

PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE FERIA DE ZARAGOZA

I.- Introducción

A.- Criterios de legalidad que motivan el plan.

El principio universal de igualdad entre mujeres y hombres ha sido históricamente recogido en multitud de convenios, acuerdos y otros textos internacionales sobre derechos humanos, entre otros:

.- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

.- El Tratado de Roma de 1957 por el que se constituyó la Comunidad Económica Europea y otros Tratados constitutivos posteriores, entre ellos el Tratado de Ámsterdam de 1993.

.- La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

.- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, completada con la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

.- La Directiva 2004/113/CE, que hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

.- El Segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) del Consejo de la Unión Europea.

.- La Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Y asimismo en la legislación española se ha desarrollado en la siguiente legislación, entre otra:

.- La Constitución de 1978, Artículo 14, que establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; Artículo 35 que declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

.- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y otras, recogen de igual forma las disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

.- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

.- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

.- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

B.- Criterios de oportunidad que motivan el plan.

Al margen del cumplimiento de la legislación anteriormente relacionada el presente Plan de igualdad se enmarca dentro de las actuaciones corporativas de carácter social de la empresa, entre los que se encuentra la reciente obtención del Certificado de Responsabilidad Social de Aragón, y el compromiso institucional con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, y dentro de ellos en los que quedan más ligados con el presente Plan, el ODS nº 5 cuyo fin es alcanzar la igualdad de género dentro del respecto a los derechos humanos, el nº 8 para que el desarrollo económico se produzca por medio del trabajo decente, de manera sostenida, inclusiva y sostenible; y por último el nº 10, para la reducción de las desigualdades causadas por cualesquiera motivos.

Bajando ya a una esfera más concreta, la elaboración del Diagnóstico de la situación de igualdad y el Plan de Igualdad derivado de sus conclusiones, permiten objetivizar la visión favorable manifestada por los trabajadores y por la empresa previamente al análisis pormenorizado posterior, que ofrece la imagen ponderada, real y permite establecer las medidas necesarias para paliar los desajustes advertidos y para evitar que otros puedan producirse en el futuro.

II.- Partes que conciertan el Plan

Para la elaboración del plan se ha tomado en consideración las opiniones que se han venido manifestando por la plantilla de manera individual, por su representación legal y por la empresa, recogidas en los formularios y documentos de trabajo propuestos por el Ministerio de Igualdad.

Para ello se constituyó un Grupo de trabajo y Comisión negociadora con la presencia de un representante del Comité de Empresa y un representante de la Empresa, asistidos por dos miembros de la plantilla para el levantamiento de las actas y redacción de los documentos posteriores respectivamente.

El Diagnóstico de la situación de igualdad y el Plan han sido negociados y aprobados de manera unánime por el Comité de Empresa y por la Empresa (Dirección y RRHH).

III.- Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad de Feria de Zaragoza es aplicable a la totalidad de su plantilla que desarrolla su actividad en los dos Centros de Trabajo sitos en Zaragoza: el Recinto Ferial de la Autovía de Madrid (A-2) Km 311, CP 50012; y el Palacio de Congresos de Zaragoza ubicado en la Plaza Lucas Miret Rodríguez, nº 1, CP 50018.

El ámbito temporal del plan será de 4 años desde su aprobación.

IV.- Informe de diagnóstico

Para la elaboración del Plan se ha realizado un Informe de diagnóstico completo del que se incorporan a este documento un resumen de su análisis, conclusiones y propuestas generales que posteriormente se materializarán en las medidas concretas del Plan.

El informe se enmarca en lo prescrito en el artículo 7 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”*, cuando prevé que el resultado del proceso de toma y recogida de datos contenido en el diagnóstico, dirigido a identificar y a estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, debe plasmarse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

El diagnóstico se venido realizando mediante las guías, formularios y cuestionarios publicados por el Ministerio de Igualdad (contenidos en el expediente). La fecha de entrega de la última documentación se produjo el 30 de julio de 2021; y en su conjunto se refiere a las materias definidas en la legislación antes citada. El resultado obtenido tras el análisis de los datos recopilados en los cuestionarios mencionados, ordenado por las materias enumeradas, es el siguiente:

1º.- Proceso de selección y contratación.

No se detectan deficiencias, carencia o sesgos de ningún tipo en los procesos de selección de la empresa pero se propone alguna medida con efectos transversales para solucionar desigualdades apreciadas en otros apartados del diagnóstico.

2º.- Clasificación profesional.

