

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

TRANQUILITY 2001 SL

PLAN 2021-2025



4.7. Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	52
4.8. Ámbito 8: Condiciones laborales	56
4.9. Ámbito 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	57
4.10. Ámbito 10: Condiciones físicas del entorno de trabajo	61
5. Percepción de la Plantilla	64
6. Plan de Acción	69
6.1. Acciones en materia de igualdad	70
7. Seguimiento y evaluación	81
8. Anexo: Acuerdo de solución Extrajudicial de conflictos	91

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El Plan de igualdad de mujeres y hombres es una herramienta de trabajo con el objetivo de desarrollar políticas y estrategias empresariales más igualitarias en la empresa.

En este apartado de introducción se presenta a la empresa TRANSQUALITY, se detalla su funcionamiento, áreas de actividad y los datos más relevantes en materia organizativa.

A continuación, se hace una recopilación de todos los datos cuantitativos y cualitativos para hacer un análisis de cuál es la situación en clave de género. Se realiza un diagnóstico para conocer los procesos internos, la gestión de recursos humanos, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales, y la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, realizando un análisis en perspectiva de género.

Los datos cuantitativos y cualitativos permiten extraer las conclusiones, que quedan explicadas en cada uno de los diez ámbitos analizados en todo el diagnóstico. Al final de cada ámbito, en forma de resumen, se encuentra un cuadro de la valoración global, con los puntos fuertes y propuestas de mejora.

Finalmente, se presenta el Plan de acción, como el conjunto de acciones a desarrollar, así como el calendario de actuaciones. Para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno de trabajo se han diseñado un total de 17 acciones. El seguimiento y evaluación de estas acciones es importante para seguir el desarrollo y evolución del Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

Denominación social	<i>TRANSQUALITY 2001 S.L.U.</i>
Forma jurídica	<i>SOCIEDAD LIMITADA</i>
Dirección	<i>TRAVESSERA DE CAN ESTAPÉ 5-7 P.I. CAN</i>

	ESTAPÉ
Teléfono	936525529
Fax	
E-mail	jcusco@sbgmail.es
Página Web	https://www.transquality.es/
Actividad/es principal/es	TTE MERCANCÍAS POR CARRETERA
Nº de centros de trabajo	13

TRANSQUALITY es una empresa de logística, cuya actividad consiste en el transporte por carretera de mercancías peligrosas, principalmente clase 3, 2 y 9.

Su actividad se desarrolla a lo largo de toda la geografía española, estando presentes en diferentes centros de carga. La flota la constituyen camiones cisterna para transportar materias para grandes empresas petroleras.

La empresa forma parte del Grupo SBG. La flota actual es de más de 300 vehículos cisterna. El volumen de actividad está en torno a las 225.000 descargas anuales, realizando para ello más de 27 millones de kilómetros.

El modelo organizativo adoptado tiende a fortalecer el liderazgo en el “core business” desarrollando al mismo tiempo una serie de actividades y servicios complementarios orientados a la más completa satisfacción de las exigencias de la clientela.

La organización en divisiones de negocios autónomas dentro de las estrategias del Grupo, verdaderas “empresas en la empresa”, garantiza flexibilidad y eficiencia al sistema, facilitando el logro de unos objetivos de crecimiento.

Con este modelo organizativo la empresa quiere enfrentarse al difícil reto de un mercado cada vez más competitivo y en constante evolución: una mezcla de innovación, experiencia consolidada y tradición de calidad para dar plena satisfacción a la clientela.

SBG posee los certificados ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 OHSAS, ISO 39001:2016, SQAS así como adecuados sistemas de gobierno y responsabilidad.

El Plan de igualdad de mujeres y hombres se sustenta en los tres ámbitos siguientes:

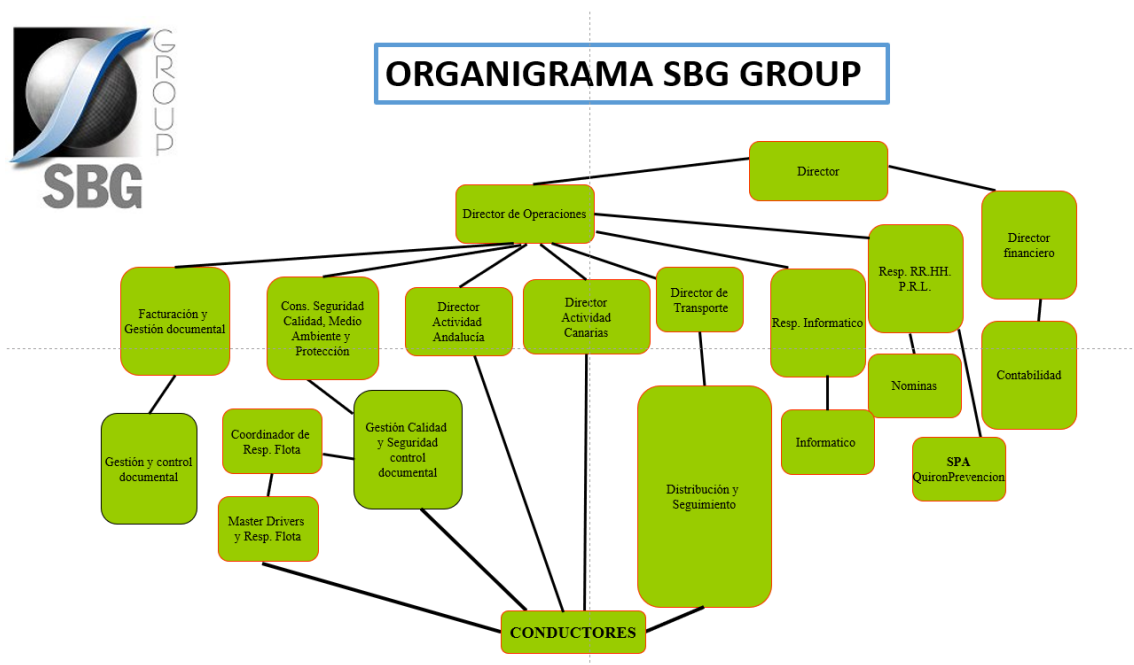
- **Ámbito personal:** El Plan aplica a todas las personas que trabajan en la organización.
- **Ámbito Territorial:** El Plan se aplica a nivel nacional.
- **Ámbito Temporal:** La vigencia del Plan es de 4 años tal y como establece la normativa vigente RD 901/2020. Periodo: de 2021 hasta 2025.

Cabe tener en cuenta que la empresa tiene que registrar el Plan de igualdad de mujeres y hombres para que sea válidamente aprobado, el acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora (CN) podrá acudir **a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos**, si se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio.

El resultado de las negociaciones deberá de plasmarse por escrito y firmarse para su posterior remisión a la autoridad laboral competente. Las decisiones de la CN se adoptarán por el criterio de mayoría de toda la CN, no de los solo asistentes a la reunión. Cuando la CN esté compuesta por representaciones estables, el voto deberá ponderarse de modo proporcional según mayoría representada en la mesa de negociación y no respecto al número de personas que componen cada una de las partes que integran la CN.

Organigrama



2. MARCO NORMATIVO

La empresa tiene la motivación de desarrollar el Plan de Igualdad, así como de implementar acciones de igualdad para cumplir con las normativas vigentes. El incumplimiento del marco normativo puede comportar consecuencias económicas y también en la imagen de la empresa.

La empresa tiene la voluntad de cumplir con todas las leyes y normativas que enriquecen su actividad empresarial. Las leyes a destacar que configuran y preservan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son las siguientes:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- El RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 17/2015, del 21 de julio para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (2012) convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros han de respetar y garantizar (art.3 fomentar la igualdad de hombres y mujeres).
- Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación, en donde se prohíbe la discriminación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro.
- RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Convenio Colectivo

La empresa dispone de diferentes convenios colectivos. Existen diferentes convenios colectivos en referencia a los diferentes centros de trabajo y actividad que desarrolla la empresa:

“Conveni col·lectiu de treball del sector del transport de mercaderies per carretera i la logística, de la província de Tarragona per als anys 2016-2020 (codi de conveni núm. 43001325011994)”.

“Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías (código 46000585011981). Direcció Territorial de Valencia.

“Convenio del sector Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza. (codi de conveni núm. 50001135011982)

“Delegación territorial de empleo, formación, trabajo autónomo, economía, conocimiento, empresas y universidad en Huelva convenio o acuerdo: transporte por carretera expediente: 21/01/0069/2020”

“Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies i logística de la província de Girona per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 1700455).

“Convenio Colectivo del sector “transporte de mercancías por carretera de la provincia de las Palmas” (codi de conveni núm 350018350111987)

“Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U, en su centro de trabajo de Sevilla”.

“Convenio Colectivo de la empresa Transquality 2001, S.L.U., y sus trabajadores para el Centro de Trabajo de Salobreña (Granada).

“Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2011-2023 (codi de conveni núm. 08004295011994).”.

“Conveni col·lectiu de treball del sector de Tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida per als anys 2015 a 2017 (codi de conveni núm. 25000355011994).

En algunos convenios colectivos, se especifica la necesidad de desarrollar políticas sobre el acoso sexual, la violencia de género y se acuerda el principio de no discriminación en las relaciones laborales según el Estatuto de los trabajadores y la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de marzo del 2007.

Todos estos ámbitos quedarán analizados en este Plan de igualdad de género y se indicarán las acciones pertinentes para mejorar la situación en materia de no discriminación en la empresa.

3. EL PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad es una estrategia empresarial, destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. Es una herramienta que puede ayudar a las empresas a disfrutar de un entorno laboral más igualitario.

La empresa obtiene con su Plan de Igualdad un soporte práctico para transformar y mejorar la empresa incorporando la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades a su ética empresarial. Tener una herramienta mediante la cual se desarrollan una serie de actividades planificadas con el objetivo es establecer las condiciones necesarias para que tanto mujeres como hombres ejerzan libremente sus derechos, sin privilegios ni obstáculos por razones de sexo en el ámbito laboral.

3.1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

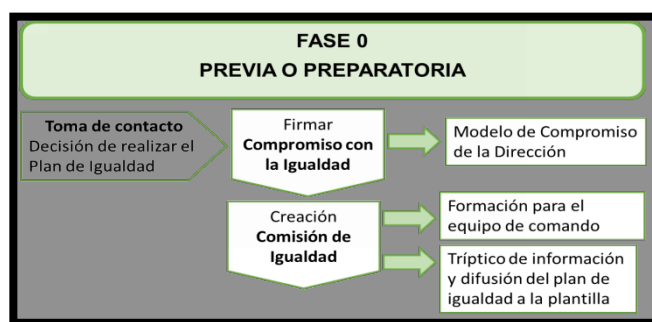
El Plan de Igualdad se estructura en diferentes ámbitos de actuación. Se propone evaluar la organización desde 10 ámbitos diferentes que cubren todo el sistema integrado que la conforman y se recomienda desarrollar todas las actuaciones teniendo como referencia los 10 ámbitos de actuación.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	
ÁMBITOS	OBJETIVOS
1. Política de igualdad de oportunidades	Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización, y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la organización.

2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	Valorar cómo la organización contribuye a alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad y a sensibilizar sobre este tema. La incorporación de la igualdad de oportunidades en el trato con su entorno: clientes, empresas proveedoras, empresas externas o subcontratadas, franquicias, etc.
3. Comunicación, imagen y lenguaje	Valorar si la política de igualdad de oportunidades y sus objetivos, principios y valores se han comunicado a todas las personas de la empresa y si todo el personal está informado correctamente de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades. Valorar cómo la organización da visibilidad a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo. Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto en el ámbito interno como externo, y la neutralidad del lenguaje utilizado en la comunicación escrita y oral.
4. Representatividad de las mujeres y distribución del personal	Comprobar en qué medida las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización.
5. Desarrollo	Comprobar si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en la selección del personal (promoción interna o externa), en la formación del personal y en la evaluación del rendimiento.
6. Retribución	Comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a la prestación de un trabajo de igual valor les corresponde igual retribución.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo y la existencia de mecanismos para detectar, prevenir y actuar ante estos comportamientos.
8. Condiciones laborales	Comprobar que no hay discriminación por razón de género en el tipo de contrato y de jornada que realizan las personas.
9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Comprobar si las personas de todos los departamentos, categorías y niveles de organización tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo	Comprobar la neutralidad y la incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y de recursos y la adecuación de los lugares de trabajo y de los espacios, a las características y necesidades de las mujeres.

3.2 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Fase 0. Previa o preparatoria



En esta fase se establecen las bases que nos ayudaran a implementar la igualdad de oportunidades de género globalmente. Tomando las decisiones necesarias y acompañadas de las acciones correspondientes.

Existe el compromiso de la Dirección, para establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su empresa. En las políticas y prácticas de RRHH, cómo la selección, formación, promoción, promoviendo la representación equilibrada de ambos sexos dentro de la empresa, también en las políticas retributivas, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la comunicación no sexista. Asimismo, el compromiso de mejorar las condiciones de trabajo libres de acoso sexual y por razón de sexo, y de otras conductas discriminatorias, estableciendo procedimientos para su prevención y dando respuesta a cualquier conducta de acoso y/o discriminación, denuncias o reclamaciones que se produzcan dentro de ella.

El compromiso de la dirección se llevará a la práctica mediante la implantación del Plan de igualdad para garantizar que en la empresa exista un entorno laboral equitativo.

Firma del compromiso

Para iniciar el proceso de integración de la Igualdad a la empresa con ciertas garantías de éxito, es fundamental partir del compromiso de la Dirección de la empresa, reconociendo la igualdad como uno de los principios básicos, la voluntad de aplicarlo en la organización y la cesión de los recursos necesarios para llevarlo a cabo con el objetivo de favorecer el buen clima para el proceso de cambio que se ha iniciado, es recomendable comunicar esta decisión a la totalidad de la plantilla de la empresa identificando el canal más idóneo, o bien, el más utilizado por la empresa para sus comunicaciones con las personas trabajadoras.

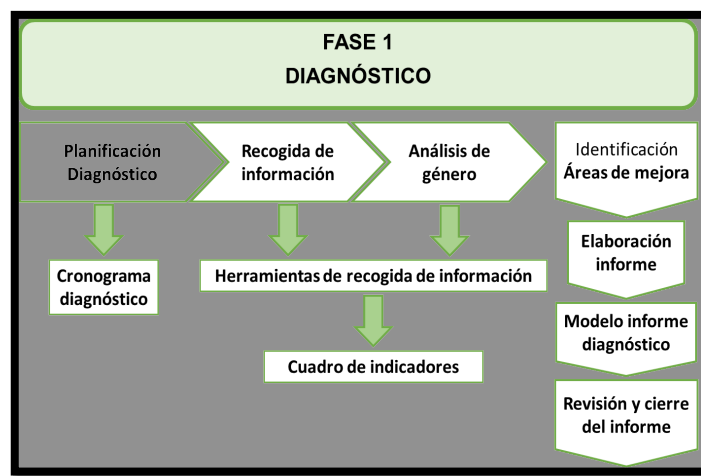
Comisión Negociadora

Es necesario establecer qué persona o personas lideran el proceso internamente. Crear un grupo de trabajo permanente de Igualdad que impulse la elaboración, implantación y especialmente el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Su composición está en función de las características de la empresa y que tiendan a una representación paritaria entre mujeres y

hombres. La composición de la Comisión Negociadora de la empresa la forma las siguientes personas:

- Andrea Robuschi
- Anna María Garrido
- Juan Cuscó
- Julián Lobera
- Pedro Galera
- Laura Pernia

Fase 1. Diagnóstico



La fase de diagnóstico indica cuál es el punto de partida de la empresa respecto a la integración de la igualdad de género. Mediante un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa, se pretende obtener información para identificar cualquier obstáculo que pueda existir que impida o dificulte la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la misma.

El diagnóstico tiene en cuenta todos los procesos internos, las políticas de gestión de RRHH, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales y la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. Se obtendrá información y se analizarán los diferentes aspectos resumidos en los 10 Ámbitos de Actuación descritos en el punto anterior, que permitirá identificar las áreas de mejora en cada uno de los ámbitos. Se ha seguido la siguiente secuencia metodológica para realizar el Diagnóstico.

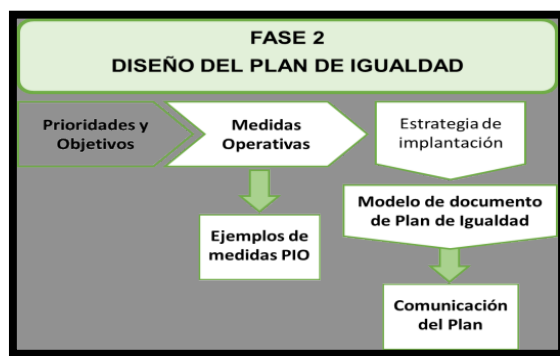


Al finalizar esta Fase se consigue como resultado un informe que nos ofrece una panorámica de la situación de la igualdad en la empresa, incluida la identificación de aquellas áreas y aspectos

que tienen que ser trabajados. Es un documento adaptado a la realidad de la empresa y participado por la representación de todas las partes, a través de la Comisión negociadora.

La recogida de información de la empresa, tanto cuantitativa como cualitativa, permite hacer un análisis de la situación en la que se encuentra la empresa en materia de género. La evaluación de los diferentes ámbitos de actuación permite identificar las áreas de mejora que formaran parte del Plan de Acción.

Fase 2. Diseño del Plan de Acción



El Plan de acción tiene como objetivo dirigir a la empresa hacia la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres que trabajan en ella y contribuir con los servicios que ofrece, con las relaciones con las empresas proveedoras, colaboradoras y clientela, compartiendo el mismo objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Se diseña el Plan de Acción identificando los objetivos y prioridades a llevar a cabo, planteando las acciones a desarrollar, como medidas operativas para conseguir los objetivos. También asignar los recursos humanos, materiales y económicos para la estrategia de implantación y comunicar el plan de acción a la totalidad de la plantilla. Siguiendo la siguiente secuencia metodológica:



Cuando concluya esta fase tendremos claramente establecida la que será la estrategia de intervención de la empresa para avanzar en la Igualdad de género a través del Plan de Igualdad. Obtendremos un documento de carácter estratégico que nos definirá las medidas operativas y acciones a desarrollar.

La comunicación del Plan de Igualdad será un punto importante para integrar el Plan de Igualdad en la estrategia empresarial de la empresa, se comunicará a la totalidad de la plantilla, así como a los agentes con los que se relaciona, cuando así se requiera (clientela, empresas proveedoras, organizaciones colaboradoras, etc.), la voluntad de implantar el Plan de igualdad y las medidas para hacerlo efectivo, con el objetivo de avanzar en un modelo de empresa comprometida con la igualdad. Dentro del Plan de Acción se tendrá en cuenta la inscripción de Plan de Igualdad en el registro correspondiente, la presentación de los resultados obtenidos al Comité de Dirección y

la comunicación de los resultados obtenidos, como la formación en sensibilización a toda la plantilla.

Fase 3. Implementación y seguimiento

En la tercera fase implementamos las actuaciones planificadas en el plan, respetando las condiciones previstas, o bien haciendo los ajustes pertinentes. Se iniciará el seguimiento utilizando los indicadores definidos para cada una de las actuaciones para posteriormente hacer las evaluaciones correspondientes, con tal de asegurar la rigurosidad del proceso.



Poner en marcha las medidas recogidas en el Plan de acción será prioritario, también será importante realizar un seguimiento periódico del desarrollo del Plan de Igualdad para poder detectar posibles desajustes y reorientar las acciones que hagan falta según los 10 ámbitos trabajados en el proceso de implementación del Plan de Igualdad.

Cabe resaltar que el sistema de seguimiento es una parte esencial de la implantación del Plan de Igualdad, ya que permitirá internamente obtener información de su desarrollo y externamente dar cuenta de su implementación y los avances conseguidos.

El seguimiento se configura como un sistema que contempla los objetivos, contenidos, metodología, herramientas de trabajo, agentes y calendario de realización. Este sistema tiene que ser dinámico y flexible y tiene que acompañar al Plan en su desarrollo, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia, en cambio sí de verificación del trabajo realizado. Es, en resumen, una herramienta que tiene que servir para conocer el nivel de consecución de los objetivos planteados, obtener los datos y la información necesaria para analizar y reflexionar sobre el propio plan y sus resultados, ejercicios que se llevarán a cabo posteriormente en el marco de evaluación.

