º (03/2025 – 05/2025)	<p>Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial, explicando las brechas cuando sean superiores al 15% y analizando la evolución respecto al año anterior</p>	
		<p>Revisión periódica del encuadramiento profesional</p>	
		<p>Actualización de la auditoría retributiva, en caso de existir modificaciones sustanciales dentro de la Organización. En caso contrario, tendrá una vigencia de 4 años</p>	
	2º (06/2025 – 08/2025)	<p>Ninguna medida a implantar</p>	
	3º (09/2025 – 11/2025)	<p>Ninguna medida a implantar</p>	
	4º (12/2025 – 02/2026)	<p>Establecer un Plan piloto para formar a las personas trabajadoras en materia de igualdad, mediante formación telemática de 3 / 4 horas anuales, en la que se colgarán unos temas y un cuestionario con preguntas de ese temario en la aplicación de MUNDO MAZO. La empresa realizará una difusión periódica para fomentar la participación de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones - Reunión de la comisión de seguimiento (anual) - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
		<p>Llevar un registro de las reducciones y flexibilidad de jornada solicitadas y otorgadas a las personas trabajadoras desagregado por sexo, así como de las excedencias solicitadas</p>	
		<p>Impartir acciones formativas en materia de acoso a toda la plantilla (mandos intermedios, personal técnico, RLPT, etc.)</p>	
		<p>Presentación a la Comisión de Seguimiento un registro anual con el número de veces que se ha activado el Protocolo</p>	



		<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, centro/puesto de trabajo, área funcional, grupo profesional</p>	
Año 3 (trimestre)	1º (03/2026 – 05/2026)	<p>Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial, explicando las brechas cuando sean superiores al 15% y analizando la evolución respecto al año anterior</p>	
		<p>Revisión periódica del encuadramiento profesional</p>	
		<p>Actualización de la auditoría retributiva, en caso de existir modificaciones sustanciales dentro de la Organización. En caso contrario, tendrá una vigencia de 4 años</p>	
	2º (06/2026 – 08/2026)	<p>Ninguna medida a implantar</p>	
3º (09/2026 – 11/2026)	<p>Ninguna medida a implantar</p>		
Año 4 (trimestre)	4º (12/2026 – 02/2027)	<p>Establecer un Plan piloto para formar a las personas trabajadoras en materia de igualdad, mediante formación telemática de 3 / 4 horas anuales, en la que se colgarán unos temas y un cuestionario con preguntas de ese temario en la aplicación de MUNDO MAZO. La empresa realizará una difusión periódica para fomentar la participación de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones - Reunión de la comisión de seguimiento (anual) - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
		<p>Elaboración un protocolo de desconexión digital</p>	
		<p>Llevar un registro de las reducciones y flexibilidad de jornada solicitadas y otorgadas a las personas trabajadoras desagregado por sexo, así como de las excedencias solicitadas</p>	
		<p>Presentación a la Comisión de Seguimiento un registro anual con el número de veces que se ha activado el Protocolo</p>	
		<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, centro/puesto de trabajo, área funcional, grupo profesional</p>	
Año 4 (trimestre)	1º (03/2027 – 05/2027)	<p>Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial, explicando las brechas cuando sean superiores al 15% y analizando la evolución respecto al año anterior</p>	
		<p>Revisión periódica del encuadramiento profesional</p>	
		<p>Actualización de la auditoría retributiva, en caso de existir modificaciones sustanciales dentro de la Organización. En caso contrario, tendrá una vigencia de 4 años</p>	