En los guarismos totales no hay desigualdad pero en términos relativos se dan desigualdades en el caso del personal técnico, favorable a los hombres principalmente por la estabilidad y antigüedad de la plantilla y en T.I, si bien el reducido número de miembros (2) no lo hace preocupante sobre los datos generales; y el resultado es favorable a las mujeres en los puestos administrativos. Asimismo en el análisis por categorías existe alguna desigualdad en los niveles de director y técnico favorable a los hombres; y en el nivel de oficial favorable a las mujeres.

En números absolutos no resultan muy significativos pero el diagnóstico ha recomendado la adopción de alguna medida, que será transversal junto con otros apartados similares, para intentar paliar las desigualdades cuando se realicen nuevas contrataciones.

3º.- Formación.

No se ha recibido formación reglada sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ni se ha impartido formación específica para mujeres pero tanto la Dirección de RRHH como la Jefatura del Área Legal y de Compras han asistido a charlas y ponencias sobre la implantación del Plan de Igualdad y la importancia de las medidas a adoptar para la consecución de la igualdad en el marco empresarial.

El diagnóstico ha detectado la necesidad de alguna medida al respecto.

4º.- Promoción profesional.

La evaluación del desempeño es la herramienta para la valoración del personal y no existen diferencias entre mujeres y hombres.

5º.- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Retribuciones.

No se detectan desigualdades en las condiciones de trabajo y existe una política salarial recogida en el Convenio de empresa que conoce toda la plantilla y es común para todos.

Del análisis de las conclusiones de la auditoría salarial se puede concluir que en el apartado del salario bruto no hay brecha salarial aunque sí alguna pequeña diferencia

motivada por la particular prestación del personal de taquillas de carácter eventual y fluctuante; y en el caso de salario variable lo que se ha señalado en la auditoría como brecha es debido a la definición como variable que se le da a las dietas y al kilometraje, cuando no son tales, ya que en la configuración de los salarios de la empresa no existe el variable y, tanto dietas como kilometraje, se abonan por igual a todos los miembros de la plantilla, independientemente de si son hombres o mujeres. En las cifras totales ha salido un resultado superior a los hombres debido a que el personal de recinto es mayoritariamente masculino y hacen uso de dietas y kilometrajes por los turnos y extensiones de jornada; en términos relativos no hay diferencias.

6º.- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La empresa dispone de los mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidos en el convenio. Estas medidas se utilizan por igual por mujeres y hombres dado que en la Entidad la igualdad entre mujeres y hombres se da de manera natural en todos los ámbitos. Lo mismo sucede con las medidas de conciliación que son usadas indistintamente por todos los trabajadores independientemente del sexo.

7º.- Infrarrepresentación femenina.

Tal como se ha visto en el análisis de apartados anteriores la infrarrepresentación femenina se da en los trabajos del departamento técnico y de T.I, y en el nivel de director. En números absolutos no es significativo pero el diagnóstico recomienda la adopción de alguna medida que puede ser transversal para reducir las diferencias en el futuro.

8º.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se realizó un estudio para detectar posibles actuaciones de acoso tanto psicológico como sexual que concluyó en la ausencia de riesgo de que se produzca en ningún sentido. No se ha puesto en marcha ninguna medida concreta puesto que no se ha detectado la necesidad ni ningún indicio de acoso de ningún tipo en la plantilla. Más allá de la tipificación dentro de las faltas recogidas en el Convenio y de las sanciones que conllevan los comportamientos citados, aún no se han definido procedimientos específicos para prevenir los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, ni para dar cauce a posibles denuncias o reclamaciones por lo que se propone la adopción de alguna medida al respecto.

Además de las materias anteriores el diagnóstico también ha analizado las siguientes:

9.- Comunicación.

Se puede afirmar que la imagen tanto interna como externa de la empresa transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No obstante se ha propuesto alguna medida tendente a evitar o minimizar el riesgo de que se produzcan en el futuro. Asimismo se propone alguna medida para difundir y promover el compromiso de la empresa con la igualdad y hacerlo extensible a sus proveedores.

10.- Ayudas, bonificaciones y política social.

Las bonificaciones y/o ayudas disponibles para la contratación de mujeres son conocidas por la empresa aunque no ha sido necesario acudir a ellas en beneficio de la empresa y/o de la plantilla.

La empresa participa en un programa de inserción de personas con discapacidad y se cumplen las acciones derivadas del programa de inserción del colectivo de personas con discapacidad, en los términos legales exigidos.

11.- Representatividad.

Hay mayor presencia de mujeres en las áreas Comercial, Recursos Humanos y Administración y menor en el área Técnica, principalmente como consecuencia de la estabilidad y antigüedad de la plantilla.

En cómputo general el número de mujeres y hombres de la plantilla está equilibrado.

12.- Riesgos laborales y salud laboral.