Se crea una comisión de seguimiento para verificar todo el proceso de implantación del Plan de igualdad de mujeres y hombres. Su composición se especifica más adelante, ratificando que sigue la misma composición que la comisión negociadora.

4. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de la empresa se realizará teniendo en cuenta todos los procesos internos y las diferentes áreas en los cuales se desarrollan variedad de procesos y actividades de diferente naturaleza.

Mediante el estudio cuantitativo y cualitativo, y la percepción de la plantilla sobre la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades de género, se ha obtenido información para identificar aspectos de mejora, utilizando una serie de indicadores que abarcan los siguientes 10 ámbitos de actuación:

ÁMBITO 1: POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este ámbito hace referencia a la concienciación y sensibilización que hay en la empresa sobre la igualdad de oportunidades. Se valora el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura organizativa. Valora el compromiso y la implicación de todo el personal de la empresa.

El diseño y la implementación del Plan de Igualdad es un primer paso de inicio y transformación para conseguir tener una organización más equitativa.

La empresa dispone de Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), con una representación masculinizada. Hay 4 personas que forman parte de la representación sindical, todos hombres. Existen dos representaciones sindicales, en este caso CCOO y UGT.

Sindicato	Mujer	Hombre	% de representación Mujeres
CCOO		1	0,00%
UGT		3	0,00%
Total		4	0,00%

Compromiso de la dirección

La dirección está comprometida con la igualdad de oportunidades de género, TRANSQUALITY dispone del compromiso de la dirección para avanzar en políticas de igualdad y el Plan de igualdad, pretende fortalecer el compromiso y seguir desarrollando actuaciones de igualdad de género.

Comisión negociadora

Se ha constituido la Comisión Negociadora (CN), con paridad en la representación social y representación de la empresa. Queda inicialmente formada, previa aceptación de su cargo y responsabilidad por:

Nombre y Apellidos	Cargo	Representación
Andrea Robuschi	Dirección Operativa	Empresa
Anna María Garrido	Jefa tráfico	Empresa
Juan Cuscó	Apoderado	Empresa
Julián Lobera	Responsable seguridad	social
Pedro Galera	Responsable conductores	social
Laura Pernia	Oficial administrativa	social

Un primer análisis permite afirmar que la representación de la CN es paritaria en la representación empresa y parte social. La componen 6 personas, tres mujeres y tres hombres.

Hay una representación paritaria de hombres y mujeres, por lo que hay una representación femenina, el 50%. Y el 50% de representación masculina. La empresa pertenece a un sector de actividad masculinizado.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En Sant Boi de Llobregat a 5 de marzo de 2021, reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

D. Andrea Robuschi, Director Operativo

Dña. Ana María Garrido Sánchez, Jefa de Tráfico

D. Joan Cuscó Alberó, Director de RRHH (Apoderado)

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

D. Julián Lobera Nubiola, Responsable de Seguridad y Calidad

D. Pedro Galera Toral, Responsable conductores

Dña. Laura Pemía Jordan, Oficial Administrativa Dpto. Calidad y Seguridad

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de TRANSQUALITY 2001, S. L.U., en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus normas de funcionamiento.

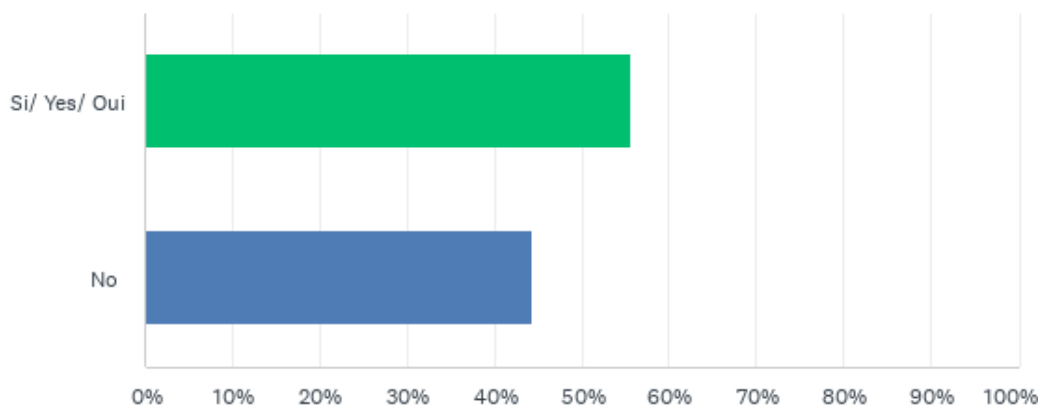
Firmas:

The image shows five handwritten signatures in blue ink. The first two are larger and more stylized, likely representing the company and the workers' representatives. The remaining three are smaller and more legible, possibly representing specific roles or additional representatives.

Se ha constituido la comisión negociadora en fecha 5 de marzo del 2021 en el Acta de constitución consta la información referente a las personas que componen la comisión, así como todo el procedimiento de funcionamiento de ésta, también se resalta la confidencialidad de los datos que se puedan gestionar. Se acuerda que la comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al mes durante la puesta en marcha del plan, una vez por semestre durante la implantación del plan y adicionalmente de forma extraordinaria siempre que sea convocada. En el proceso de elaboración del Plan de igualdad se reunirá en el momento de la constitución de la comisión, para la aprobación del diagnóstico y las acciones de mejora del Plan de igualdad.

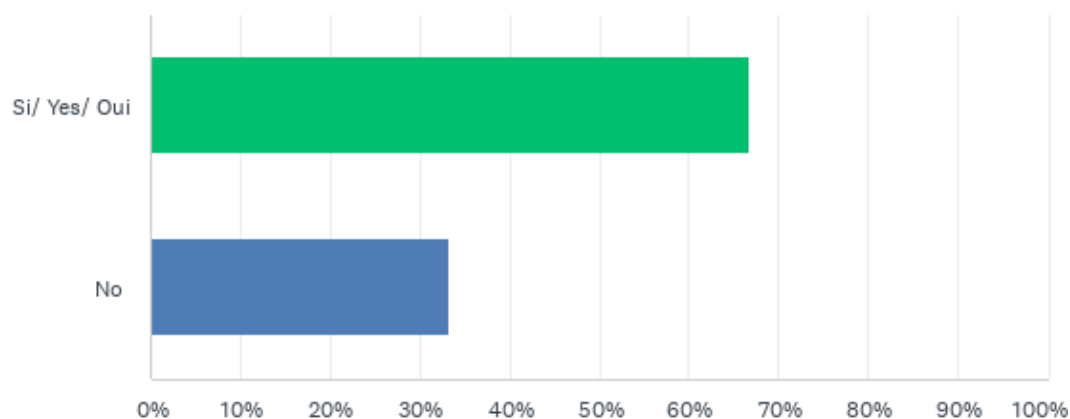
Se ha analizado la percepción de igualdad que existe entre la plantilla de toda la organización, como metodología de trabajo de este Plan de igualdad. El análisis permite obtener la opinión del personal en referencia a las cuestiones planteadas en los 10 ámbitos de actuación.

¿Conoce qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en su centro de trabajo?



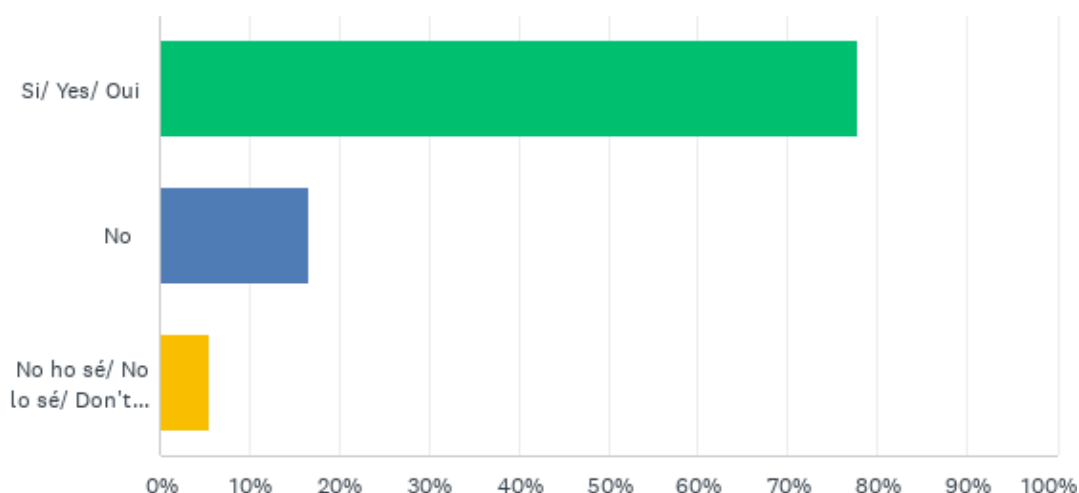
Cuando se ha preguntado a la plantilla de la empresa si sabe qué implicaciones tiene la implantación de un plan de igualdad en la empresa, ha contestado SI, un 55% y NO un 45%. El 55% de la plantilla ha respondido de forma afirmativa, por lo tanto, se valora de forma positiva las campañas de sensibilización y las informaciones que se han hecho llegar al personal.

¿Cree que en su lugar de trabajo se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género?



Cuando se ha preguntado al personal si cree que en el lugar de trabajo se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género. Ha contestado SI, un 66,67%, ha contestado NO un 33,33%.

¿Considera necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?



Cuando se ha preguntado al personal si considera necesario implantar un Plan de igualdad en la empresa, el 77,77% de las personas que han contestado la encuesta dicen que SI, el 16,67% dicen que NO y el 5,56% NO LO SABE

Se valora de forma positiva que el 77% de la plantilla cree necesario implantar un plan de igualdad. Casi el 6% dice no saber la necesidad, se percibe la necesidad de tener más información sobre el Plan de igualdad en la empresa.

La valoración global de los ámbitos de actuación se concreta con una descripción de puntos fuertes y acciones de mejora, y se priorizarán las acciones de mejora en el Plan de acción final.

En el siguiente cuadro se pueden identificar los resultados del diagnóstico del ámbito 1: Política de igualdad de oportunidades.

EVALUACIÓN ÁMBITO 1: POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Compromiso de la dirección en la Igualdad de oportunidades de género. 2. Constitución de Comisión Negociadora,	1. Sesiones de sensibilización y formación en Igualdad de género para la plantilla. 2. Incorporar en el Manual de bienvenida/acogida información de la implantación del nuevo plan de igualdad 3. Mejorar la percepción de igualdad entre la plantilla.

ÁMBITO 2: POLÍTICA DE IMPACTO A LA SOCIEDAD Y DE RSC

Este ámbito se relaciona con la política desarrollada por la organización, en materia de igualdad de oportunidades, externamente. Pretende valorar cómo la organización contribuye a sensibilizar

y conseguir la igualdad de oportunidades en la sociedad. Así como valorar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de la empresa.

El Grupo SGB dispone de una Memoria, basada en los valores de la empresa, el desarrollo sostenible y las responsabilidades de la organización con los diferentes grupos de interés que se relaciona. Por lo que todas las empresas del grupo desean incorporar en su cultura organizativa los valores y principios del Grupo SGB.



GRUPO SGB

MISIÓN

Sgb es una empresa integrada en la distribución de productos petrolíferos, comprometida para crecer en las actividades de transporte, servicios logísticos, informáticos y comercialización de carburantes y gas metano, a través de redes de estaciones de servicio.

Los objetivos de Sgb son comprometerse en todas las acciones de estos sectores de forma eficiente, responsable y profícua, para satisfacer las exigencias de los clientes y de los consumidores en sus continuas evoluciones en el respeto de los contextos normativos, sociales y ambientales.

Sgb, presente en 3 países europeos (Italia-España-Francia) con 930 empleados, presenta excelentes competencias, fuertes posiciones de mercado a nivel internacional, solidez financiera, medios e infraestructuras adecuadas.

NUESTROS VALORES

Sgb, en el desarrollo de su actividad de empresa, hace referencia a principios éticos que derivan de un patrimonio, consolidado a través del tiempo, de valores individuales y societarios.

Todos los empleados de Sgb creen en algunos valores esenciales:

- honestidad personal;
- integridad moral;
- respeto por las personas y el medioambiente.

y atribuyen una importancia fundamental

- a la confianza recíproca;
- a la transparencia;
- al trabajo de grupo, al mérito y profesionalidad;
- a la innovación continua;
- a la pasión por los desafíos y en el orgullo de su propia labor.

DESARROLLO SOSTENIBLE

Nuestros principios hacen que nos empeñemos en contribuir a un Desarrollo Sostenible.

Esto conlleva la búsqueda de un equilibrio entre intereses de breve y larga duración y la integración de consideraciones de carácter económico, ambiental y social en el proceso de toma de decisiones y económico.

La Sostenibilidad representa el motor de un proceso de mejora continuo y transversal dentro de la empresa, que garantiza la Sostenibilidad de los resultados en el tiempo, mejora de las actuaciones, fortalecimiento de la reputación y valorización del patrimonio.

Sgb define su propio compromiso a través de las principales líneas guía:

- Certificación ambiental;
- Reducción de emisiones en la atmósfera y del consumo a través de una renovación de la flota que se ajuste a las entidades Europeas;
- Análisis de los riesgos de las rutas;
- Reducción de desperdicios en vacío;
- Integración y promoción social.

RESPONSABILIDADES

Sgb reconoce tener 5 áreas de responsabilidad. Es deber de los vértices de la empresa definir cada vez las prioridades y cumplir estas responsabilidades insuperables sobre la base de estas valoraciones.

- Hacia los accionistas**
Proteger sus inversiones y ofrecer un rendimiento de largo plazo, que sea competitivo con los alcanzados por otras importantes sociedades del sector.
- Hacia los clientes**
Conseguir clientes y mantener su fidelidad, desarrollando y ofreciendo productos y servicios de valor en términos de precio, calidad, seguridad e impacto ambiental, con el apoyo de la experiencia tecnológica, ambiental y comercial necesaria.
- Hacia el personal**
 - Respetar los derechos humanos de nuestro personal y ofrecerle condiciones de trabajo buenas y seguras, y un tratamiento satisfactorio y competitivo.
 - Promover el desarrollo y la máxima valorización de las capacidades de nuestros empleados; crear un ambiente de trabajo inclusivo, en el que cada trabajador tenga las mismas oportunidades de desarrollar sus propias competencias y sus propias capacidades.
 - Estimular el compromiso del personal en la planificación y en la gestión de su trabajo y ofrecer canales apropiados para comunicar posibles motivos de preocupación.
 - Somos conscientes de que el éxito económico depende del compromiso total de todo el personal.
- Hacia todas las personas con las cuales mantenemos relaciones de negocios**
Asegurar ventajas recíprocas en las relaciones con contratistas, proveedores y en las joint venture, y promover la aplicación en dichas relaciones de estos Principios Generales de Comportamiento Sgb o de principios equivalentes. La capacidad de promover estos principios de forma eficaz será un factor determinante para decidir si instaurar o mantener dichas relaciones.
- Hacia la colectividad**
Llevar a cabo la actividad como miembros responsables de la sociedad, respetar las leyes y las normativas del caso, sostener los derechos humanos fundamentales, en línea con su propio legítimo rol de emprendedores y prestar la debida atención a la salud, a la seguridad y al medioambiente.

La empresa es responsable y está comprometida con los retos de la sociedad. Por eso apuesta por un desarrollo sostenible en todos los ámbitos. Dispone de un equipo que facilita un ambiente de trabajo motivador y seguro donde las personas puedan crecer laboralmente en igualdad de condiciones.

La Calidad es un punto primordial en los servicios que ofrece la empresa, un correcto servicio teniendo en cuenta la adaptación de los procesos y teniendo en cuenta todo el procedimiento logístico para que las materias lleguen a la clientela en las condiciones óptimas para toda la sociedad, teniendo en cuenta la seguridad y salud de todas las personas.



Política de la Calidad

Es política de **SBG GROUP** poner en el centro de sus actividades el Cliente y su satisfacción completa, ofreciendo y adaptando todos los procesos típicos de las diferentes fases de la prestación de servicios y prestar atención a sus necesidades particulares, implícitas y explícitas, con el fin tanto de monitorear los procesos así como el logro de los objetivos acordados en la fase de contrato.

SBG GROUP está comprometido con el uso continuo y la revisión de un sistema de gestión integrado, construido para asegurar altos estándares de calidad y profesionalidad del personal y los procesos asociados con el desarrollo de los trabajos.

SBG GROUP se compromete a garantizar que esta política es entendida, compartida, aplicada y mantenida en todos los niveles de la organización.

Por lo tanto es política de SBG GROUP:

- Lograr la mejora continua de la imagen y reputación en el mercado y por lo tanto aumentar el número de clientes, también a través de la expansión territorial de la empresa y la entrada en nuevas áreas de mercado;
- Lograr la satisfacción de las partes interesadas (empleados, clientes, proveedores);
- Respetar los compromisos contractuales explícitos e implícitos;
- Sobresalir en la eficiencia, el rendimiento, la fiabilidad, el servicio y la imagen;
- Adoptar las más modernas técnicas de atención al cliente, también a través de la formación y actualización de la dirección y de los empleados de la compañía en los puestos de responsabilidad constante;
- Observar la normativa de referencia;
- Difundir en todos los niveles de la organización esta política a través de la formación y la exposición dentro de los locales sociales, con el fin de asegurar la comprensión por todas las partes interesadas.

Para realizar los objetivos SBG GROUP se compromete a:

- Aumentar la información y la formación de personal de todos los niveles a través de programas específicos de formación;
- Difundir a todas las partes interesadas (empleados, clientes, proveedores), sus ideologías y sus objetivos;
- Extender la mentalidad de mejora continua;
- Involucrar las partes interesadas en el proceso de mejora continua;
- Volver a examinar sus procesos constantemente y definir periódicamente objetivos medibles, en línea con los objetivos estratégicos establecidos anteriormente.



Un futuro seguro



www.silviobertanigroup.it

En un contexto social cada vez más consciente de la importancia de tener en cuenta la sostenibilidad, el medio ambiente y el entorno social, la empresa quiere aportar su grano de arena hacia un modelo de transporte sostenible.



Política de desarrollo sostenible y de los riesgos medioambientales

• Es política de **SBG GROUP** dirigir el crecimiento de la empresa en el respeto con el desarrollo sostenible, desarrollando su organización y sus actividades con el fin de mantener y extender su desempeño en el largo plazo a través de una ponderación de los intereses económicos y financieros con los sociales y medioambientales.

• Es política de **SBG GROUP** disminuir los riesgos medioambientales inherentes a la actividad hacia el medio ambiente a través de la mejora tecnológica de los equipos y de la infraestructura.

• **GRUPO SBG** se esfuerza continuamente para integrar en su organización:

- un desarrollo que satisfaga las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades;

- procesos en los que la explotación de los recursos, la dirección de las inversiones, la orientación del desarrollo tecnológico y el cambio institucional están todos en armonía y mejoran el potencial presente y futuro para la satisfacción de las necesidades y aspiraciones humanas;

- procesos y actividades llevadas a cabo con el menor riesgo posible para el medio ambiente.

Por lo tanto es política de SBG GROUP:

- **Sensibilizar** todas las partes interesadas en la protección del medio ambiente mediante la reducción del consumo y consciente de los recursos ambientales;

- **Renovar** la flota constantemente con el fin también de reducir el impacto de las emisiones vinculadas a la actividad de transporte;

- **Organizar** las compras corporativas con el fin de orientar las decisiones de una manera consciente hacia soluciones con menor impacto medioambiental;

- **Formar** el personal en materia de medio ambiente;

- **Organizar** los procedimientos de intervención en caso de emergencia medio ambiental con difusión a todas las partes interesadas;

- **Difundir** a todos los niveles de la organización esta política a través de la formación y la exposición en los locales sociales, con el fin de asegurar su comprensión entre todas las partes interesadas;

- **Revisar** continuamente los riesgos ambientales relacionados con las actividades llevadas a cabo con el fin de reducirlos a través de programas de mejora continua.