		<i>Impartir acciones formativas en materia de acoso a toda la plantilla (mandos intermedios, personal técnico, RLPT, etc.).</i>	
	2º (06/2027 – 08/2027)	<i>Ninguna medida a implantar</i>	
	3º (09/2027 – 11/2027)	<i>Ninguna medida a implantar</i>	
	4º (12/2027 -02/2028)	<i>Establecer un Plan piloto para formar a las personas trabajadoras en materia de igualdad, mediante formación telemática de 3 /4horas anuales, en la que se colgarán unos temas y un cuestionario con preguntas de ese temario en la aplicación de MUNDO MAZO. La empresa realizará una difusión periódica para fomentar la participación de la plantilla.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones - Reunión de la comisión de seguimiento (anual) - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad  
		<i>Llevar un registro de las reducciones y flexibilidad de jornada solicitadas y otorgadas a las personas trabajadoras desagregado por sexo, así como de las excedencias solicitadas</i>	
		<i>Impartir acciones formativas en materia de acoso a toda la plantilla (mandos intermedios, personal técnico, RLPT, etc.).</i>	
		<i>Presentación a la Comisión de Seguimiento un registro anual con el número de veces que se ha activado el Protocolo</i>	
		<i>Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, centro/puesto de trabajo, área funcional, grupo profesional</i>	
ENTRE AÑO 2024-2028	CARÁCTER PERMANENTE/ PERIODICO (03/2024 – 03/2028)	<i>Introducir el compromiso del Grupo con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de todas las medidas implantadas con carácter permanente - Reunión de la comisión de seguimiento (anual) - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad  
		<i>Controlar y mostrar compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección</i>	
		<i>Entregar a las nuevas contrataciones el compromiso con la igualdad de la empresa, Plan de igualdad y el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</i>	
		<i>Seguir promoviendo una mayor contratación del sexo infrarrepresentado en aquellos grupos profesionales y/o puestos de trabajo que se trate</i>	
		<i>Utilizar procedimientos de selección de personal transparentes y objetivos</i>	
		<i>Siempre en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres</i>	
		<i>Seguir promoviendo, por los medios habituales, la contratación de mujeres en aquellas áreas en las que estén subrepresentadas, intentado mantener las ratios de contratación femenina en el sector del transporte</i>	
		<i>Seguir utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional</i>	
		<i>Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras</i>	

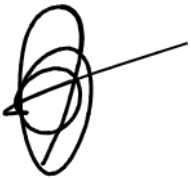




		<p><i>Impartir la formación en horario laboral. De tener que convocar a personas fuera del mismo, se les devolverán las horas invertidas en tiempo libre, cuyo disfrute se acodará por ambas partes</i></p>	
		<p><i>Priorizar la promoción interna y dar publicidad a la plantilla de las vacantes de promoción interna, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa</i></p>	
		<p><i>En caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se seleccionará al sexo menos representado en dicha categoría siempre y cuando esta no aumente la desigualdad general dentro de la Empresa</i></p>	
		<p><i>Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna</i></p>	
		<p><i>Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral se cumplen; así como, impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales</i></p>	
		<p><i>Creación y difusión de un tríptico divulgativo para informar a la plantilla que contenga todos los permisos y acciones con los que cuentan las personas trabajadoras para la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral</i></p>	
		<p><i>Establecer una excedencia de hasta 3 meses con reserva de puesto de trabajo en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho</i></p>	
		<p><i>Permiso retribuido a los exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas y sus parejas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo</i></p>	
		<p><i>Permiso retribuido para la atención del cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas o pruebas médicas. Dicho permiso será de 16 horas retribuidas y en ningún caso se sumará a otros permisos de idéntica naturaleza que establezcan los distintos convenios colectivos, acuerdos de empresa, etc. Se respetará siempre la condición más beneficiosa, si la hubiere</i></p>	

<p><i>Continuar fomentando la incorporación de las mujeres en todos los niveles de responsabilidad</i></p>	
<p><i>Promoción de campañas de sensibilización como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo</i></p>	
<p><i>Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, así como en los reconocimientos médicos anuales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo</i></p>	
<p><i>Continuar disponiendo de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la empresa. Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en las estaciones de descanso. Así como, de aseos y duchas separadas por sexos en las instalaciones de cada centro de trabajo con la intención de que hombres y mujeres puedan desarrollar el trabajo por igual en todos los puestos de trabajo de la empresa</i></p>	
<p><i>En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniforme, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas</i></p>	
<p><i>Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna y del mail de las personas trabajadoras, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género</i></p>	
<p><i>Facilitar, en el caso de ser posible, el traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Se establece un permiso retribuido de 4 días laborables por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios</i></p>	
<p><i>Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa</i></p>	
<p><i>Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud</i></p>	

	<p><i>Establecer una ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en los gastos que conlleve el traslado o la ayuda psicológica que requiera, y se le abonará contra factura un importe con el límite de 500€ y en una sola ocasión. En el supuesto de que se dé más de un caso, esta medida quedará suspendida a la espera de que se reúna la Comisión de Seguimiento para decidir la viabilidad de su continuidad</i></p>	
	<p><i>Realizar campañas para el día internacional de la Mujer (8 de marzo) y para el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre)</i></p>	
	<p><i>Realizar campañas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género</i></p>	
	<p><i>Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista</i></p>	

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*








10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **GRUPO MAZO**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