Se ha realizado un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral y se han tomado las medidas correctoras necesarias para que los trabajos se realicen con seguridad. Del estudio no se han desprendido distintas necesidades entre mujeres y hombres, si bien no hay ninguna medida implantada dirigida específicamente a mujeres ni que supongan una mejora de los que establece la ley o el convenio. En el Plan se desarrollará alguna medida.

13.- Mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Hasta el momento no se han puesto en marcha medidas concretas para mujeres en riesgo de exclusión ni existe ningún programa específico al respecto. Tampoco se conoce ningún caso. No se considera necesario aplicar ninguna medida.

V.- Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

La auditoría retributiva se irá actualizando anualmente. El resultado de la auditoría vigente es el que se ha descrito en el apartado correspondiente del informe de diagnóstico que se relaciona nuevamente:

En el registro salarial se concluye que si se comparan los salarios brutos anuales por grupos profesionales, las diferencias más llamativas están en los Grupos I y II, con un 18,53% y -19,18% respectivamente. En el grupo V se aprecia un descenso salarial importante, tanto para hombres, como para mujeres, lo que es explicable porque se trata de personal eventual contratado para algunos eventos (taquilleros/as), muy fluctuante cada año en función de la comercialización de las Ferias y de la disposición del recinto.

Asimismo, al comparar el variable cobrado a lo largo del año, la Auditoría observa que aparece brecha salarial en la media de todos los grupos, siendo en todos ellos a favor de los hombres, excepto en el GRUPO V, que es a favor de las mujeres. El motivo de esta desigualdad es que en la elaboración del Registro Salarial se han considerado como variable las dietas y el kilometraje que la plantilla cobra cuando realiza turnos y/o alarga la jornada, circunstancias que en el primero de los casos a quien más afecta es al personal del Departamento Técnico (sobre todo de recinto) que, como se ha descrito anteriormente, se trata del de mayor antigüedad en la plantilla y está conformado mayoritariamente por hombres. La desigualdad comentada afecta únicamente a esa circunstancia de dietas y kilometraje de quienes tienen que regresar al recinto por la tarde o permanecen más allá del horario ordinario (de 8 a 15) y que se aplica de igual manera a todos, ya que en la configuración de los salarios de toda la plantilla no existen criterios ni políticas de variables y, consecuentemente, no puede existir desigualdad en ese aspecto.

VI.- Medidas concretas

En este apartado se relacionan las medidas concretas aplicables a las zonas de mejora detectadas en el diagnóstico y el resto de contenidos y estructura definidos en el apartado 2 del artículo 8 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre:

Ámbito de la medida	Procesos de selección y contratación.
Objetivos	La presencia paritaria en todos los puestos, niveles y departamentos.
Descripción	Se tendrá en cuenta la presencia paritaria de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
Medios disponibles	Propios de la empresa (Departamento de RRHH y Directores).
Calendario	En todas las contrataciones futuras desde la aprobación del Plan.
Sistema de seguimiento	Actualización y comparación del diagnóstico en cada renovación del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Medición	Comparativa numérica con los cuadros resumen de los diagnósticos anteriores.

Ámbito de la medida	<u>Clasificación profesional.</u>
Objetivos	La presencia paritaria en todos los niveles profesionales.
Descripción	En futuras contrataciones y promociones se tendrá en cuenta la presencia paritaria de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
Medios disponibles	Propios de la empresa (Departamento de RRHH y Directores).
Calendario	En todas las contrataciones futuras desde la aprobación del Plan.
Sistema de seguimiento	Actualización y comparación del diagnóstico en cada renovación del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Directores de Departamento.
Medición	Comparativa numérica con los cuadros resumen de los diagnósticos anteriores.

Ámbito de la medida	<u>Formación.</u>
Objetivos	Extender la concienciación y el conocimiento de factores y medidas que afectan al cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos vitales en general y en el entorno laboral en particular.
Descripción	Inicialmente se potenciará la asistencia a cursos formativos, charlas y ponencias en igualdad de los miembros del Comité de Empresa y Directores de Departamento, con objeto de que puedan trasladar los conocimientos adquiridos al resto de la plantilla.
Medios disponibles	Presupuestos de RRHH, en caso necesario.
Calendario	Desde la aprobación del Plan hasta su revisión.
Sistema de seguimiento	Actualización y comparación del diagnóstico en cada renovación del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH, Comité de empresa y Directores de Departamento.
Medición	Comparativa numérica con los cuadros resumen de los diagnósticos anteriores.