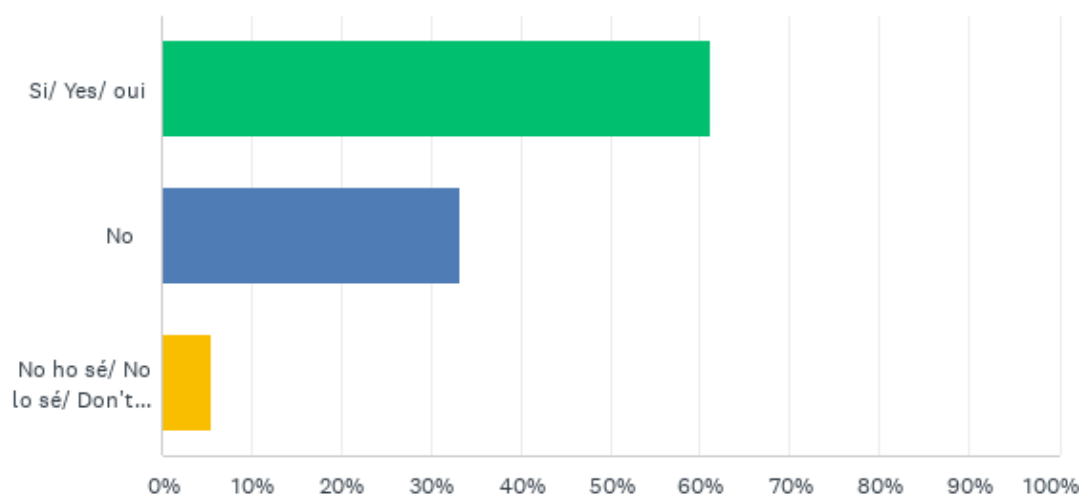
Un futuro seguro



www.sikibertanigroup.it

Cuando se pregunta al personal de toda la organización, sobre si en la empresa trabajan personas discapacitadas o en situación de riesgo de exclusión, las respuestas afirmativas llegan a un 60,11%, las respuestas negativas al 33,85% y las personas que no saben son el 5,62%.

¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?



La valoración del ámbito 2 en referencia a la política e impacto a la sociedad y la RSC. Responsabilidad Social Corporativa que desarrolla la organización queda resumida de la siguiente forma, en los puntos fuertes y acciones de mejora.

EVALUACIÓN ÁMBITO 2: POLÍTICA DE IMPACTO A LA SOCIEDAD Y DE RSC

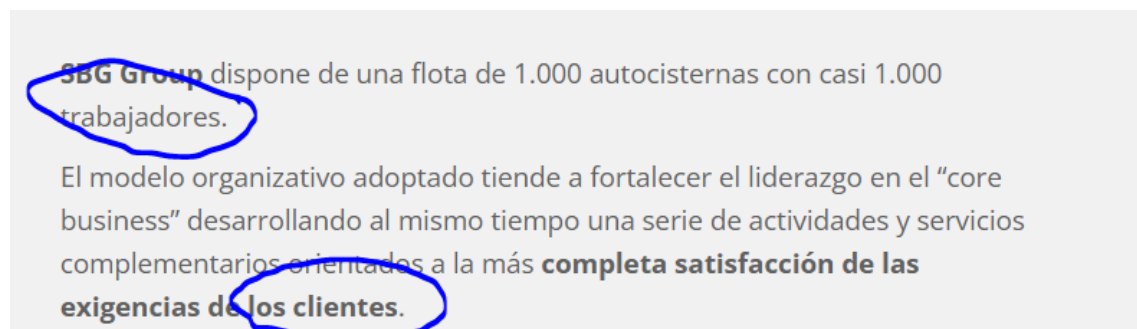
PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Memoria de Valores y sostenibilidad del Grupo SBG.	1. Tejer redes. Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas). 2. Participar y hacer difusión de la existencia del Plan a agentes externos a la empresa (empresas proveedoras, colaboradoras y clientela) para fomentar la igualdad de oportunidades en el trato con agentes externos. Criterio de selección de empresas proveedoras y clientela. 3. Mejorar la comunicación hacia la plantilla de que la empresa es responsable con la sociedad en materia de inserción laboral de otros colectivos.
ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	

Este ámbito se relaciona con la comunicación tanto interna como externa de la organización. Es decir, tiene en cuenta tanto el lenguaje cómo la imagen que proyecta la organización. Valora si se ha comunicado bien la realización del Plan de igualdad, la visibilidad del trabajo de las mujeres y su contribución a los resultados y éxitos organizativos. Valora la neutralidad en la imagen que proyecta la empresa, tanto en el ámbito interno, en el lenguaje utilizado en la documentación escrita y en la comunicación oral en actos y reuniones, como en el externo, en la publicidad que hace la organización de sus servicios.

Página web:

Se ha analizado la página web del Grupo SBG. Se observa un lenguaje inclusivo y correcto en la mayoría de contenido de la página web, aunque se ha detectado en el acceso a la información de empresas, que se utiliza la expresión “trabajadores”. Sería más correcto utilizar “el personal” o “los/as trabajadores/as” para incluir a personas de ambos sexos. “Los clientes” también está en masculino, sería más correcto “clientela o empresas clientes”.

<https://www.bertanigroup.com/es>



Existe en la página web un espacio para que las personas que quieran trabajar en la empresa puedan obtener información. Se llama “Portal del Empleado”. Cabe mencionar que la palabra está en masculino y no incluye los dos géneros. Sería más correcto “Portal Empleado/a”.

Imagen

En la página web se encuentran imágenes de vehículos, no de personas, visualizar que las personas que trabajan en la empresa pertenecen a diferentes sexos es importante y que tanto mujeres como hombres pueden desarrollar las diferentes ocupaciones de la empresa.



Comunicación escrita interna y externa

Se han revisado documentos internos y externos. A modo de ejemplo se ha analizado un comunicado interno. Se puede observar que se utiliza la expresión “el facultativo”, “el trabajador”, “los trabajadores” de forma incorrecta, pero en las últimas frases se utiliza correctamente “los/as trabajadores/as”

PARTES DE BAJA, CONFIRMACIÓN Y ALTA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

La Dirección de esta empresa les comunica que según lo dispuesto en la Orden [Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio](#), de 10 de marzo, que desarrolla el [Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo](#) los/las trabajadores/as deberán presentar en la empresa los citados partes en los plazos que se indican a continuación:

Baja por enfermedad o accidente: dentro del plazo de tres días desde su expedición.

Partes de confirmación: en el plazo de tres días desde su expedición.

Alta por enfermedad o accidente: el trabajador debe presentarlo en las 24 horas siguientes a su expedición.

En procesos de duración estimada muy corta: Presentará a la empresa la copia del parte de baja/alta dentro de las 24 horas siguientes a la fecha del alta. De forma excepcional, si **el facultativo** emite el primer parte de confirmación porque considere que **el trabajador no** ha recuperado su capacidad laboral podrá presentarlo a la empresa dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, junto con el parte de baja inicial.

El cumplimiento de estos plazos es de carácter obligatorio para todos **los trabajadores/as**, por lo que deberán hacerlo llegar a la empresa, bien personalmente, o a través de persona debidamente autorizada.

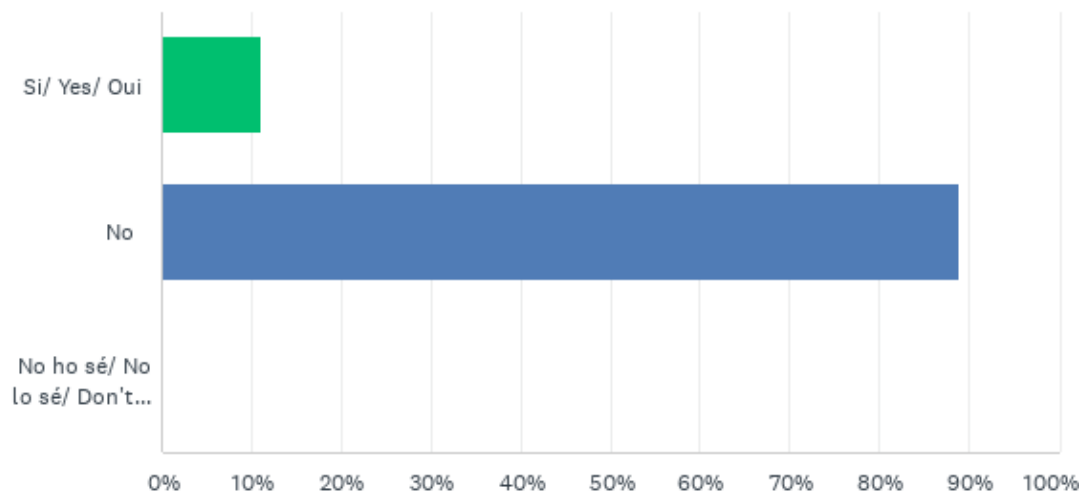
En tal sentido, les advertimos que si la empresa no recibe los partes médicos dentro de los plazos arriba expuestos, incidirán en la comisión de una falta laboral, y nos veremos obligados a tomar las medidas sancionadoras que correspondan.

Además les informamos que la Empresa, dentro de los plazos reglamentariamente establecidos, debe tramitar ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social los partes médicos de baja, confirmación y alta que se expidan, con lo que el retraso en la entrega de los mismos por los /las trabajadores/as puede conllevar que diferentes Administraciones públicas exijan responsabilidad a la empresa por el referido retraso.

Sant Boi de Llobregat, 12 de Junio de 2019.

Cuando se pregunta al personal de la organización sobre si considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza la empresa en sus comunicaciones internas y externas son de carácter discriminatorio con respecto a la mujer. Las respuestas afirmativas son de un 11,11%, las respuestas negativas del 88,8% y las personas que no saben son el 0%. Por lo que en TRANSQUALITY no existe la percepción de utilizar un lenguaje sexista, ni imágenes discriminatorias.

¿Considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas son de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?



ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
- Utilización de un lenguaje neutro en las cartas, emails y otras comunicaciones, tanto internas como externas. - Percepción de que la empresa utiliza un lenguaje e imágenes no discriminatorias.	- Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro e inclusivo. - Elaboración de una guía de lenguaje neutro. - Sensibilización a la plantilla en la utilización de un lenguaje inclusivo. - Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla (se percibe falta de comunicación) - Recogida de noticias, artículos de interés, referentes a temas de igualdad para compartir con todo el personal, especialmente aquellas referidas a la situación de la mujer en el sector.

ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL

PERSONAL

Este ámbito analiza la posición que ocupan las mujeres en la empresa y cómo se distribuye el personal entre los diferentes puestos de trabajo, niveles y categorías. Valora si la organización dispone de información del personal por sexo, edad, nivel educativo y formación. Se comprueba que las mujeres están representadas en todos los puestos de trabajo, las unidades y las categorías de la organización. Se valora la proporción de mujeres que hay en cada categoría profesional, puestos de responsabilidad y la Representación Legal de la Plantilla.

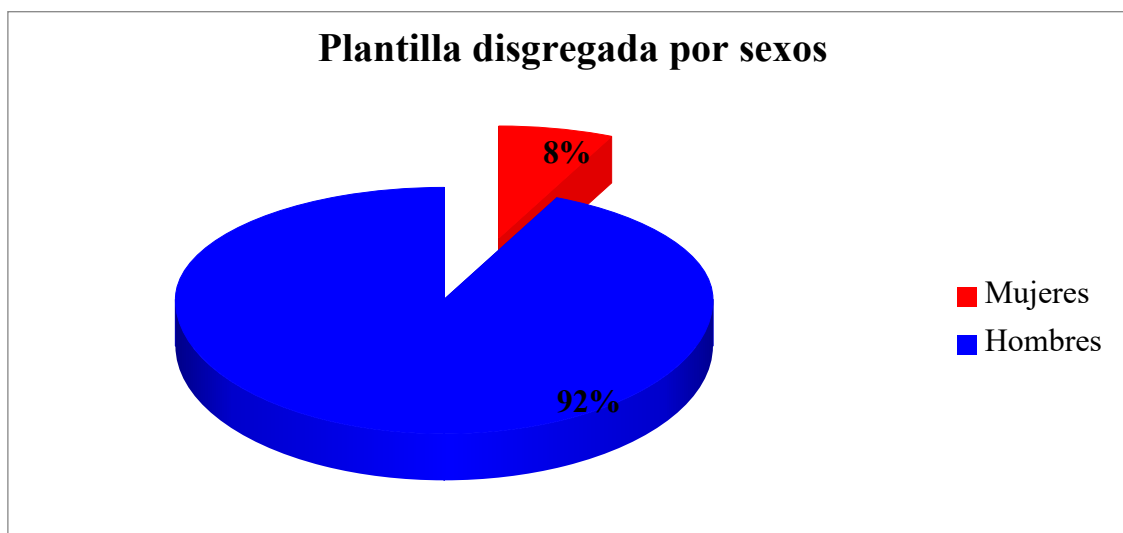
Fecha de recogida de datos: 2020

DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla

Mujeres	%	Hombres	%	Total
5	8,06%	57	91,94%	62

La plantilla de la empresa TRANSQUALITY está formada por un total de 62 personas, 5 mujeres y 57 hombres. Así se observa que el 91,94% de la plantilla está representado por el sexo masculino y el 8,06% se encuentra representado por el sexo femenino. Es una plantilla muy masculinizada, la actividad que desarrolla la organización tiene ocupaciones y puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres.



La plantilla tiene una mayor representación de personal masculino, cabe destacar que, de manera muy significativa, 57 hombres frente 5 mujeres. Destaca la fuerte masculinización del sector de actividad, transporte y logística.

En la organización existen 13 centros de trabajo, es decir que las 62 personas que se analizan en el presente Plan de igualdad trabajan en diferentes centros de trabajo ubicados en diferentes zonas geográficas, tal como se puede observar.

Plantilla disgregada por sexo (por centros de trabajo)

Centro de trabajo 1

: SANT BOI DE LLOBREGAT/CASTELLBISBAL

Mujeres	%	Hombres	%	Total
3	20,00%	12	80,00%	15

Centro de trabajo 2

: EL ROSARIO (Tenerife)

Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	50,00%	1	50,00%	2

Centro de trabajo 3

: DOS HERMANAS (Sevilla)

Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	10,00%	9	90,00%	10

Centro de trabajo 4

: ALGECIRAS

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	3	100,00%	3

Centro de trabajo 5

: CÓRDOBA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	3	100,00%	3

Centro de trabajo 6

: GIRONA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	2	100,00%	2

Centro de trabajo 7

: SALOBREÑA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	8	100,00%	8

Centro de trabajo 8

: HUELVA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	4	100,00%	4

Centro de trabajo 9

: LLEIDA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	1	100,00%	1

Centro de trabajo

10 : MÁLAGA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	1	100,00%	1

Centro de trabajo

11 : LAS PALMAS

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	3	100,00%	3

Centro de trabajo

12 : TARRAGONA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	6	100,00%	6

Centro de trabajo

13 : ZARAGOZA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0,00%	3	100,00%	3

La empresa cuenta con 13 centros de trabajo. Hay centros de trabajo donde no existe representación femenina, pero en todos los centros se percibe representación masculina.

En los centros de Sant Boi Llobregat/Castellbisbal, El Rosario y Dos Hermanas existe representación femenina, con 3 mujeres en Cataluña, 1 en Canarias y también una mujer en el centro de trabajo de Sevilla.

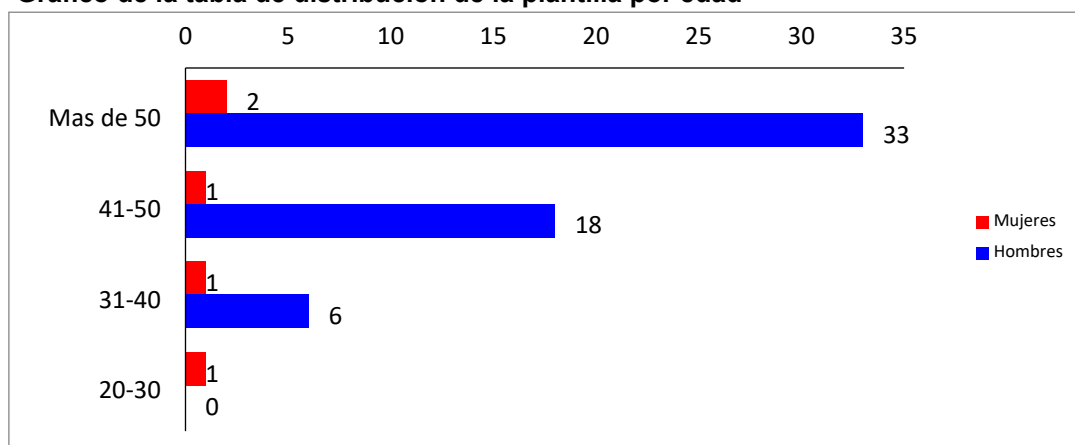
Tabla de distribución por edad

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mas de 50	2	5,71%	33	94,29%	35
41-50	1	5,26%	18	94,74%	19
31-40	1	14,29%	6	85,71%	7
20-30	1	100,00%	0	0,00%	1
TOTAL	5	8,06%	57	91,94%	62

En referencia a la distribución del personal y la edad, la mayor parte de la plantilla se concentra en el mayor tramo de edad, de más de 50 años y en el tramo de edad de entre 41 y 50 años: el 87% de la plantilla (35 y 19 personas). Las personas más jóvenes representan el 2% de la plantilla (1 persona) y en el tramo de edad de 31-40 años el 11% de las personas trabajadoras (7 personas). En la edad de más de 50 años se encuentra el 56,45% del personal.

Tal como se aprecia en la tabla, el 100% de mujeres, tienen entre 20 y 30 años, cabe destacar que sólo existe una persona en este tramo de edad y un 14,29% de mujeres y un 85,71% de hombres están en el tramo de edad de 31-40 años. En el tramo de edad de 41-50 años, 1 mujer (5,26%) y 18 hombres (94,74%). En el tramo de más edad, Más de 50 años, hay 2 mujeres (5,71%) y 33 hombres (94,29%).

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por edad



Si analizamos con más detalle cada tramo de edad desde la perspectiva de género, se observa que en todos los tramos de edad hay más representación masculina que femenina.

La mayor representación femenina, por número de personas, es en el tramo de Más de 50 años (2 mujeres). Cabe destacar que, en los tramos de personal más joven se percibe un ligero aumento de la representatividad de mujeres. Este pequeño aumento puede indicar un cambio de la tendencia en la representación femenina y masculina de la empresa, aunque no hay un aumento significativo.

En conclusión: Se observa una plantilla con menor representación femenina en todos los tramos de edad. Es una organización claramente masculinizada en un sector habitualmente representado por el género masculino, se observa un ligero cambio de la tendencia de representatividad al observar la edad de la plantilla, que se analizará, con más detalle en los próximos ámbitos.

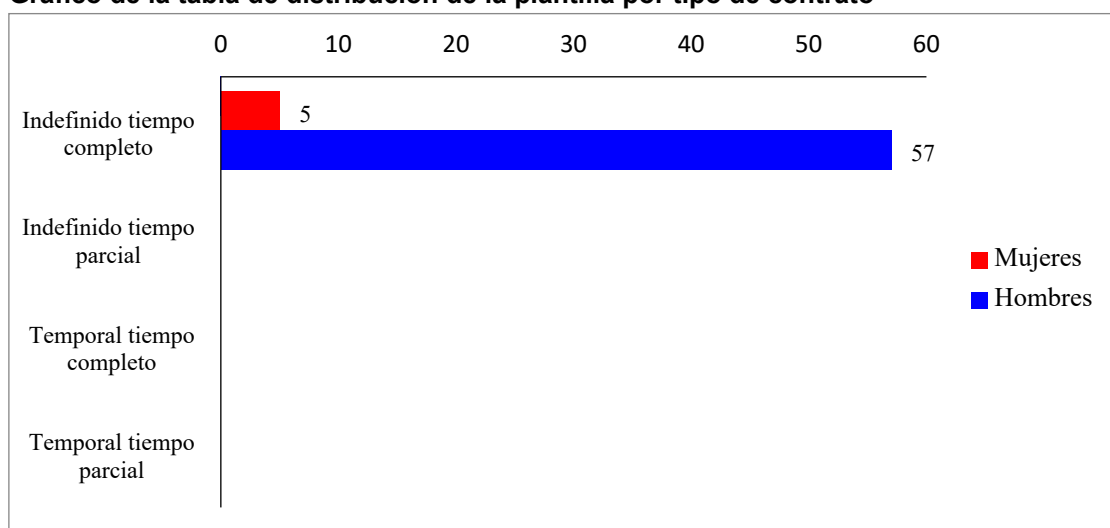
Tabla de distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	5	8,06%	57	91,94%	62
Indefinido tiempo parcial					0
Temporal tiempo completo					0
Temporal tiempo parcial					0
TOTAL	5	8,06%	57	91,94%	62

Se observa que la empresa realiza una modalidad de contratación indefinida mayor en comparación a la contratación temporal. Existen contratos indefinidos realizados a la totalidad de la plantilla.