10.1 Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

• Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **GRUPO MAZO**, estará compuesta por dos personas. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, se acuerda la siguiente composición²:

En representación de la Empresa:

SEXO	CATEGORÍA/ROL/CARGO
HOMBRE	RESPONSABLE RRHH
HOMBRE	RESPONSABLE DE TRAFICO
MUJER	APODERADA Y GESTORA DE TRAFICO
HOMBRE	GESTOR DE TRAFICO

En representación de la parte social:

SEXO	SINDICATO
HOMBRE	UGT (RLPT)
HOMBRE	UGT (RLPT)
MUJER	FeSMC-UGT

² Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

SEXO	SINDICATO
MUJER	FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA- CCOO



• **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional.

• **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

• **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

• **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

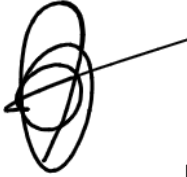
Se establece que, en el plazo de un año tras la firma del Plan de Igualdad, se realizará una reunión de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad para verificar la implantación de las acciones acordadas. A partir de entonces, durante la vigencia de este Plan de Igualdad se realizará una reunión por año para evaluar la eficacia del Plan, comprobación de que los parámetros mejoran respecto de la situación anterior, si se han cumplido los objetivos propuestos, y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto.



• **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **GRUPO MAZO** se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:



- Material preciso para las reuniones.
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.



11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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 de la empresa, 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.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

12. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

13. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA



COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 18 de mayo de 2023

GRUPO MAZO, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es por lo anterior que, las empresas **TRANSPORTES MAZO HERMANOS, S.A.U.**, con CIF A46054987; **SUMINISTROS MAZO, S.L.**, con CIF B96817283; e **IBERTRUCK CANARIAS, S.L.**, con CIF B38209466 y domicilio fiscal en Avenida de la Libertad, 12, 28924, Alcorcón (Madrid), que componen **GRUPO MAZO**, han decidido elaborar un plan de igualdad único para todas ellas, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Organización, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por tal "la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la implantación de un Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas mencionadas o del Plan de Igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a **GRUPO MAZO**, desde la Dirección, la representación legal de las personas trabajadoras y la plantilla, puesto que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.



Fdo. TRANSPORTES MAZO HERMANOS S.A.U.
C.I.F.: ES A-46.054.987
Av. de la serradora s/n. Apdo. Correos 69
46600 ALZIRA (Valencia)

14. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO



COMUNICADO A LA PLANTILLA RELATIVO A LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 18 de mayo de 2023

En TRANSPORTES MAZO HERMANOS, S.A.U.; SUMINISTROS MAZO, S.L. e IBERTRUCK CANARIAS, S.L. (en adelante, GRUPO MAZO) somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad.

Por ello, la Dirección de la Organización asume el compromiso de elaboración e implantación del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", trabajando conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, en consonancia con las directrices establecidas en la legislación en materia de igualdad de trato y de oportunidades: Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Plan de Igualdad, el cual aportará múltiples beneficios a la Organización, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la igualdad de oportunidades en GRUPO MAZO y de negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad en la Organización.

La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por representantes de la Organización y por la representación legal de las personas trabajadoras.

Para que este proyecto sea exitoso, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se vayan realizando y, si fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto, el cual nos permitirá evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.


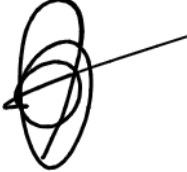




Quedamos a vuestra entera disposición,



Fdo. TRANSPORTES MAZO HERMANOS S.A.U.
C.I.F.: ES A-46.054.987
Av. dels Serradors s/n. Apdo. Correos 69
46600 ALZIRA (Valencia)

15. FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Plan de Igualdad de **GRUPO MAZO** se firma a **27 de febrero de 2024**.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PESONAS TRABAJADORAS
 <p data-bbox="236 817 470 853">Sergio Pérez Sabater</p>	 <p data-bbox="849 817 1101 853">Antonio Gisbert Pastor</p>
 <p data-bbox="236 1070 507 1106">Santiago Mazo Cardona</p>	 <p data-bbox="849 1070 1136 1106">Lorenzo Anillo Domínguez</p>
 <p data-bbox="236 1326 534 1359">Clemencia Casañas Martín</p>	 <p data-bbox="849 1326 1129 1359">Verónica Silveira Olivares</p>
 <p data-bbox="236 1579 518 1608">Manuel Navarro Romero</p>	 <p data-bbox="849 1579 1104 1608">María José Marín Salas</p>