Ámbito de la medida	<u>Infrarrepresentación femenina.</u>
Objetivos	La presencia paritaria en todos los puestos, niveles y departamentos.
Descripción	En las futuras contrataciones y promociones se tendrá en cuenta la presencia paritaria de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
Medios disponibles	Propios de la empresa (Departamento de RRHH y Directores).
Calendario	En todas las contrataciones y promociones futuras desde la aprobación del Plan.
Sistema de seguimiento	Actualización y comparación del diagnóstico en cada renovación del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Directores de Departamento.
Medición	Comparativa numérica con los cuadros resumen de los diagnósticos anteriores.

Ámbito de la medida	<u>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</u>
Objetivos	Disponer de un protocolo normalizado y garantista que ofrezca un tratamiento discreto y la tranquilidad del personal que se pudiere ver afectado.
Descripción	Se redactará un procedimiento de tramitación de posibles denuncias, sencillo y accesible a toda la plantilla.
Medios disponibles	Propios de la empresa (Departamento de RRHH y Área Legal).
Calendario	Máximo 2 años desde la aprobación del Plan.
Sistema de seguimiento	Actualización y comparación del diagnóstico en la siguiente renovación del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Área Legal.
Medición	Comparativa con el diagnóstico vigente.

Ámbito de la medida	<u>Comunicación.</u>
Objetivos	Visibilizar a las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.
Descripción	En folletos, carteles y, en general imágenes de Ferias y Eventos tradicionalmente masculinizados se incluirán imágenes de mujeres.
Medios disponibles	Propios de la empresa (Departamento de Marketing y Comunicación).
Calendario	Desde la aprobación del Plan.
Sistema de seguimiento	Actualización y comparación del diagnóstico en la siguiente renovación del Plan. Relación de inclusiones realizadas
Responsable	Departamento de Marketing y Comunicación.
Medición	Comparativa con el diagnóstico vigente y enumeración de inserciones realizadas.

Ámbito de la medida	<u>Comunicación.</u>
Objetivos	Difundir y promover el compromiso de la Empresa con la igualdad y hacerlo extensible a proveedores.
Descripción	En los pliegos que rijan los procedimientos de contratación se incluirán cláusulas en el sentido apuntado, bien como criterios de desempate, bien como criterios de valoración.
Medios disponibles	Propios de la empresa (Área Legal y Compras).
Calendario	Desde la aprobación del Plan.
Sistema de seguimiento	Actualización y comparación del diagnóstico en la siguiente renovación del Plan. Relación de inclusiones realizadas.
Responsable	Jefatura de Compras y Área Legal.
Medición	Comparativa con el diagnóstico vigente y enumeración de inserciones realizadas.

Ámbito de la medida	<u>Representatividad.</u>
Objetivos	La presencia paritaria en todos los puestos, niveles y departamentos. Igualmente en el Órgano de representación legal de la plantilla.
Descripción	Se tendrá en cuenta la presencia paritaria de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado. Se promoverá la presencia de mujeres en el Comité de Empresa.
Medios disponibles	Propios de la empresa (Departamento de RRHH y Comité de Empresa).
Calendario	Actualización y comparación del diagnóstico en cada renovación del Plan.
Sistema de seguimiento	Comparativa numérica con los cuadros resumen de los diagnósticos anteriores.
Responsable	Departamento de RRHH y Comité de Empresa.
Medición	Actualización y comparación del diagnóstico en cada renovación del Plan.

Ámbito de la medida	<u>Riesgos laborales.</u>
Objetivos	Detectar si existen distintas necesidades para mujeres y hombres a la hora de realizar la evaluación de los puestos de trabajo.
Descripción	En los sucesivos estudios de riesgos laborales y salud laboral incluir la necesidad de que se analice si existen necesidades distintas para mujeres y hombres.
Medios disponibles	El presupuesto ordinario para la contratación de los preceptivos sistemas de prevención, riesgos y salud laboral.
Calendario	Desde la aprobación del Plan.
Sistema de seguimiento	Comparativa numérica con los cuadros resumen de los diagnósticos anteriores.
Responsable	Departamento de RRHH y Departamento Técnico.
Medición	Actualización y comparación del diagnóstico en cada renovación del Plan.

VI.- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica

Para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan se constituye una Comisión de Igualdad formada por un representante del Comité de Empresa y una representante de ésta que se reunirá anualmente y realizará un informe de seguimiento al final del período de vigencia.

VIII Procedimiento de modificación

El procedimiento de modificación del Plan será el mismo que establece la normativa para su redacción y aprobación determinando un plazo de vigencia del presente de cuatro años.

En Zaragoza a 4 de marzo de 2022

Fdo: Por la Comisión Negociadora
La representante de la Empresa

El representante del Comité de Empresa

Feria de Zaragoza

Autovía AII, Km 311
50.012 Zaragoza, España

Apartado de Correos 108
50.080 Zaragoza España

Tel. +34 976 764 700

info@feriazaragoza.es
www.feriazaragoza.es