La política de contratación indefinida aporta a la plantilla seguridad, así como un nivel de compromiso y de sentido de pertenencia a la empresa mayor que en otras modalidades de contratación. Con una mayor contratación indefinida el personal siente que pertenece a una empresa con valores vinculados a la equidad, por lo tanto, dotada de sensibilidad y motivación.

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por tipo de contrato



Tal como se ha explicado, el sector al que pertenece la empresa tiene unas características propias donde el personal suele ser mayoritariamente masculino.

En conclusión: Se aprecia que la empresa realiza una mayor contratación indefinida en comparación a la contratación temporal.

Tabla de distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mas de 30 años	1	11,11%	8	88,89%	9
21-30 años	2	16,67%	10	83,33%	12
11-20 años	0	0,00%	8	100,00%	8
0-10 años	2	6,06%	31	93,94%	33
TOTAL	5	8,06%	57	91,94%	62

En referencia a la antigüedad se observa que la mayoría del personal tiene de 0 a 10 años de antigüedad, es decir el 53,22% de la plantilla. Las personas que llevan de 0 a 10 años en la organización son un total de 33 personas, 2 mujeres (6,06%) y 31 hombres (93,94%). Los porcentajes de representatividad en el período de antigüedad de 11 a 20 años son de un total de 8 personas, 8 hombres (100%).

Cabe destacar que hay personas con una antigüedad superior a 20 años: un total de 12 personas con una antigüedad de entre 21 y 30 años con 2 mujeres (16,67%) y 10 hombres (83,33%). Finalmente, 9 personas con más de 30 años de antigüedad, 1 mujer (11,11%) Y 8 hombres (88,89%).

En conclusión: Hay una diferencia de género en referencia a la antigüedad, hay una mayor representación masculina, siguiendo la representatividad y las características del sector, donde hay ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. En los últimos diez años no ha incrementado la presencia de mujeres. Cabe destacar que TRANSQUALITY es una empresa con una plantilla con poco personal con una antigüedad superior a 30 años, por el año de fundación y por necesitar más personal al incrementar los servicios.

Distribución de la plantilla por Categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
DIRECTOR OPERATIVO		0,00%	1	100,00%	1
JEFE ÁREA		0,00%	2	100,00%	2
JEFE SECCIÓN		0,00%	2	100,00%	2
JEFE TRÁFICO 1ª	1	50,00%	1	50,00%	2
JEFE TRÁFICO 2ª	1	33,33%	2	66,67%	3
ENCARGADO		0,00%	2	100,00%	2
OFICIAL 1ª ADM.	1	100,00%		0,00%	1
OFICIAL 3ª MANT.		0,00%	1	100,00%	1
AUX. ADM.	2	100,00%		0,00%	2
CONDUCTOR		0,00%	46	100,00%	46
TOTAL	5	8,06%	57	91,94%	62

Se han identificado diez categorías profesionales diferentes en la empresa. Hay que comentar que hay categorías profesionales que no están ocupadas por mujeres: director operativo, jefe área, jefe sección, encargado, oficial 3ª mantenimiento y conductor.

No obstante, cabe destacar que algunos de los puestos están ocupados solamente por una única persona.

También existen categorías profesionales que no están ocupadas por hombres: auxiliar y oficial administrativo/a. De la misma forma, también cabe destacar que algunas categorías profesionales están ocupadas por una única persona. El ámbito de administración es habitualmente ocupado por mujeres en muchas empresas y organizaciones.

Se observa que en las categorías profesionales donde existe mayor número de personas tienen una clara representación masculina, como por ejemplo la categoría con más personal, conductor, donde el 74,19% del personal son hombres.

Existe una categoría profesional con una representatividad totalmente igualitaria, con el 50% de mujeres y el 50% de hombres, en la categoría profesional de jefe tráfico 1, es decir, en todas las categorías profesionales se percibe una representatividad de género poco igualitaria, teniendo en cuenta que TRANSQUALITY es una empresa muy masculinizada.

En conclusión: Se observan diferencias de género en las categorías profesionales. En la categoría profesional donde se encuentra la mayoría del personal, en la categoría profesional de conductor, existe una elevada representatividad masculina. Hay categorías profesionales donde no hay mujeres o hombres. Los puestos del área administrativa están ocupados mayoritariamente por mujeres. En los puestos de dirección y decisión también se observan diferencias ya que hay una representación masculina importante, por ejemplo, en las categorías profesionales de director operativo, jefe de área o jefe de sección.

Tabla de distribución de la plantilla y nivel de estudios

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
DIRECTOR OPERATIVO	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios		0,00%	1	100,00%	1
	Universitarios					0
JEFE ÁREA	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios		0,00%	2	100,00%	2
	Universitarios					0
JEFE SECCIÓN	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios		0,00%	1	100,00%	1
	Universitarios		0,00%	1	100,00%	1
JEFE TRÁFICO 1ª	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios	1	50,00%	1	50,00%	2

	Universitarios					0
JEFE TRÁFICO 2ª	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios	1	33,33%	2	66,67%	3
	Universitarios					0
ENCARGADO	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios		0,00%	2	100,00%	2
	Universitarios					0
OFICIAL 1ª ADM	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios	1	100,00%		0,00%	1
	Universitarios					0
OFICIAL 3ª MANT.	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios		0,00%	1	100,00%	1
	Universitarios					0
AUX. ADM.	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios	2	100,00%		0,00%	2
	Universitarios					0
CONDUCTOR	Sin estudios					0
	Primarios		0,00%	10	100,00%	10
	Secundarios		0,00%	36	100,00%	36
	Universitarios					0
TOTAL		5	8,06%	57	91,94%	62

La mayoría del personal tiene estudios secundarios, en la categoría profesional donde se encuentra la mayoría de la plantilla en "conductor" 36 personas tienen estudios secundarios y 10 estudios primarios. Existe una persona con estudios universitarios y es un hombre. Todas las mujeres de la empresa tienen estudios secundarios.

Tabla de distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					0
De 20 a 35 horas					0
De 36 a 39 horas					0
40 horas	5	8,06%	57	91,94%	62
Más de 40 horas					0
TOTAL	5	8,06%	57	91,94%	62

Según el convenio colectivo al que se adscribe la organización, la mayoría del personal realiza 40 horas, es decir todo el personal. Si realizamos el análisis por género, el 8,6% de mujeres y el 91,94% de hombres, siguiendo la representación de la plantilla.

Infravaloración femenina

La segregación horizontal hace visible la distribución que se produce cuando las mujeres se concentran en determinados puestos de trabajo o departamentos y no participan de otros y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

Dado el sector en el que la organización desarrolla su actividad, la participación femenina de forma general es mínima. En el caso de TRANSQUALITY los datos nos muestran que el 8,06% de la plantilla son mujeres.

Cabe destacar que no es una organización con representación paritaria, pero si con representación de ambos sexos. La situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo no supera el 60% del conjunto de personas a que se refiera, ni es inferior al 40% (Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de 22 de marzo). La Unión Europea cifra este porcentaje en el 30% de representatividad.

No existen barreras internas que se puedan encontrar las mujeres para su incorporación en la organización, aunque su presencia está en puestos de auxiliares y ocupaciones feminizadas, así como en la categoría profesional de oficial administrativo/a, puestos tradicionalmente femeninos.

Se destaca la presencia masculina en algunos puestos de responsabilidad y decisión, por ejemplo director o jefe de área.

La valoración del ámbito 4 de representatividad de la empresa se encuentra en el siguiente cuadro resumen de puntos fuertes y acciones de mejora.

EVALUACIÓN ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Contratación indefinida del personal. Estabilidad y mejor integración de la plantilla.	1. Contratar a más mujeres/hombres en aquellos puestos en los que su representación sea mínima. 2. Incrementar la representación femenina en los puestos de responsabilidad.

ÁMBITO 5: DESARROLLO

El ámbito quinto, dentro de las funciones de la gestión de RRHH, hace referencia al desarrollo de las personas en la empresa, incluye todo el proceso de la selección, formación, análisis y valoración del rendimiento. Valora como la empresa potencia y fomenta con medidas concretas la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad o categorías profesionales de nivel más alto.

Selección de personal.

La empresa dispone de un procedimiento con los objetivos, las funciones y los procesos definidos en referencia a la selección de personal, aunque no consta formalizado. En este proceso se identifica el perfil requerido para cada uno de los puestos de la empresa. Cabe destacar que el proceso de gestión de personas: selección, contratación, promoción y gestión de personal, se gestiona de manera interna en la empresa. El procedimiento empieza con la necesidad de cubrir una vacante o de cubrir los puestos de nueva creación.

Se propone como acción de futuro, elaborar un procedimiento de selección de personal teniendo en cuenta la perspectiva de género para asegurar una política de contratación más igualitaria, en especial en puestos con infrarrepresentación femenina.

El procedimiento del proceso de selección de personal, juntamente con el Plan de RSC del grupo, el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y el propio Plan de igualdad son herramientas que direccionan a la organización a realizar todo el proceso de selección y gestión del personal de forma más igualitaria.

Los factores que inician un proceso de selección de personal y que la organización empieza a desarrollar el procedimiento de selección son la necesidad de servicio en un departamento concreto.

Se deben conocer las características del puesto a cubrir, por ello se define el perfil del puesto de trabajo juntamente con el área implicada en el proceso de selección, para que sirva de referente para analizar la idoneidad de las candidaturas.

La solicitud de incorporación parte de las personas responsables de cada área y es validada por la dirección general y el departamento de RRHH.

Las características que se valoran generalmente en mayor medida en referencia a los/as candidatos/as es que posea la experiencia necesaria para el puesto a ocupar, así como la actitud. El tipo de reclutamiento que predomina en la empresa es un reclutamiento interno.

En el caso de que se opte por el reclutamiento externo y se proceda a la publicación en medios de comunicación, se coordinará la publicación de ofertas de trabajo en los medios siguiendo las directrices fijadas por la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos. El reclutamiento externo fomenta posiciones de apertura al cambio, nuevos enfoques y metodologías de trabajo y en definitiva un ambiente empresarial abierto.

En la presentación y valoración de candidaturas, se mantendrá una entrevista con las personas candidatas preseleccionadas, teniendo en cuenta cuestiones que enriquezcan el proceso de selección y no han podido ser valorados hasta el momento a través del currículum vitae.

Se identifican barreras internas y externas que se puedan encontrar las mujeres para su incorporación en la empresa, al ser una empresa masculinizada, con puestos de trabajo tradicionalmente masculinos (conductor).

Aunque no existe un Manual que recoja los perfiles de los puestos de trabajo, en la actualidad hay la descripción de los perfiles que se han de incorporar.

Movimientos de personal

Se analizan las nuevas incorporaciones, así como las bajas que han existido en la organización en los últimos tres años.

Tabla que recoge las incorporaciones en los tres últimos años.

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	1	5,88%	16	94,12%	17
Año 2020	1	6,67%	14	93,33%	15
Año 2021					0
TOTAL	2	6,25%	30	93,75%	32

Según los datos facilitados de las incorporaciones en el año 2019, se han incorporado un total de 17 personas, de las cuales 1 es una mujer y 16 son hombres, es decir un 5,88% de representación femenina y un 94,12% de representación masculina. En el año 2020 ha habido 15 incorporaciones, 1 mujer y 14 hombres, que representa un 93,33% de representación masculina y un 6,67% de representación femenina. Datos acordes con la representatividad de mujeres que existe en la empresa. No hay nuevas incorporaciones en el 2021.

Tabla que recoge las bajas definitivas en el último año.

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	1	3,33%	29	96,67%	30
Año 2020		0,00%	23	100,00%	23
Año 2021	1	100,00%		0,00%	1
TOTAL	2	3,70%	52	96,30%	54

Según los datos facilitados, se observa que, durante el año 2019 hubo un total de 30 bajas definitivas en la organización. El 3,33% de las bajas son femeninas y el 96,67% son masculinas, es decir, 1 mujer y 29 hombres. En el año 2020 hay 23 bajas, todas masculinas (100%). En el año 2021 hay una baja y es una mujer (100%).

Observando el balance de altas y bajas en los últimos años analizados, se obtiene un balance negativo, ya que hay menos incorporaciones que bajas. Para hacer un análisis más exhaustivo se analizan las causas de las bajas definitivas en el último año, según datos facilitados.

Tabla de bajas definitivas año 2020

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación		0,00%	2	100,00%	2
Despido	1	25,00%	3	75,00%	4
Finalización de contrato		0,00%	15	100,00%	15
Abandono voluntario		0,00%	2	100,00%	2
Abandono por personas a cargo					0
Otros (mortalidad, incapacidad...)					0
TOTAL	1	4,35%	22	95,65%	23

La mayor causa de baja es por finalización de contrato, con un total de 15 personas, el 100% de hombres.

La segunda causa de baja es por despido, con un total de 4 personas, el 25% de mujeres y el 75% de hombres. Existe también 2 causas de jubilación con el 100% de hombres y 2 casos por abandono voluntario, también representado el 100% por hombres. Cabe destacar que no hay ningún caso de baja definitiva en la empresa de abandono por personas a cargo.

En conclusión: No se percibe ninguna diferencia de género en las incorporaciones y bajas definitivas, en comparación a la representatividad de hombres y mujeres que existen en la empresa. El mayor motivo de las bajas definitivas es por finalización de contrato.

De las incorporaciones del año 2020, se analiza que tipo de contrato se ha realizado a las personas que se han incorporado, así como la categoría profesional ocupada.

Tipo de contrato en las incorporaciones del último año

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	1	6,67%	14	93,33%	15
Temporal a tiempo parcial					0
Fijo discontinuo					0
Indefinido a tiempo completo					0
Indefinido a tiempo parcial					0
Prácticas					0
Aprendizaje					0
Por ETT					0
Otros (becas, formación, etc....)					0
TOTAL	1	6,67%	14	93,33%	15

Según muestran los datos facilitados, la mayoría de las incorporaciones del último año 2020 pertenecen al sexo masculino con un contrato indefinido a tiempo completo con un total de 14 hombres y 1 mujer.

Incorporaciones del último año: Categorías Profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUX ADM	1	100,00%		0,00%	1
CONDUCTOR		0,00%	14	100,00%	14
Categoría 3					0
Categoría 4					0
Categoría 9					0
Categoría 6					0
TOTAL	1	6,67%	14	93,33%	15

La mayoría de las personas que se han incorporado el último año están en las categorías profesionales de conductor, con un total de 14 personas y una representatividad masculina del 100%. También se ha incorporado una mujer como auxiliar administrativa.

En Conclusión: Las nuevas incorporaciones suponen continuar con la tendencia de contratación, ya que la representación femenina es mínima. Mayoritariamente se ha contratado en la categoría profesional de conductor, todos hombres. La mayoría de las bajas son por finalización de contrato.

Formación del personal.

La formación se planificará anualmente desde el departamento de RRHH y queda establecida en el Plan de Formación anual tras la aprobación de la dirección de Recursos Humanos. Se elabora un plan de formación anual con las necesidades formativas detectadas desde los propios trabajadores/as.

La formación se realiza fuera de la propia empresa y online en las áreas de interés formativa. La flexibilidad que proporciona la formación a distancia permite que los/las profesionales pueden organizarse libremente para realizarla cuando menos interfiera en sus tareas laborales y en su vida personal.

Se analiza las diferentes tipologías de formación que se han realizado en la organización durante el último año.

Tabla de Formación último año

Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Procedimientos Cond TTE MMPP		0,00%	41	100,00%	41
TOTAL	0,00	0,00%	41,00	100,00%	41

En el período analizado en la empresa realizan formación para hombres, según los datos facilitados, la formación tiene relación directa con el desarrollo de la actividad de conducción.

En conclusión: No se observa ningún tipo de discriminación directa en el acceso a la formación. Aunque en la formación realizada no asisten mujeres. Se observa que hay algún tipo de formación dirigida más a un género que a otro.

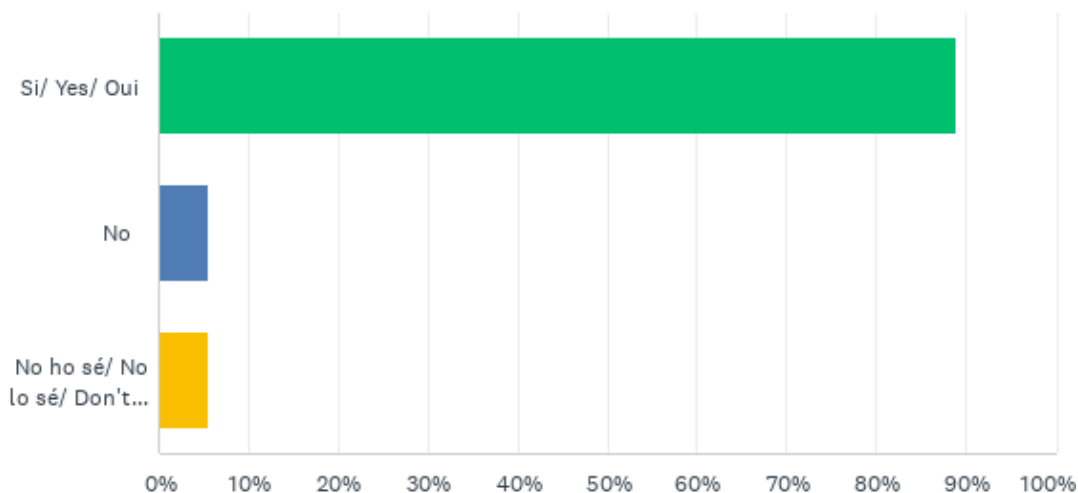
Formación sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La empresa no ha realizado formación específica en temas de igualdad de oportunidades de género. La comisión negociadora debe realizar formación específica de igualdad de género de forma paralela al desarrollo del Plan de igualdad.

Adquirir formación en temas de género facilita la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para cualquier organización, así como contribuir a la equidad de género para mejorar la sociedad.

Cuando se pregunta al personal de la organización sobre si el acceso a la formación es igualitario, las respuestas afirmativas llegan a un 82,89%, porcentaje alto, las respuestas negativas son el 5,56% y las personas que no saben son el 5,56%, por lo que en TRANSQUALITY no existe percepción de que el acceso a la formación sea discriminatorio.

¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?



Promoción del personal.

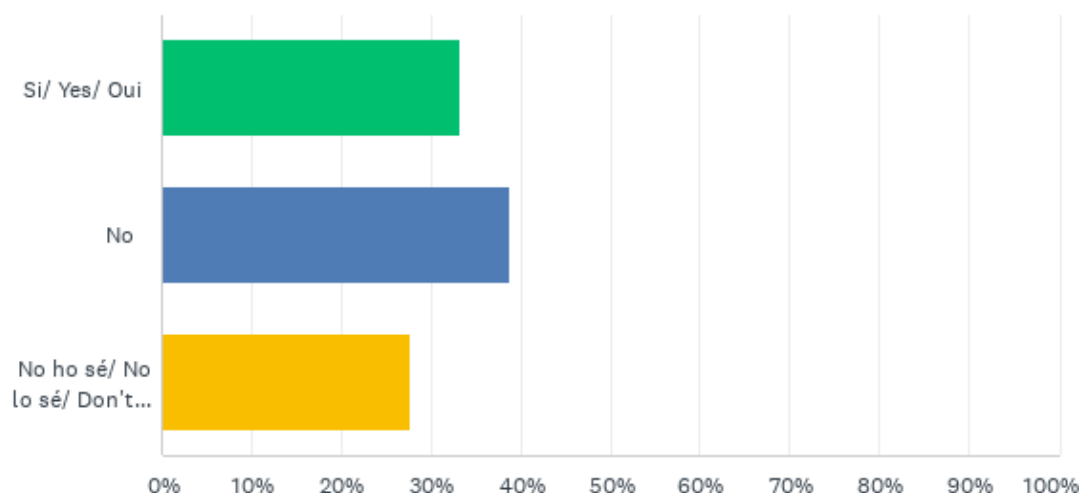
En el proceso de promoción se realiza una convocatoria donde se valora formación, experiencia, capacidad y cualidades de la persona.

El proceso de evaluación en los casos de promoción se realiza mediante reunión con la dirección y el departamento de RRHH. Las personas que intervienen en la decisión de las promociones internas son la dirección general, las personas responsables de RRHH y la persona responsable del departamento o servicio.

En el período analizado no existen promociones. Cabe recordar que ha estado caracterizado por la pandemia por el covid-19.

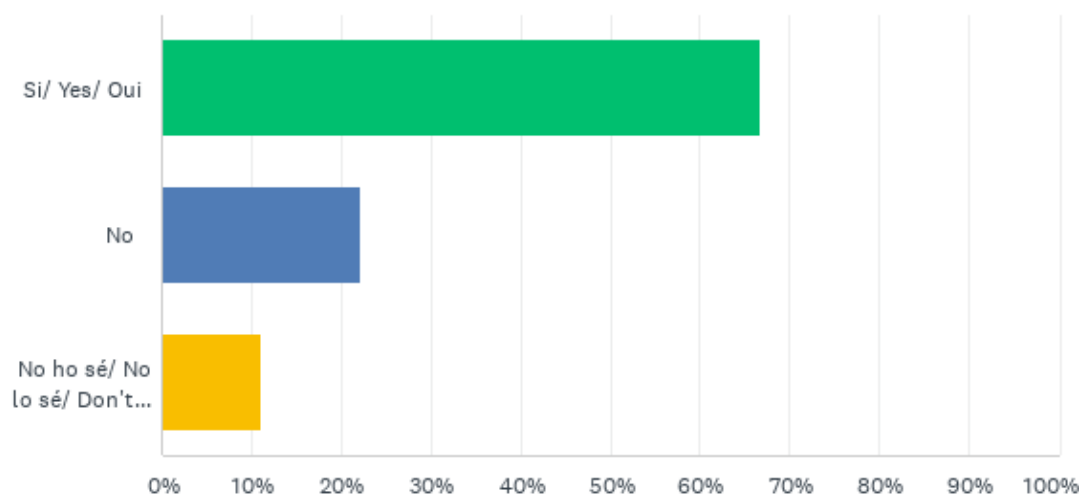
Cuando se pregunta al personal sobre si se promociona igual a mujeres y a hombres en la empresa, las respuestas afirmativas llegan a un 33,36%, las respuestas negativas son el 38,89% y las personas que no saben son el 27,78%.

¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?



Cuando se pregunta al personal de la organización si cree que su centro de trabajo da las mismas oportunidades de promoción sin distinción de sexo, el 66,67% opina que SI, el 22,22% opina que NO, y el 11,11% NO LO SABE.

Cree que su centro de trabajo le da todo el personal las mismas oportunidades de promoción sin distinción por razón de sexo?



En conclusión: No se detecta ningún tipo de discriminación directa en las promociones, aunque no hay datos cuantitativos en el período analizado. En referencia a la percepción de si hay promociones igualitarias más del 60% opina de forma afirmativa.

EVALUACIÓN ÁMBITO 5: DESARROLLO

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Percepción de igualdad en los procesos de formación y promoción.	1. Elaborar procedimiento de selección y promoción de personal en perspectiva de género. 2. Priorizar la contratación de más mujeres en aquellos puestos en los que su representación sea mínima. 3. Promociones de mujeres en puestos de poca representatividad (mentoring). 4. Sesiones de sensibilización y formación en temas de selección y promoción en perspectiva de género.

ÁMBITO 6: RETRIBUCIÓN

Este ámbito pretende valorar la política retributiva que existe en la organización y si se cumple el principio de igualdad retributiva que establece que en los puestos de trabajo iguales o de igual valor le corresponde igual retribución. Trata de comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo, la asignación de los puestos y categorías profesionales a niveles retributivos. Comprobar la transparencia en la política retributiva. Comprobar si existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres y la proporción de mujeres y hombres a cada nivel retributivo.

Para el análisis de la retribución se ha recogido datos relativos a la retribución de la plantilla disgregada por sexos.

Tabla de distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€		0,00%	6	100,00%	6
Entre 7.201 € y 14.000 €					
Entre 14.001 € y 24.000 €	1	9,09%	10	90,91%	11
Entre 24.001 € y 30.000 €	3	15,79%	16	84,21%	19
Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%	16	100,00%	16
Más de 36.000 €	1	10,00%	9	90,00%	10
TOTAL	5	8,06%	57	91,94%	62

Realizando un análisis global de las retribuciones de la plantilla desde una perspectiva de género y sin perjuicio del posterior estudio de los datos que correlacionan puesto de trabajo y salario, se aprecia que, como retribución media y en proporción de su representación en la plantilla, hay un ligero incremento de la representación de hombres en las bandas salariales superiores.

El mayor número de personal se encuentra en la banda salarial “Entre 24.001€ y 30.000€”, con un total de 19 personas de las cuales 3 son mujeres y 16 son hombres, el 15,79% de representación femenina frente al 84,21% de representación masculina.

En la banda salarial de “Entre 30.001 y 36.000€”, hay 16 personas, todos hombres. En la banda salarial de “Más de 36.000€ “ hay 10 personas, 1 mujer y 9 hombres, lo que significa el 10% de personal femenino.

En las bandas salariales de menor retribución, de “Entre 14.001€ y 24.000€” hay 11 personas, 1 mujer y 10 hombres, es decir el 9,09% de representación femenina. Y en las retribuciones de “Menos de 7.000€” hay 6 personas, todos hombres.

Se procede a realizar el análisis de las diferentes categorías profesionales y la retribución de la plantilla.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales.

Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
DIRECTOR OP.	Menos de 7.200€		0,00%	1	100,00%	1

	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%	1	100,00%	1
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €					0
JEFE ÁREA	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €		0,00%	2	100,00%	2
JEFE SECCIÓN	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €		0,00%	2	100,00%	2
JEFE TRÁF. 1ª	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%	1	100,00%	1
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00%		0,00%	1
	Más de 36.000 €					0
JEFE TRÁF. 2ª	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €		0,00%	1	100,00%	1
ENCARGADO	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%	1	100,00%	1
	Más de 36.000 €					0
OF. ADM.	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00%		0,00%	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €					0
OF. 3ª MANT.	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%	1	100,00%	1
	Entre 14.001 € y 24.000 €					0
	Entre 24.001 € y 30.000 €					0
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €					0

AUX. ADM	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €					0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	100,00%		0,00%	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00%		0,00%	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €					0
	Más de 36.000 €					0
CONDUCTOR	Menos de 7.200€					0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%	4	100,00%	4
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%	10	100,00%	10
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%	7	100,00%	7
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%	20	100,00%	20
	Más de 36.000 €		0,00%	5	100,00%	5
TOTAL		5	8,06%	57	91,94%	62

En referencia a la categoría profesional y la retribución en puestos de decisión como Jefe de área, Jefe de producción, tal como se ha observado, hay más hombres que mujeres y están en la banda salarial de “Más de 36.000€”.

En la categoría profesional donde hay la mayoría de la plantilla, en conductor, hay diferentes tramos retributivos que van de “Entre 7.201€ y 14.000€” a “Más de 36.000€”, todas las personas son hombres.

Las 5 mujeres que hay en la empresa cobran retribuciones que van de “Entre 14.000€ a 30.000€”. No hay ninguna mujer en el tramo de más retribución “Más de 36.000€”. **NO CONCUERDAN DATOS ANTERIORES**

Conclusiones: No existe discriminación directa de género en la retribución, aunque existen diferencias ya que siendo una plantilla masculinizada la mayoría de las mujeres se sitúan en las bandas inferiores de la retribución salarial.

AUDITORIA SALARIAL

Las empresas deben tener en cuenta en las políticas retributivas, entre otras, el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y avanzar para conseguir una mayor transparencia salarial. Por eso se recomienda que se realice el análisis de las diferencias salariales que se producen en la empresa, así como que se implante un plan de acción contra la brecha salarial y se realice el seguimiento.

El hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor, se llama brecha salarial de género.

El RD 6/2019 expone que las empresas tendrán que dar información de las brechas salariales que hay en su empresa: Obligación de mantener "un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor".

El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres especifica que “la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad y que implica realizar el diagnóstico de la situación retributiva, este diagnóstico requiere de la valoración de los puestos de trabajo”.

Un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las empresas deben llevar un registro de los sueldos medios de su plantilla desagregadas por sexo, grupo, categoría profesionales o puestos de trabajo, para evitar la brecha salarial.

Las causas de la brecha salarial de género son diferentes y pueden estar interrelacionadas, creando un conjunto de influencias, a veces inconscientes, que obstaculizan las carreras profesionales de las mujeres, tanto en lo que se refiere a acceso al empleo y promoción, como a las remuneraciones y compensaciones desarrollando el mismo sitio o un trabajo de igual valor. Entre las muchas causas que pueden interferir, existen varias que destacan.

La persistencia de los tradicionales estereotipos de género Este aspecto es quizás el más influyente en la discriminación salarial de la que se habla. Y es que, debido a los tradicionales roles y estereotipos de género, el entorno laboral se ha visto segregado y los derechos de las mujeres trabajadoras se han limitado, incurriendo en categorizaciones y desvalorizaciones directas e indirectas que afectan a su desarrollo profesional.

Aunque cada vez somos más conscientes de estos estereotipos, muchos aún conviven en nuestro entorno sociolaboral. Por eso, a partir de este factor principal, sustentado en la arraigada educación y valores sociales tradicionales, nacen todos los que explicaremos a continuación. Es importante destacar dos formas de enfocar este factor, puesto que inicialmente esta persistencia de los tradicionales estereotipos de género, retroalimentan una serie de principios hegemónicos que actúan tanto consciente como inconscientemente en nuestras decisiones y cotidianidad. Éstos hacen, por un lado, que concretas consideraciones habituales sobre el trabajo de las mujeres, su principal dedicación al hogar o incluso sus condiciones físicas, determinen sus dedicaciones y posibilidades laborales, limitando las oportunidades y, por supuesto, estableciendo unas claras discriminaciones de género en este ámbito.

Política retributiva de la empresa

La empresa dispone de un procedimiento con una metodología interna de selección de personal. En referencia a la igualdad del nivel salarial y de las condiciones de trabajo, la organización retribuye a los/las trabajadores/as según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrollan, sin que existan diferencias por cuestiones de género en este ámbito. Las tablas salariales se aplican a todos por igual, garantizando que no se produzca ningún tipo de discriminación y son públicas para todo el personal de la organización.

La política que aplica la empresa para la asignación salarial, en líneas generales, se basa en los siguientes criterios:

- **GRUPO PROFESIONAL.** La empresa establece distintos niveles salariales según el grupo profesional.
- **ANTIGÜEDAD DEL/A EMPLEADO/A.** El personal con mayor antigüedad obtiene un mayor salario, en general, debido a los sucesivos aumentos producidos durante el tiempo de su vinculación laboral.

- IMPACTO DE LA FUNCIÓN A DESARROLLAR, Experiencia y experiencia que se puede aportar a la empresa

- NEGOCIACIÓN EN LA FASE DE CONTRATACIÓN. Atendiendo al grado de necesidad del puesto a cubrir y la oferta del mercado laboral existente para el perfil profesional demandado

AUDITORÍA SALARIAL. CÁLCULOS BRECHA SALARIAL

La desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres es un problema persistente en la mayoría de las empresas. El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en la mayoría de las organizaciones, en la UE (Comisión Europea. Gender equality) la diferencia salarial media de sexos encontrada es del 16%.

En la línea de garantizar una transparencia salarial mínima y detectar posibles situaciones de brecha salarial en las empresas, se sitúan las nuevas previsiones incorporadas en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo , de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Se impone la obligación en las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios.

También el RD 902/2020 de igualado retributiva dicta que las empresas deben tener la Valoración de Puestos de Trabajo (VLT) para garantizar esta igualdad y que no existan diferencias de género.

Los valores a analizar se realizarán a través de las brechas salariales que permiten conocer las diferencias retributivas entre mujeres y varones.

Existe un indicador aceptado para analizar la política retributiva con perspectiva de género, es la brecha salarial entre mujeres y hombres, que mide la diferencia entre las retribuciones medias de mujeres y hombres como porcentaje de las retribuciones de los hombres.

Cómo se calcula la brecha salarial

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por realizar los cálculos sobre la base de los datos existentes, de forma que se puedan ver fácilmente las desigualdades salariales en la empresa.

Se trata de calcular la brecha salarial global y después interrelacionar diferentes variables como la categoría profesional o puestos de trabajo para detectar cuál es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que contribuyen a esa diferencia.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial global permitirá ver la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los varones como porcentaje de los ingresos de los hombres. A continuación, se presenta la fórmula de cálculo para conocer la brecha salarial global en la empresa, así como su interpretación, cuyo resultado en forma de porcentaje indica la diferencia retributiva entre mujeres y hombres de la empresa.

$\frac{\text{Retribución media anual hombres} - \text{Retribución media anual mujeres}}{100} \times 100$
--

Brecha salarial=

Retribución media anual hombres

En este análisis utilizaremos distintos indicadores para conocer la brecha salarial de la empresa, a partir de los datos facilitados. Para el análisis se utiliza la fórmula de cálculo de la brecha salarial global con los datos proporcionados por la empresa. Por lo que se analizan datos del período 2020. Los cálculos están en base a los sueldos brutos anuales de toda la plantilla y las horas efectuadas en el mismo período.

También se utiliza, la mediana, disposición estadística que representa el valor de la variable de posición en un conjunto de datos, en este caso las retribuciones salariales percibidas por el personal.

INDICADOR 1. Medias y medianas de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial

	TOTAL RETRIBUIDO		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
MEDIA	32.963,84 €	32.247,00 €	2,17%
MEDIANA	32.564,00 €	35.031,00 €	-7,58%

Tal y como se aprecia en la tabla los hombres cobran un salario medio de 32.963,84€ y las mujeres un salario medio de 32.247,00€, por tanto, los hombres cobran una cantidad mayor que sus compañeras de trabajo.

La brecha salarial es de un 2,17%, es decir, que las mujeres cobran un 2% menos que los hombres. La brecha salarial la hemos calculado con la diferencia de retribuciones medias (salario bruto) que cobran los hombres y mujeres y la hemos comparado con la retribución media de los hombres.

En el cálculo de las medianas la brecha salarial es del -7,58%, cabe mencionar que la mediana es una medida estadística que indica la posición de los valores, los hombres cobran un salario medio de 32.564€ y las mujeres un salario medio de 35.031€. La brecha salarial negativa indica que las mujeres reciben una percepción salarial mayor que sus compañeros de trabajo.

La brecha salarial global es un indicador que apunta a la diferencia de salarios existentes en la empresa a nivel general, sin tener en cuenta ninguna variable más. La UE sitúa la diferencia salarial media en un 16%, también otros estudios como la Fundación BBVA, apuntan a que la brecha salarial de género por empleos es del 14,7%. Por tanto cabe resaltar que la brecha salarial de la empresa se encuentra por debajo de estos valores, y no llega en ningún caso al 25% que el RD 902/2020 indica que debe ser justificado.

Cuando la media es mayor que la mediana se valora que existe una segregación vertical, donde los hombres perciben mayores retribuciones que las mujeres, en este caso la media y la mediana no superan el 25%.

Generalmente la plantilla de la empresa percibe el salario de forma mensual y contiene los períodos de descanso computables como trabajo, sin detectarse diferencias de género.

La discriminación indirecta puede venir dada por normas, decisiones empresariales, prácticas laborales, estructuras y sistemas salariales que pretenden ser objetivos y neutros. Pueden generar una particular desventaja, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras.

INDICADOR 2. Media y mediana precio/hora retribución salarial. Brecha salarial

TOTAL RETRIBUIDO / HORA

	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
MEDIA	17,00 €	18,12 €	-6,56%
MEDIANA	15,22 €	19,68 €	-29,33%

Un segundo indicador nos permite mostrar la comparación de la retribución por hora (Salario bruto/horas anuales). La brecha salarial de la media es del -6,56% y de la mediana es del -29,33%, es decir, que los hombres cobran un 6% menos que las mujeres en el precio hora percibido. El cálculo de las horas se ha realizado teniendo en cuenta las horas convenio, ya que hay personal que no realiza una jornada completa, y en este caso pertenecen al sexo masculino. No se observa discriminación directa alguna con los datos analizados.

La diferencia que cobra un trabajador y una trabajadora es de 1,12 euros por hora de media. El número de horas viene marcado por el convenio colectivo y tipo de contrato de la empresa así como las condiciones laborales. El salario bruto es la cantidad que junto con el salario base conforman el total de la estructura salarial. Los complementos salariales y las percepciones extrasalariales conforman la totalidad de la estructura salarial. La fijación de estos y la cuantía se determinen por negociación colectiva y/o contrato individual, añadiendo la cuantía al Salario base. Se procede a su análisis en este informe.

INDICADOR 3. Media de salario base por Grupos Profesionales. Brecha salarial

TOTAL RETRIBUIDO - GRUPOS PROFESIONALES						
MEDIA				MEDIANA		
GRUPO PROFESIONAL	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Total Retribuido	Total Retribuido	TotalRetBre	Total Retribuido	Total Retribuido	TotalRetBre
AUX. ADM		13.301,00 €			13.301,00 €	
AUX. ADMTVO/A		26.803,00 €			26.803,00 €	
CONDUCTOR	32.564,00 €			32.564,00 €		
DIRECTOR OPERATIVO	8.694,00 €			8.694,00 €		
ENCARGADO LOGISTICA	55.751,00 €			55.751,00 €		
ENCARGADO/A DE TRAFICO	1.450,00 €			1.450,00 €		
JEFE AREA	44.078,00 €			44.078,00 €		
JEFE AREA M	6.581,00 €			6.581,00 €		
JEFE NEGOCIADO	48.603,00 €			48.603,00 €		
JEFE SECCIÓN	74.952,00 €			74.952,00 €		
JEFE TRAFICO 1ª		45.625,00 €			45.625,00 €	
JEFE TRAFICO 2ª	37.479,00 €			37.479,00 €		
OFICIAL 1ª ADM.		43.259,00 €			43.259,00 €	
Total general	32.963,84 €	32.247,00 €	2,17 %	32.564,00 €	35.031,00 €	-7,58 %

En el análisis del Grupo profesional se observa que las brechas salariales son del 2.17% de la media y el -7,58% de la mediana, tal como se ha visto con anterioridad pero que no existe ninguna brecha salarial de género en los diferentes grupos, ya que están representados por un único sexo.

INDICADOR 4. Media y Mediana por puestos de trabajo. Brecha salarial

TOTAL RETRIBUIDO - PUESTOS DE TRABAJO						
MEDIA				MEDIANA		
PUESTOS DE TRABAJO	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
CALIDAD Y SEGURIDAD	48.603,00 €	26.803,00 €	44,85 %	48.603,00 €	26.803,00 €	44,85 %
COND. MEC. ADR	32.564,00 €			32.564,00 €		
CONTABILIDAD		43.259,00 €			43.259,00 €	
DIRECCIÓN	42.574,67 €			44.078,00 €		
DISTRIBUCIÓN	33.039,75 €	29.463,00 €	10,83 %	37.479,00 €	29.463,00 €	21,39 %
MANTENIMIENTO	6.581,00 €			6.581,00 €		
Total general	32.963,84 €	32.247,00 €	2,17 %	32.564,00 €	35.031,00 €	-7,58 %

En el análisis por puestos de trabajo se observa que hay una brecha salarial superior al 25% en el puesto de trabajo de Calidad y Seguridad del 44,85% en la media y la mediana, que indica que los hombres cobran más que sus compañeras de trabajo.

También existe una brecha del 10,83% en la media y un 1,39% en la mediana en el puesto de Distribución.

INDICADOR 5. Media y Mediana de los complementos salariales. Brecha salarial

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMETICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
COMPLEMENTO 1	5.727,71 €	4.065,25 €	29,02%	6.000,00 €	4.134,00 €	31,10%
COMPLEMENTO 2	7.113,40 €	5.164,50 €	27,40%	7.500,00 €	3.831,00 €	48,92%
COMPLEMENTO 3	4.168,25 €	2.187,25 €	47,53%	3.400,00 €	2.113,00 €	37,85%
COMPLEMENTO 4	6.070,75 €	8.191,25 €	-34,93%	5.869,00 €	8.570,00 €	-46,02%
TOTALES	23.080,11 €	19.608,25 €	15,04%	22.769,00 €	21.439,50 €	5,84%

Este indicador nos analiza los complementos salariales, que son el conjunto de conceptos retributivos, pluses o complementos de las personas trabajadoras relacionados con las condiciones personales de los trabajadores, el trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa, que no son el salario base ni las percepciones extrasalariales.

En la empresa se han identificado un total de nueve complementos salariales:

Complemento 1: Antigüedad

Complemento 2: Plus convenio

Complemento 3: Mejora voluntaria

Complemento 4: Plus actividad, incentivos y plus transporte

Se observa que de forma general los complementos salariales tienen una brecha salarial en la media de 15,04% y 5,84% en la mediana, por lo tanto diferencias salariales no superiores al 25%. De los cuatro complementos salariales identificados, existen tres con brechas salariales superiores al 25% como son: el complemento 2: Plus convenio, el complemento 3: Mejora voluntaria y el complemento 4: Plus actividad, incentivos y transporte.

Se muestran las brechas salariales de cada uno de los complementos salariales por los diferentes puestos de trabajo identificados, un total de cuatro complementos salariales se observan en este análisis y se analizan los complementos con brechas salariales generales superiores al 25%

Complemento salarial 1. Antigüedad

		COMPLEMENTO SALARIAL 1					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 1	Complemento 1	Brecha	Complemento 1	Complemento 1	Brecha
(en blanco)	CALIDAD Y SEGURIDAD	7.784,00 €	1.275,00 €	83,62 %	7.784,00 €	1.275,00 €	83,62 %
(en blanco)	COND. MEC. ADR	6.000,00 €			6.000,00 €		
(en blanco)	CONTABILIDAD		5.918,00 €			5.918,00 €	
(en blanco)	DIRECCIÓN	5.356,33 €			5.919,00 €		
(en blanco)	DISTRIBUCIÓN	3.517,25 €	4.534,00 €	-28,91 %	4.464,00 €	4.534,00 €	-1,57 %
(en blanco)	MANTENIMIENTO	1.102,00 €			1.102,00 €		
Total general		5.727,71 €	4.065,25 €	29,02 %	6.000,00 €	4.134,00 €	31,10 %

Este complemento tiene una brecha salarial general del 29,02% en la media y 31,10% en la mediana, por lo tanto brechas superiores al 25%. Se analiza cada área o puesto de trabajo para intentar comprender las diferencias retributivas.

El complemento 1 tiene una brecha salarial positiva y mayor que el 25% en el puesto o área de Calidad y Seguridad con un diferencial retributivo del 83,62% en la media y la mediana.

Existe una brecha salarial negativa en el puesto o área de Distribución del -28,91% que indica que las mujeres cobran más que sus compañeras de trabajo.

Complemento salarial 2: Plus convenio

		COMPLEMENTO SALARIAL 2					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 2	Complemento 2	Brecha	Complemento 2	Complemento 2	Brecha
(en blanco)	CALIDAD Y SEGURIDAD	5.093,00 €	3.716,00 €	27,04 %	5.093,00 €	3.716,00 €	27,04 %
(en blanco)	COND. MEC. ADR	7.500,00 €			7.500,00 €		
(en blanco)	CONTABILIDAD		10.806,00 €			10.806,00 €	
(en blanco)	DIRECCIÓN	7.245,67 €			6.564,00 €		
(en blanco)	DISTRIBUCIÓN	4.682,25 €	3.068,00 €	34,48 %	3.573,00 €	3.068,00 €	14,13 %
(en blanco)	MANTENIMIENTO	678,00 €			678,00 €		
Total general		7.113,40 €	5.164,50 €	27,40 %	7.500,00 €	3.831,00 €	48,92 %

Existe una brecha general del 27,40% en la media y 48,92% en la mediana. Cuando se realiza un análisis por las diferentes áreas o puestos de trabajo se observa que en el área de Calidad y seguridad hay una brecha salarial del 27,04%. También en el área de Distribución hay una brecha salarial del 34,48% en la media y un -1,57% en la mediana. Diferenciales retributivos explicados por la representatividad, de mayor número de hombres en comparación con las mujeres. En las otras áreas no existen diferenciales retributivos.

Complemento 3. Mejora voluntaria

		COMPLEMENTO SALARIAL 3					
		MEDIA			MEDIANA		
		SEXO			SEXO		
		Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	Complemento 3	Complemento 3	Brecha	Complemento 3	Complemento 3	Brecha
(en blanco)	CALIDAD Y SEGURIDAD	12.379,00 €	1.685,00 €	86,39 %	12.379,00 €	1.685,00 €	86,39 %
(en blanco)	COND. MEC. ADR	3.400,00 €			3.400,00 €		
(en blanco)	CONTABILIDAD		4.523,00 €			4.523,00 €	
(en blanco)	DIRECCIÓN	10.269,00 €			4.189,00 €		
(en blanco)	DISTRIBUCIÓN	6.676,00 €	1.270,50 €	80,97 %	4.658,50 €	1.270,50 €	72,73 %
(en blanco)	MANTENIMIENTO	2.964,00 €			2.964,00 €		
Total general		4.168,25 €	2.187,25 €	47,53 %	3.400,00 €	2.113,00 €	37,85 %

En el complemento 3 hay una brecha salarial general del 47,53% en la media y un 37,85% en la mediana. Cuando realizamos el análisis por áreas o puestos de trabajo se observa que en el área de Calidad y seguridad existe un diferencial retributivo del 86,39% en la media y un 86,39% en la mediana. Así como en el área de Distribución existe un diferencial del 80,97% en la media y un 72,73% en la mediana, explicados por la representatividad de género, con un mayor número de hombres que de mujeres que perciben este complemento salarial. Hay puestos de trabajo o áreas sin diferenciales ya que están representados por mujeres o hombres, sin coincidir los dos géneros.

Complemento 4. Plus actividad, incentivos y transporte.

COMPLEMENTO SALARIAL 4								
			MEDIA			MEDIANA		
PUNTOS VPT	PUESTOS DE TRABAJO	SEXO	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
			Complemento 4	Complemento 4		Complemento 4	Complemento 4	
(en blanco)	CALIDAD Y SEGURIDAD		11.747,00 €	7.373,00 €	37,24 %	11.747,00 €	7.373,00 €	37,24 %
(en blanco)	COND. MEC. ADR		5.869,00 €			5.869,00 €		
(en blanco)	CONTABILIDAD			9.767,00 €			9.767,00 €	
(en blanco)	DIRECCIÓN		8.637,00 €			10.596,00 €		
(en blanco)	DISTRIBUCIÓN		6.564,75 €	7.812,50 €	-19,01 %	7.256,50 €	7.812,50 €	-7,66 %
(en blanco)	MANTENIMIENTO		0,00 €			0,00 €		
Total general			6.070,75 €	8.191,25 €	-34,93 %	5.869,00 €	8.570,00 €	-46,02 %

En el complemento 4 hay unas brechas salariales negativas del -39,43% en la media y un -46,02% en la mediana. Cuando realizamos el análisis por áreas o puestos de trabajo se observa que en el área de Calidad y seguridad existe un diferencial retributivo del 37,249% en la media y un 37,24% en la mediana, explicados por la representatividad de género, con un mayor número de hombres que de mujeres que perciben este complemento salarial. Así como en el área de Distribución existe un diferencial negativo del -19,01% en la media y un -7,66% en la mediana, que indica que las mujeres cobran más que sus compañeros.

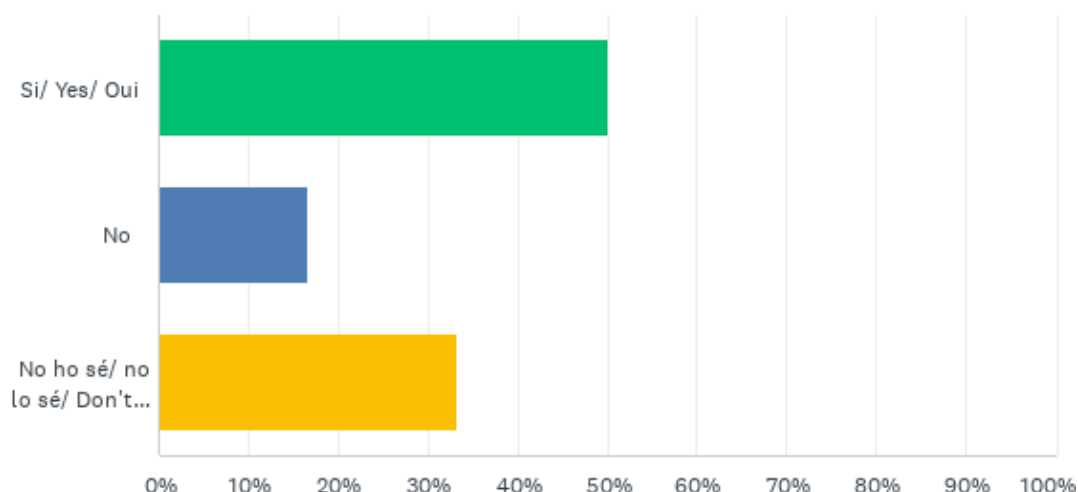
Hay puestos de trabajo o áreas sin diferenciales ya que están representados por un único género.

Las percepciones extrasalariales, conforme al artículo 26.2 del ET, son las cantidades percibidas por el/la trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Cabe mencionar que la empresa no retribuye percepciones extrasalariales en el período analizado.

Cuando se pregunta al personal de la organización si cree que existe igualdad salarial en la organización, las personas han contestado que SI en un 50%, que NO un 16,67% y NO SABE un 33,3%. Se destaca el porcentaje alto de las personas que no tienen suficiente información para dar su opinión.

¿Cree usted que en su centro el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?



El nuevo marco normativo, dicta la necesidad de realizar una Valoración de los Puestos de trabajo (VPT) para poder proceder al análisis de la VPT en perspectiva de género, para comprobar que se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. La empresa actualmente está elaborando el procedimiento para la VPT y su posterior análisis en perspectiva de género para incluir en el Plan de igualdad entre mujeres y hombres. Y se propone en las acciones de mejora su revisión y análisis.

EVALUACIÓN ÁMBITO 6: RETRIBUCIÓN

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Transparencia en la obtención de datos retributivos. 2. Facilidad para obtener los datos salariales del departamento de RRHH de la empresa. 3. Conocimientos del nuevo RD 6/2019 de medidas urgentes (auditoría salarial). Y RD 901/2020 y 902/2020 de igualdad retributiva.	1. Revisar criterios salariales aplicados a las diferentes categorías profesionales. Valoración de los puestos de trabajo en perspectiva de género. 2. Cambiar las brechas salariales con diferencias significativas entre mujeres y hombres.

ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

En este ámbito se tiene en cuenta la prevención de las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y psicológico. Se comprueba la no-existencia de actitudes sexistas. Se comprueba que toda la plantilla tiene la percepción de ser tratada justamente, con dignidad y respeto. Se valora el grado de sensibilidad del personal responsable hacia la igualdad de trato.

La empresa dispone de un Protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y moral. El Protocolo ha sido elaborado en el año 2011. En el Protocolo consta una declaración de principios donde la empresa establece que no permitirá cualquier comportamiento de acoso, sea de la naturaleza que sea.

Totes les persones treballadores tenen dret a ser tractades amb dignitat, a que es respecti la seva integritat moral i a la no discriminació. Per tal de que l'entorn laboral garanteixi aquests drets, TRANSQUALITY 2001 S. L. es compromet a crear un entorn laboral on es respectin la dignitat i la llibertat sexual de totes les persones que treballen a l'empresa.

Per aquest motiu, TRANSQUALITY 2001 S. L. assumeix que les actituds d'assetjament suposen una vulneració a la dignitat dels treballadors/es, i per tant no permetrà ni tolerarà el assetjament al treball.

En cas de produir-se l'assetjament, quedarà garantida l'ajuda a la persona mitjançant el procediment que aquí es regula, i es posaran els mitjans necessaris per tal que aquesta situació no es torni a repetir.

Amb aquest protocol es pretén regular la problemàtica de l'assetjament sexual i moral a l'entorn laboral establint un procediment de prevenció, detecció i tractament. Amb aquest procediment es tractarà de prevenir, mitjançant la formació, la responsabilitat i la informació, aquestes situacions i, en el cas que es produeixi la situació, donar una ràpida resposta a les reclamacions d'aquest àmbit, sempre amb les degudes garanties, dins el marc de les normes constitucionals, laborals i dels drets fonamentals del treball.

Març de 2011

Se establece que la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los/las trabajadores/as parten siempre del respeto escrupuloso a la igualdad de trato, a la dignidad y a los derechos de las personas.

3.COLLECTIUS O GRUPS DE RISCS

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional i en qualsevol grup d'edat.

Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament per raó de sexe són **les dones**.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sector professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal o atípic).
- Dones amb discapacitats.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques
- Dones amb contractes eventuais i temporals: dones subcontractades.
- Persones homosexuals i homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics).

La empresa tiene la motivación de que las personas que forman parte de la organización deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para generar un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. Así cabe destacar que en el Protocolo hay un espacio dedicado a los colectivos que pueden estar en riesgo de sufrir acoso y se hace mención especial a las mujeres:

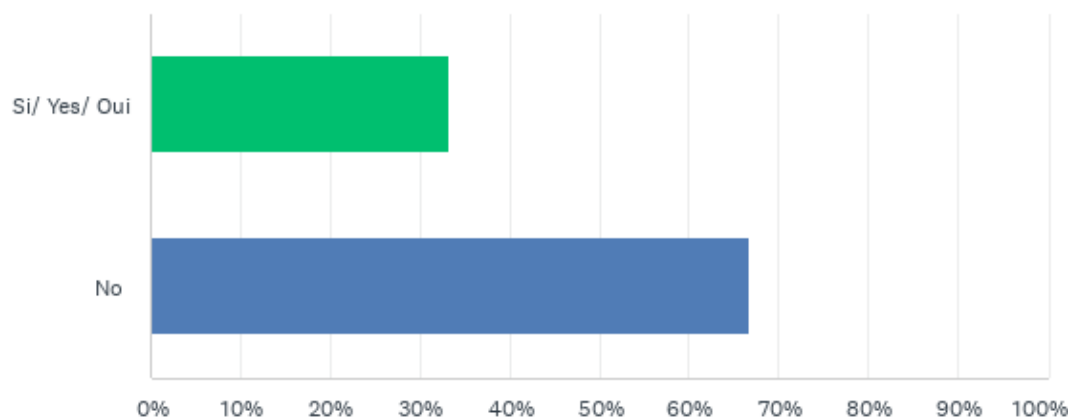
- Mujeres con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas o divorciadas).
- Mujeres jóvenes que consiguen el primer puesto de trabajo.
- Mujeres con discapacidad
- Mujeres con contratos eventuales o temporales, así como sustituciones.

La organización se compromete a desarrollar una política activa de formación e información entre sus directivos/as y empleados/as en materia de igualdad. Asimismo, se compromete a la realización de cuantas acciones de sensibilización sean precisas en materia de igualdad y no discriminación.

Cabe destacar que la empresa es sensible a estas situaciones en especial la Dirección y el departamento de RRHH. Existe un canal abierto de comunicación que favorece que la plantilla confíe en la responsabilidad y apoyo de la organización en caso de producirse alguna situación de este tipo.

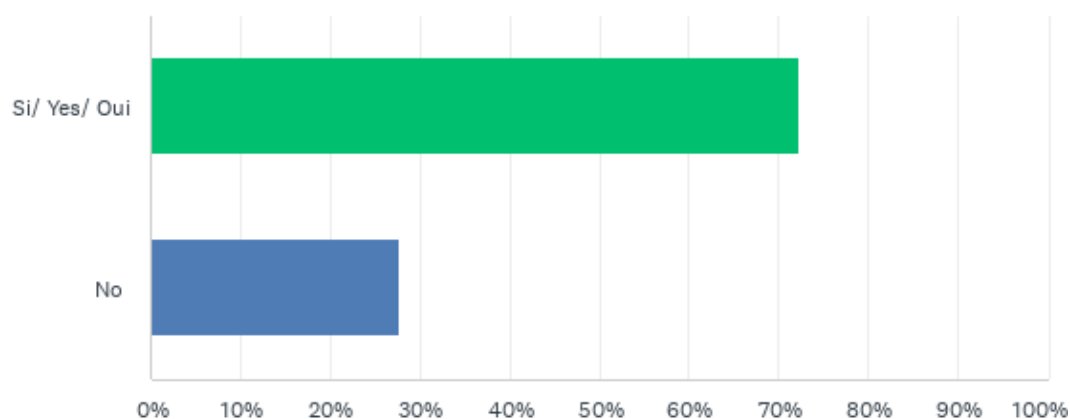
Cuando se pregunta al personal si existe en la empresa un Protocolo de Acosos sexual o por razón de sexo, las personas que han contestado la encuesta y dicen que SI, representan un 33,33% y un 66,66% opina que NO.

¿Sabe si en su empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?



Cuando se pregunta al personal, si sabrías que hacer en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. Las respuestas de Si son del 72,22%, y las respuestas del NO son del 27,78%. Se debe prestar atención al porcentaje del personal que opina que no sabría qué hacer y se tiene que informar y comunicar, la existencia del Protocolo y las políticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias que expone la organización.

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo? (1)(1) Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplo: “Chantaje sexual a cambio de favores en el ámbito laboral”. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplo: “Chistes y comentarios machistas”



Se presenta la evaluación del ámbito 7 referente al acoso y percepción de discriminación en especial en referencia al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

EVALUACIÓN ÁMBITO 7: ACOSO Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN	
PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Motivación del departamento de RRHH y la Dirección frente al acoso y conductas discriminatorias. 2. Elaboración de un Protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y moral (2011)	1. Difusión del Protocolo de prevención de acoso. 2. Sensibilización y formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. 3. Plan de comunicación y trabajo para conocer mejor el ámbito de acoso sexual y por razón de sexo. 4. Encuestas al personal para tener mejor conocimiento de comportamientos y actitudes dentro y fuera de la organización. 5. Actualizar el protocolo teniendo en cuenta otras discriminaciones como por ejemplo la identidad de género i colectivos LGTBI.

ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES

Comprueba los tipos de contrato y la jornada laboral, también la asignación de horarios y que los criterios utilizados no ejerzan ningún efecto negativo sobre algún colectivo de la organización.

FORMA DE CONTRATACIÓN

La empresa utiliza una tipología de contrato que se caracterizan en contratos indefinidos y a tiempo completo.

Distribución de contratos del personal en el 2020

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	5	8,06%	57	91,94%	62
TOTAL	5	8,06%	57	91,94%	62

La organización realiza mayoritariamente una contratación indefinida y a tiempo completo. En los datos facilitados por la empresa el 100% del personal disfruta de este tipo de contratación.

En referencia a turnos, existe el turno de trabajo partido y continuado. La mayoría de los hombres realiza el turno partido por exigencias del puesto de trabajo. El colectivo femenino, las 5 mujeres realizan las dos modalidades de turno. De las 5 mujeres que hay en la plantilla, 3 mujeres tienen un turno partido y 2 mujeres un turno continuado, tal como se observa en la siguiente tabla.

Distribución de turnos del personal en el 2020

Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
PARTIDO	3	5,00%	57	95,00%	60
CONTINUADO	2	100,00%		0,00%	2
TOTAL	5	105,00%	57	91,94%	62

Existen diferencias de género en los turnos de trabajo, caracterizados por el desarrollo del puesto de trabajo de hombres y mujeres, en donde la mayoría de los hombres tiene ocupaciones de conducción y las mujeres desarrollan su actividad en el área de gestión y administración.

Conclusión: Existe contratación indefinida y a tiempo completo de forma mayoritaria. En referencia a los turnos, los hombres realizan el turno partido y las mujeres el turno partido y el continuado.

EVALUACIÓN ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Contratación indefinida en general. Estabilidad laboral para el personal, y también para las mujeres de la organización.	1. Hacer análisis temporal, para ver evolución.

ÁMBITO 9: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El ámbito noveno valora las medidas que realiza la empresa para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Pretende comprobar si las personas en todos los ámbitos, categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar su trabajo con la vida personal y familiar.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es uno de los ámbitos más relevantes, en la implantación de políticas igualitarias. Una de las causas que explican la menor participación en el ámbito laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a la diferencia de dedicación de las responsabilidades de ámbito doméstico de los hombres y las mujeres. Por lo que el género femenino tiene una mayor dificultad para acceder al ámbito laboral en las mismas condiciones que sus compañeros. Por lo que se valora las actuaciones y acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre las mujeres siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

La organización adopta medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, entre ellas podemos destacar:

- Flexibilidad horaria.
- Teletrabajo.
- Jornadas coincidentes con el horario escolar.

Cabe destacar que aunque no se prevé nuevas actuaciones a corto plazo, se podrían ampliar las acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta la corresponsabilidad. No existe una política de sustitución de las mujeres que se acogen a alguna de las medidas de horario flexible como reducción de jornada, excedencias o permisos.

En este ámbito se analizan las cargas familiares que puedan tener los trabajadores y las trabajadoras de la empresa. Hay que comentar que en el período analizado ninguna persona ha sido padre o madre.

Tabla responsabilidades familiares: número de hijos/hijas de la plantilla del último año

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	1	7,14%	13	92,85%	14
1	3	23,08%	10	76,92%	13
2	1	3,13%	31	96,87%	32
3 o más		0,00%	3	100%	3
TOTAL	5	8,06%	57	91,93%	62

Según los datos facilitados por la empresa se observa que una gran parte de la plantilla tiene responsabilidades familiares, 48 personas de un total de 62, que representa un 77,41% de la plantilla. Analizando los datos por sexo vemos que el 7,14% de mujeres y el 92,85% de hombres no tienen descendencia.

El total de personas que tienen hijos/as, corresponde al 77% de la plantilla. En referencia al número de hijos/as del personal, el 23,08% de mujeres tiene 1 hijo/a frente al 76,92% de hombres (3 mujeres y 10 hombres) y que tienen 2 hijos/as hay 1 mujer (3,13%) y 31 hombres (96,87%). Existen tan solo 3 personas en la plantilla que tienen 3 o más hijos/as y todas ellas son hombres.

Tabla de distribución de la plantilla por edad

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mas de 50	2	5,71%	33	94,29%	35
41-50	1	5,26%	18	94,74%	19
31-40	1	14,29%	6	85,71%	7
20-30	1	100,00%	0	0,00%	1
TOTAL	5	8,06%	57	91,94%	62

En referencia a la edad de la plantilla, existe un porcentaje de personas que están en edad de tener descendencia. Las políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se deben de tener en cuenta. Cabe recordar que hay un número importante de personas en la empresa que no tienen descendencia. Las políticas de conciliación son importantes y se debe tener en cuenta que no existan barreras para que las personas que forman parte de la plantilla de la organización tomen decisiones contrarias a tener hijos/as al no poder conciliar la vida laboral y la familiar.

Bajas temporales, excedencias y permisos de este año

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	1	10,00%	9	90,00%	10
Accidente de Trabajo	1	16,67%	5	83,33%	6
Parto					0
Maternidad					0
Cesión al padre del permiso de maternidad					0
Paternidad					0
Adopción o acogida					0
Riesgo durante el embarazo					0
Reducción de jornada lactancia					0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a					0
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo					0
Reducción jornada por otros motivos					0
Excedencia por cuidado de hijo/a					0
Excedencia por cuidado de familiares					0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar.					0
Excedencia voluntaria					0

Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	1	12,50%	7	87,50%	8
TOTAL	3	12,50%	21	87,50%	24

Hay un total 24 bajas temporales, excedencias o permisos durante el último año 2020, de la plantilla de la empresa. La mayor representatividad se encuentra en Incapacidad temporal con un total de 10 casos, el 10% de representación femenina y el 90% de representación masculina (1 mujer y 9 hombres).

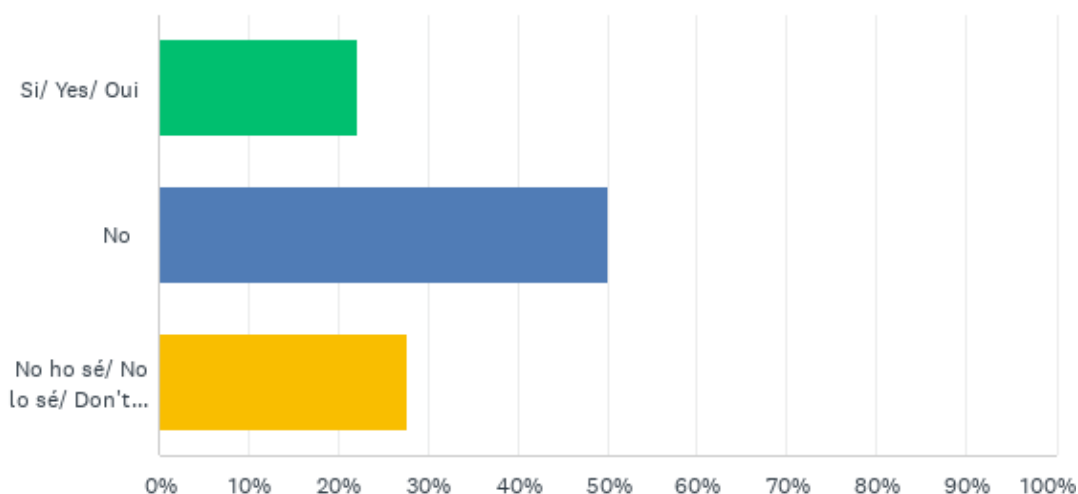
En segundo lugar, se encuentra la baja por Permiso de enfermedad grave, fallecimiento, etc. con un total de 8 casos, de los cuales el 12,5% está representado por mujeres y el 87,5% representado por hombres (1 mujer frente a 7 hombres).

Las siguientes causas de bajas temporales son por Accidente de trabajo, 6 personas, 1 mujer y 5 hombres. No existen excedencias voluntarias en el análisis

En conclusión: La organización implanta acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Estas políticas de conciliación son necesarias para facilitar las cargas domésticas y diseñar acciones de conciliación para que hombres y mujeres sean corresponsables en el ámbito doméstico.

Cuando se pregunta a la plantilla de la organización si se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo. El 22,22% contesta que SI, pero el 50% contesta que NO y el 27,78% NO LO SABE. Por lo que se tiene que mejorar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?



La evaluación del ámbito 9 dedicado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se resume en el siguiente cuadro, donde se encuentran los puntos fuertes y las áreas de mejora.

EVALUACIÓN ÁMBITO 9: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Acciones de Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: flexibilidad horaria, teletrabajo ente otras.	1. Valoración de nuevas medidas de conciliación entre la vida personal y laboral. 2. Conocer el motivo de las excedencias del personal y la relación con la corresponsabilidad. 3. Conocer los permisos por cuidado de descendientes, ascendientes y personas dependientes. Dar conocimiento de los permisos a ambos sexos.

ÁMBITO 10: CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

Para acabar el análisis y el diagnóstico, el ámbito 10 comprueba los mecanismos de prevención de riesgos laborales, la ergonomía del lugar de trabajo, la distribución de espacios, iluminación, entre otros. La adecuación de los lugares y espacios a las necesidades y las características de las mujeres, también de las mujeres embarazadas. Comprobar si la asignación de recursos y espacios son equitativos, sin discriminación en el reparto. Valora el diseño del puesto de trabajo y de los espacios compartidos o comunes, tiene en cuenta las características de las mujeres y los hombres (lavabos, duchas, vestidores).

En la empresa se realiza una evaluación general de riesgos laborales que abarca todos los puestos de trabajo de la organización. Además, para cada proyecto se realiza una evaluación de riesgos específica donde se evalúan los riesgos y se establecen medidas preventivas específicas.

Cabe mencionar que no existe distinción en cuanto a las medidas de prevención, aplicando por igual a mujeres y hombres. Se destaca que, en las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo, aparecen apartados que hacen referencia a los riesgos y medidas preventivas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Cabe recordar que es una empresa muy masculinizada, con puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

En referencia a la vestimenta de trabajo, se utiliza ropa de trabajo especial, ignífuga que utiliza el personal conductor, el kit de trabajo está compuesto por camisas, chaquetas y pantalones. La ropa lleva franjas reflectarías para ser visibles, todo pensado para prevenir accidentes y preservar la salud de las personas que trabajan en la empresa.

Se dispone de armillas amarillas para todo el personal, que se utilizan cuando se realizan desplazamientos.

La Mutua de accidentes que utiliza la empresa es: FRATERNIDAD-MUPRESPA

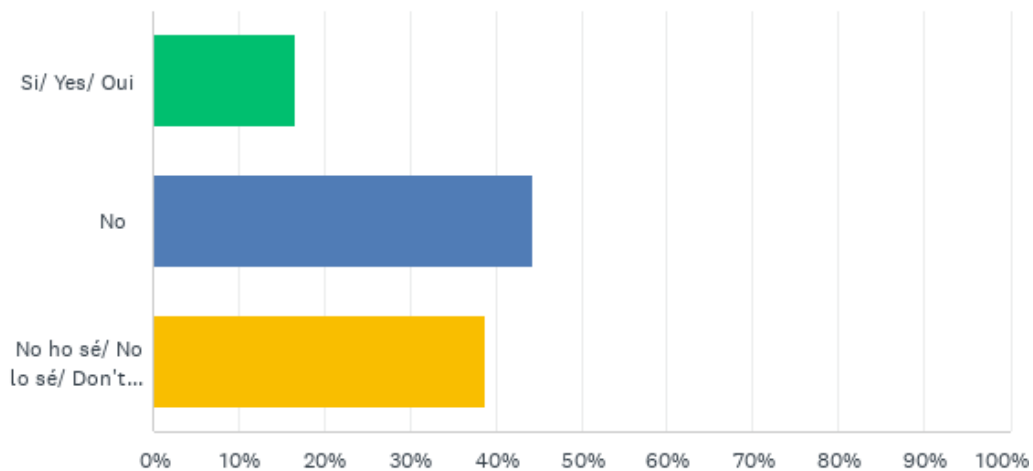


La mutua, en su web, pone a disposición diverso material divulgativo, normativas, enlaces de interés, prácticas preventivas y tramitaciones.

En referencia a las instalaciones y su adaptación en perspectiva de género, cabe destacar que, al ser una empresa masculinizada, tiene las instalaciones de vestuarios y aseos preparada para acoger de igual forma hombres y mujeres.

Cuando se pregunta a la plantilla de la empresa si existen medidas específicas en la empresa, respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo, el 16,67% contesta que SI, el 44,44% contesta que NO, pero el 38,89% NO LO SABE. Existe desconocimiento sobre el tema.

Q12: ¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?



En conclusión: La empresa dispone de medidas generales en materia de prevención y salud. Se realizan medidas generales sin perspectiva de género, cabe recordar que la empresa está masculinizada. Si se evalúa si son necesarias actuaciones específicas de prevención en caso de embarazo y lactancia para puestos sensibles. Se destaca un pequeño desconocimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras, sobre la existencia de tales medidas.

La evaluación del último ámbito que se analiza y que forma parte del diagnóstico se refleja en el siguiente cuadro, destacando los puntos fuertes y las acciones de mejora.

EVALUCIÓN ÁMBITO 10: CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Preventia).	1. Comunicar los factores de riesgo y las medidas correctoras que la empresa utiliza para que la plantilla tenga un mejor conocimiento. 2. Tener en cuenta en la empresa y gestión del personal, las condiciones físicas del entorno de trabajo. Incorporando en todas las decisiones la perspectiva de género (movilidad) 3. Mejorar la comunicación de las medidas preventivas para la salud.

PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA

Se ha realizado una encuesta a la plantilla de toda la organización, para conocer la percepción que existe en la empresa en referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A continuación, se exponen los resultados recabados de un total de catorce preguntas realizadas on-line. Han contestado un total de 18 personas. El 27,78% mujeres y el 66,67% hombres, hay una persona con identidad de género que representa el 5,56% de las personas que han contestado. Resaltar que las mujeres de la empresa han contestado a la encuesta de forma masiva y han participado el 100% de mujeres. Cabe destacar que en el análisis del diagnóstico se ha tenido en cuenta toda la información y se ha analizado en cada ámbito.

Género de las personas que han dado su opinión en las encuestas de percepción de igualdad

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Masculí/ Masculino/ Male/ Homme	66.67%	12
Femení/ Femenino/ Female/ Femme	27.78%	5
Altres/ Otros/ Others/ Autres	5.56%	1
TOTAL		18

¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	55.56%	10
No	44.44%	8
TOTAL		18

¿Considera que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	66.67%	12
No	33.33%	6
TOTAL		18

¿Considera necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	77.78%	14
No	16.67%	3
No ho sé/ No lo sé/ Don't Know/ Je ne sai pas	5.56%	1
TOTAL		18

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	22.22%	4
No	50.00%	9
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sai pas	27.78%	5
TOTAL		18

¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ oui	61.11%	11
No	33.33%	6
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	5.56%	1
TOTAL		18

¿Sabe si en su empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	33.33%	6
No	66.67%	12
TOTAL		18

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo? (1)(1) Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplo: “Chantaje sexual a cambio de favores en el ámbito laboral”. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplo: “Chistes y comentarios machistas”

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	72.22%	13
No	27.78%	5
TOTAL		18

¿Considera que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas son de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	11.11%	2
No	88.89%	16
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	0.00%	0
TOTAL		18

¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	16.67%	3
No	44.44%	8
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	38.89%	7
TOTAL		18

¿Cree usted que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	50.00%	9
No	16.67%	3
No ho sé/ no lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	33.33%	6
TOTAL		18

¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	33.33%	6
No	38.89%	7
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	27.78%	5
TOTAL		18

¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?

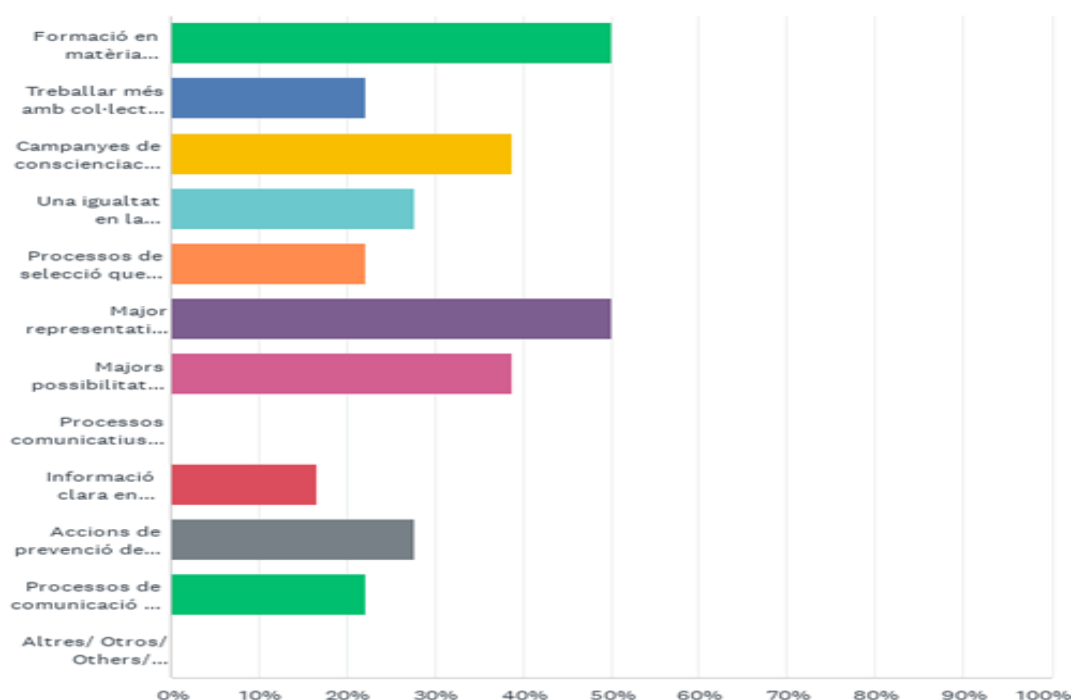
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	88.89%	16
No	5.56%	1
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	5.56%	1
TOTAL		18

¿Considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	66.67%	12
No	22.22%	4
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	11.11%	2
TOTAL		18

¿Qué propuestas nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan? (Marque con una X las 3 que le parezcan más oportunas)

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Formació en matèria d'igualtat/ Formación en materia de igualdad/ Equality training / Formation sur l'égalité	50.00% 9
Treballar més amb col·lectius desfavorits/ Trabajar con más colectivos desfavorecidos/ Working more with disadvantaged groups/ Travailler davantage avec des groupes défavorisés	22.22% 4
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat/ Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad/ Equality awareness campaigns for the workforce/ Campagnes de sensibilisation à l'égalité pour les salariés	38.89% 7
Una igualtat en la retribució econòmica/ Una igualdad en la retribución económica/ Pay parity/ Parité salariale	27.78% 5
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe/ Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo/ Absence of gender discrimination in hiring practices/ Pratiques d'embauche non discriminatoires	22.22% 4
Major representativitat de les dones en llocs de direcció/ Mayor representatividad de las mujeres en puestos de dirección/ More women in management positions/ Un plus grand nombre de femmes aux postes de haut niveau	50.00% 9
Majors possibilitats de promoció per a les dones/ Mayores posibilidades de promoción para las mujeres/ Better promotion opportunities for women/ Meilleures possibilités de promotion pour les femmes	38.89% 7
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista/ More rigorous communication practices regarding non-sexist language/ Pratiques de communication non sexistes plus rigoureuses	0.00% 0
Informació clara en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe/ Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo/ Clear information regarding sexual harassment or sexism / Information claire sur l'harcèlement sexuel ou le sexisme	16.67% 3
Accions de prevenció de salut laboral en el lloc de treball/ Acciones de prevención de salud laboral en el puesto de trabajo/ Workplace health and safety practices/ Pratiques de sécurité et de santé au lieu de travail	27.78% 5
Processos de comunicació més fluidos/ Procesos de comunicación más fluidos/ More fluid communication practices/ Pratiques de communication plus fluides	22.22% 4
Altres/ Otros/ Others/ Autres:.....	0.00% 0
Total de encuestados: 18	



Cuando se pregunta al personal sobre las propuestas para desarrollar el Plan de igualdad entre mujeres y hombres, las respuestas que tienen más incidencia es la necesidad de sensibilización y formación en materia de género. Y la preocupación por la representatividad de mujeres en la organización y una mayor presencia de mujeres en puestos de dirección.

En menor proporción preocupa los procesos de comunicación más fluidos, así como los procesos de promoción.

6. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de acción es el conjunto de acciones que se van a desarrollar en la empresa con el objetivo de integrar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de acción debe considerarse como una estrategia más de la empresa. La implicación sincera por parte de la dirección y el departamento de RRHH da pie a un Plan de acción más sólido y sirve de elemento motivador para toda la empresa.

El Plan de acción configura un conjunto de acciones a desarrollar. Las acciones diseñadas para la empresa se resumen en la siguiente tabla. Cabe resaltar que se han diseñado 18 acciones a desarrollar con una propuesta de agenda. Debido a la gran cantidad de información que se ha de especificar para las acciones, se ha resumido en fichas que vienen clasificadas por los 10 ámbitos estudiados. Las fichas garantizan que no faltan datos y que todas las acciones quedan descritas en un formato común y homogéneo.

El objetivo último y general del Plan de acción es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Cabe resaltar que es evidente que no hay ninguna acción capaz de conseguir este objetivo por sí sola. Por esta razón hace falta poner objetivos específicos que puedan ser alcanzados a medio y corto plazo y que conduzcan a la empresa a los objetivos generales. Además, conseguir objetivos específicos, medibles, ayudan a la empresa a mantener y aumentar la motivación y el interés de las personas por el Plan de acción y en general por la política de igualdad de oportunidades.

El Plan de acción que se propone parte de la elaboración previa del diagnóstico, siguiendo los 10 ámbitos de actuación que también se desarrollan en el conjunto de acciones.

El conjunto de acciones que componen el Plan de acción se debe priorizar según la importancia y los resultados esperados a corto o medio plazo.

También cabe resaltar la importancia de dar visibilidad y difusión al Plan de igualdad de género entre el personal y los agentes que se relacionan con la empresa, ya que se espera que el plan ayude a sensibilizar al personal y a todas las empresas colaboradoras, sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, por lo tanto, son en sí mismas acciones positivas.

El Plan de acción está compuesto por 17 acciones que se resumen en la siguiente tabla, junto con una propuesta de calendario de implementación de las acciones.

N.º Acción	Descripción de la Acción	Fecha
1	Formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para todas las personas que trabajan en la organización.	Enero 2022
2	Asignar presupuesto de Igualdad. (revisar los recursos necesarios para el desarrollo del Plan, por ejemplo, formación).	Enero 2022
3	Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Nuevo Plan de igualdad.	Enero 2022
4	Participar en proyectos, jornadas y/o seminarios para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas).	Diciembre 2024
5	Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro e inclusivo en la página web.	Marzo 2022
6	Elaboración de una guía de lenguaje neutro.	Marzo 2022
7	Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista y redacción de anuncios de trabajo en un	Marzo 2022

6.1 ACCIONES POR DESARROLLAR EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

	lenguaje inclusivo.	
8	Difusión del Plan de igualdad. Comunicación interna y externa.	Marzo 2022
9	Incrementar la representación femenina. Incorporar medidas positivas para incrementar en número de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección. Y puestos de trabajo masculinizados.	Enero 2024
10	Diseñar un procedimiento de selección y promoción de personal neutro.	Diciembre 2022
11	Mejorar las brechas salariales.	Diciembre 2023
12	Revisión de las políticas de valoración de puestos de trabajo (VPT) para contrarrestar posibles indicios de discriminación.	Diciembre 2021
13	Formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y moral.	Diciembre 2022
14	Difusión del Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y moral.	Marzo 2023
15	Obtener datos de la gestión de las cargas familiares del personal (bajas por cargas familiares, permisos atender a descendientes y ascendientes). Análisis corresponsabilidad	Febrero 2023
16	Diseñar nuevas acciones de conciliación y corresponsabilidad (por ejemplo, nuevos permisos, Flexibilización vacaciones).	Julio 2025
17	Tener en cuenta en la organización y gestión del personal, las condiciones físicas del entorno de trabajo. Incorporando en todas las decisiones la perspectiva de género (ropa trabajo, instalaciones, movilidad, salud, etc.). Mejorar información. Encuestas al personal, encuestas a las mujeres.	Julio 2025

Plan de Acción 1: Políticas de igualdad	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 1: Formación y sensibilización en materia de Igualdad para todas las personas que trabajan en la organización. Acción 2: Asignar presupuesto a la Igualdad (revisar los recursos necesarios para el desarrollo, por ejemplo, formación). Acción 3: Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Nuevo Plan de Igualdad.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 1: Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Acción 2: Asignar recursos y reconocimiento a las Políticas de igualdad dentro de la empresa. Acción 3: Informar a las personas que se incorporan de la existencia del Plan.
OBJETIVOS	Acción 1: Conseguir que toda la plantilla interiorice el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Acción 2: Identificar el Plan de Igualdad como una acción de

	estrategia empresarial de la empresa asignando recursos económicos. Acción 3: Visualización e información de la política de igualdad de la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 1: La plantilla. Acción 2: Departamento financiero, RRHH y Corporativo. Acción 3: Nuevas incorporaciones
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 1: Diciembre 2021 Acción 2: Enero 2022 Acción 3: Enero 2022
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Acción 1: • Presupuesto para llevar a cabo acción formativa. • Selección de contenidos. • Sala de formación. • Equipamiento informático y audiovisual. • Dossier i material de formación. Acción 2: • Identificación de acciones • Identificación de la partida económica Acción 43 • Designación de la persona para el rediseño o actualización del Manual de acogida. • Revisión y actualización del Manual de acogida
INDICADORES	Acción 1 : • Asistencia y participación a la formación para la Comisión de igualdad. • Nivel de satisfacción de la sesión (evaluación) • Documentación entregada. • Número de horas de formación recibida. • Aplicación de la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo (planificación, ejecución y evaluación). Acción 2: • Nueva base de datos o base de datos rediseñada que permita desagregar los datos por sexo, y aplicación de la perspectiva de género en el trabajo estadístico en todas las fases de la formación Acción 3: • Revisión y actualización del Manual de Acogida. • Revisión y aprobación por parte de la dirección y/o departamento responsable.

Plan de Acción 2: Responsabilidad Social Corporativa	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 4: Participar en proyectos, jornadas y/o seminarios para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas).
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 4: Ampliar conocimientos sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Idear nuevas acciones para compartir y mejorar el valor de la igualdad dentro y fuera de la empresa.
OBJETIVOS	Acción 4: Hacer explícito el compromiso con la igualdad.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 4: Toda la plantilla. En especial la dirección de la empresa, RRHH i Área corporativa.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 4: Diciembre 2024

RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Acción 4: Buscar eventos, congresos, seminarios, talleres y actividades que transmitan conocimientos sobre la igualdad de oportunidades de género. Designar a las personas que deben asistir para asimilar los conocimientos y experiencia y trasladarla a la empresa. Buscar y visitar escuelas e institutos.
INDICADORES	Acción 4: - Número de eventos encontrados y asistidos - Número de datos - Número de horas realizadas - Número de personas asistentes - Número de presentaciones - Número de eventos - Número de formaciones - Número de escuelas, institutos - Número de acciones en escuelas institutos

Plan de Acción 3: Comunicación, Imagen y lenguaje	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 5: Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro e inclusivo en la página web. Acción 6: Elaboración de una guía de lenguaje neutro. Acción 7: Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista. Acción 8: Difusión del Plan. Comunicación interna y externa.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 5 y 6: Desarrollar mecanismos que detecten y corrijan el lenguaje sexista Acción 7: Guía de lenguaje neutro. Acción 8 : Formar e informar y sensibilizar a la plantilla.
OBJETIVOS	Acción 6 y 7: Implantar un mecanismo interno que permita detectar posibles situaciones de lenguaje sexista. Acción 8: Formar y comunicar con responsabilidad en el lenguaje neutro.

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 5-8: Toda la plantilla de la empresa. En especial el departamento o comité de comunicación y formación.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 5: Marzo 2022 Acción 6: Marzo 2022 Acción 7: Marzo 2022 Acción 8: Marzo 2022
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	- Diseño y redacción de la guía de lenguaje no sexista. - Difusión de la guía de lenguaje neutro. - Formación sobre la utilización de un lenguaje inclusivo. - Comunicación a la plantilla de la guía. - Redacción del twit, email de comunicación del Plan IO.
INDICADORES	- Número de empresas que se ha comunicado la existencia del Plan de igualdad. - Elaboración de la guía de lenguaje neutro. - Número de canales internos de acceso a la guía. - Número de documentos internos y externos revisados. - Número de personas que asisten a la formación. - Satisfacción de la formación. - Recoger el impacto en un plazo de 6 meses (mejora en las comunicaciones).

Plan de Acción 4: Representatividad	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 9: Incrementar la representación femenina. Incorporar medidas positivas para incrementar en número de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección. Y puestos de trabajo masculinizados.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 9: • Remover los estereotipos de género presentes en el sector y que pueden afectar a los procesos de selección y por lo tanto de representación en según qué puestos de trabajo. • Incrementar el número de mujeres en los puestos de trabajo de responsabilidad.
OBJETIVOS	• Atraer mujeres a profesiones masculinizadas.

	- Incrementar la representatividad de mujeres en los puestos de responsabilidad. - Cambiar estereotipos y cultura organizativa.
PERSONAS RESPONSABLES	El Departamento de RRHH, Dpto. de Selección y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	- Departamento de Recursos Humanos y Corporativo - Personal con responsabilidad en proceso selección
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 9: Enero 2024
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH, Dpto. de selección y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Buscar y atraer mujeres para incrementar su presencia en los puestos de responsabilidad.
INDICADORES	- Número de mujeres que se han incorporado. - Número de mujeres y puestos de trabajo. - Número de mujeres y perfil profesional y personal. - Número de sinergias con otras entidades para promover la introducción de las mujeres en sectores masculinizados. - Número de mujeres que han participado y que son posibles candidatas en una selección.

Plan de acción 5: Desarrollo	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 10: Diseñar un procedimiento de selección de personal neutro.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 10: Mejorar condiciones en la selección de personal, con procesos que faciliten la incorporación de mujeres. Para su contratación. Tener perfiles femeninos en puestos masculinizados.
OBJETIVOS	- Garantizar la igualdad de oportunidades en la representación de contratación de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales. - Integrar en el proceso de selección de personal el valor de la igualdad de género. - Identificar y formar perfiles femeninos para puestos de

	trabajo tradicionalmente representados por hombres.
PERSONAS RESPONSABLES	• El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	• Departamento de Recursos Humanos y corporativo • Personal con responsabilidad en proceso selección • Personal con responsabilidad en el Plan de formación.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 10: Diciembre 2022
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	- Diseñar proceso de selección de formación en perspectiva de género. - Selecciones de personal, con acciones positivas para incrementar la presencia de mujeres. - Revisar puestos de trabajo relacionados con el sexo poco representado. - Seguimiento de los procesos de selección que se realicen a partir de su aplicación, auditando los resultados. - Analizar propuestas de formación dirigidas exclusivamente a mujeres para puestos masculinizados. - Plan de formación con perspectiva de género.
INDICADORES	- Procedimiento de selección de personal nuevo. - Número de selecciones de personal - Número de mujeres presentadas - Número de mujeres seleccionadas - Número de mujeres incorporadas y departamentos - Datos desglosados por sexo de todo el proceso de selección. - Número de abandonos analizados. - Plan de formación actualizado con perspectiva de género.

Plan de acción 6: Retribución	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 11: Mejorar brechas salariales Acción 12: Revisión de las políticas de valoración de puestos de trabajo (VPT) para contrarrestar posibles indicios de discriminación.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	• Realizar una revisión de los puestos de trabajo y la retribución • Obtener información desglosada por sexos sobre la retribución salarial que pueden ayudar a mejorar el análisis retributivo y las brechas salariales
OBJETIVOS	• Mejorar las brechas salariales incorporando mujeres en la representatividad de la empresa. • Mejorar la percepción de la plantilla sobre igualdad

	retributiva.
PERSONAS RESPONSABLES	• El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	• El departamento de RRHH, financiero y corporativo. • Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 11: Diciembre 2023 Acción 12: Diciembre 2021
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Acción 11. Revisión de las brechas salariales. Acción 12: Revisión descripción del puesto de trabajo y Valoración puestos de trabajo y Auditoría salarial
INDICADORES	Acción 11 y 12: - Cálculo de medias y medianas. Diferencias de género por categoría profesional y Valoración de Puestos de Trabajo. - Número de revisiones - Nueva descripción y valoración puesto de trabajo.

Plan de Acción 7: Acoso sexual	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 13: Formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y moral. Acción 14: Mejorar difusión del Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y moral
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 13 y 14: Dar conocimiento de la existencia del Protocolo como medida de prevención y actuación. Sensibilizar y formar al personal.
OBJETIVOS	Acción 13 y 14: Ampliar conocimientos sobre el tema del Acoso y Difusión del Protocolo.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla, empresas colaboradoras y agentes que se

	relaciona la empresa.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 13: Diciembre 2022 Acción 14: Diciembre 2022
TAREAS A REALIZAR	Comunicación a la plantilla del Protocolo de Acoso Sensibilización de la plantilla en materia de Acoso
INDICADORES	- Identificación de la persona o personas para atender denuncias de acoso. - Número de personas que han recibido formación o sensibilización. - Número de personas que han recibido información (difusión).

Plan de Acción 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 15: Obtener datos de la gestión de las cargas familiares de las personas (bajas por cargas familiares permisos atender a descendientes y ascendientes). Análisis corresponsabilidad. Acción 16: Diseñar nuevas acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Diseñar nuevas acciones de conciliación o corresponsabilidad.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 15 y 16: Mejorar las políticas de conciliación de la empresa que incremente los niveles de satisfacción laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Reflexionar y actuar sobre la

	corresponsabilidad.
OBJETIVOS	Acción 15 y 16 Incorporar nuevas medidas de conciliación y mejorar la satisfacción y bienestar de la plantilla. Comunicar acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Análisis de la corresponsabilidad.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 15 y 16: Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 15: Febrero 2023 Acción 16: julio 2025
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Acción 15 y 16: - Reunión de trabajo para identificar indicadores y acciones de conciliación y corresponsabilidad. - Informar a la plantilla de su existencia. - Pensar nuevas medidas de conciliación. - Elección de medidas a implementar.
INDICADORES	- Número de propuestas e ideas recibidas. - Relación de propuestas e ideas. - Establecimiento de la elección de medidas. - Número de medidas de conciliación nuevas. - Implantación de cada acción o medida. - Comunicar las medidas de conciliación. - Identificar medidas de corresponsabilidad.

Plan de Acción 10: Condiciones físicas del entorno de trabajo	
ACCIONES PARA DESARROLLAR	Acción 17: Tener en cuenta en la organización y gestión del personal, las condiciones físicas del entorno de trabajo. Incorporando en todas las decisiones la perspectiva de género (ropa de trabajo, instalaciones, movilidad, salud, etc.). Encuestas al personal. Encuestas a las mujeres.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Acción 17: Obtener información de las condiciones físicas del entorno de trabajo teniendo en cuenta el género. (espacios, recursos). Conocer la percepción de igualdad que existe entre las mujeres
OBJETIVOS	Acción 17: Incorporar el análisis de forma sistemática los recursos, espacios y condiciones del entorno en perspectiva

	de género.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH y Comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acción 17: Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Acción 17: julio 2025
RECURSOS (Personal, económicos)	Horas del Dpto. RRHH y horas reuniones Comisión de igualdad
TAREAS A REALIZAR	Acción 17: Obtener información de indicadores de las condiciones físicas del entorno de trabajo en perspectiva de género.
INDICADORES	Acción 17: - Identificar indicadores para obtener la información de (vestuario, espacios, recursos,)

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Evaluación y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre la representación de la empresa y la representación social, también se intentará una representación equilibrada de mujeres y hombres. El seguimiento, vigilancia y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones.

- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Evaluación y Seguimiento**, tal como indica el artículo 9 del RD 901/2020. Cabe recordar que el presente Plan de igualdad de mujeres y hombres tiene una vigencia del Plan de igualdad de 4 años (20210-2025).

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

El total de personas que componen la comisión de evaluación y seguimiento es de 6 personas, 3 personas de la representación legal de las personas trabajadoras y 3 de la representación de la empresa.

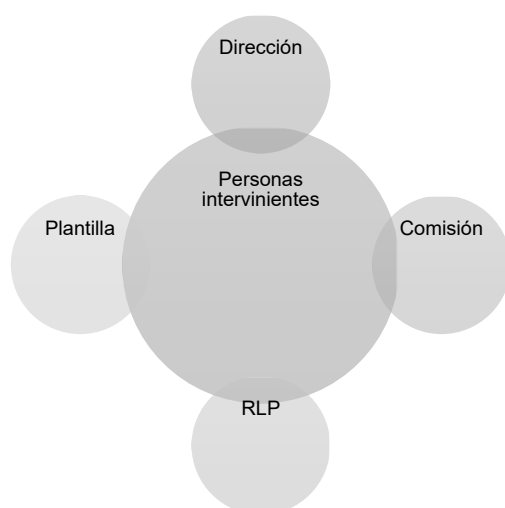
Nombre y Apellidos	Cargo	Representación
Andrea Robuschi	Dirección Operativa	Empresa
Anna Maria Garrido	Jefa tráfico	Empresa

Juan Cuscó	Apoderado	Empresa
Julián Lobera	Responsable seguridad	social
Pedro Galera	Responsable conductores	social
Laura Pernia	Oficial administrativa	social

La comisión de seguimiento y evaluación tiene el mismo funcionamiento que la comisión negociadora. Se reunirá semestralmente y si fuera necesario de forma extraordinaria. Emitirá un Informe anual, así como el informe de evaluación intermedia y final del Plan de igualdad de mujeres y hombres.

Personas y órganos que intervienen en el proceso de evaluación.

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:



- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios. También integrar el valor de la igualdad en la cultura organizativa de la empresa.
- La Comisión de Evaluación y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

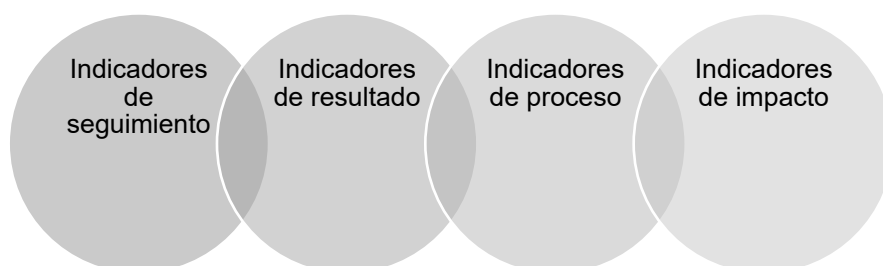
El control y seguimiento de las acciones de mejora responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora	
Área de Actuación	

Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo() Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		

Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento ¹
• ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos? • ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente? • ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general • ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar? • ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?

¹ Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		

Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades
Conclusión y propuestas

Informe de Evaluación Intermedia/Final del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Información de resultados por cada área de actuación		
Área: - Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) - Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)		
Área: - Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) - Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)		
Área: - Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad		

(BAJO/MEDIO/ALTO)
- Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) - Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) - Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].
Información sobre el proceso de implantación
- Nivel de desarrollo de las acciones - Grado de implicación de la plantilla en el proceso - El presupuesto previsto ha sido - El cumplimiento del calendario previsto ha sido
Adecuación de los recursos asignados.
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
Soluciones adoptadas
Información sobre impacto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo? ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?
Conclusiones y propuestas
- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. - Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

VIGENCIA

El Plan de igualdad tiene una vigencia de 4 años (2021-2025). Se debe hacer un seguimiento anual y una evaluación a la mitad de la vigencia, para diseñar y actualizar las acciones de mejora. Entrará en vigor el día que se aprobado por la comisión negociadora.

8 ANEXO

ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran

que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.
4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:
 - a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
 - b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.
2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

4. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite. Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.
2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.
3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.
5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.
6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.
7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.
8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.
2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

8. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:
 - a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

- La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.
 - Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
 - Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.
- b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.
 - c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.
 - d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

9. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada. Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.
2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.
3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

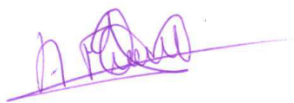
e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

A 4 de enero de 2022 (subsanoado el 12/07/22)

Firmantes:

POR LA PARTE SOCIAL

Firma

JULIAN LOBERA NUBIALA	
FERNANDO POZA GUERRA	
ANTONIO FRANCISCO HARO ROMERO	
EVARISTO FERNÁNDEZ ARQUEROS	
LAURA PERNIA JORDAN	
PEDRO GALERA TORAL	

POR LA EMPRESA

ANDREA ROBUSCHI	
-----------------	--

ANA MARIA GARRIDO SÁNCHEZ	
JOAN CUSCÓ ALBERO	