

# PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO



**PLAN DE IGUALDAD 2019 - 2023**

## PLAN DE IGUALDAD

### Índice

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 1.     | Presentación de la empresa .....   | 3   |
| 2.     | Marco Normativo .....  | 8   |
| 3.     | Plan de Igualdad. ....   | 9   |
| 3.1.   | Ámbitos de actuación.....  | 10  |
| 3.2.   | Fases del Plan.....  | 12  |
| 4.     | Diagnóstico .....  | 17  |
| 4.1.   | Ámbito 1: Política de Igualdad de Oportunidades.....                         | 17  |
| 4.2.   | Ámbito 2: Políticas de impacto en la sociedad i de RSC .....                 | 22  |
| 4.3.   | Ámbito 3: Comunicación, Imagen i Lenguaje .....                              | 26  |
| 4.4.   | Ámbito 4: Representatividad de las mujeres i distribución del personal ..... | 31  |
| 4.5.   | Ámbito 5: Desarrollo.....  | 44  |
| 4.6.   | Ámbito 6: Retribución.....   | 59  |
| 4.6.1. | Auditoria Salarial.....  | 65  |
| 4.7.   | Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación.....      | 75  |
| 4.8.   | Ámbito 8: Condiciones laborales .....  | 78  |
| 4.9.   | Ámbito 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....          | 80  |
|        | Ámbito 10: Condiciones físicas del entorno de trabajo.....                   | 86  |
| 5.     | Percepción de la Plantilla.....  | 93  |
| 6.     | Plan de Acción.....  | 94  |
| 6.1.   | Acciones en materia de igualdad.....   | 94  |
| 7.     | Seguimiento y evaluación .....   | 106 |

## 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

| DATOS DE CONTACTO                  |  |    |         |     |       |     |
|------------------------------------|--|----|---------|-----|-------|-----|
| Razón Social                       | TRANSPORTES CALSINA Y CARRE SL                     |    |         |     |       |     |
| NIF                                | B17019373  |    |         |     |       |     |
| Domicilio Social                   | Camí del Roure, 5. Pont de Molí. Girona            |    |         |     |       |     |
| Forma Jurídica                     | Sociedad Limitada                                  |    |         |     |       |     |
| Persona Responsable Entidad        |  |    |         |     |       |     |
| Nombre                             | Alba Carré Colls                                   |    |         |     |       |     |
| Cargo                              | Directora General                                  |    |         |     |       |     |
| Persona Responsable Temas Igualdad |  |    |         |     |       |     |
| Nombre                             | Erika Esteve Mayoral                               |    |         |     |       |     |
| Cargo                              | Técnica de RRHH                                    |    |         |     |       |     |
| Teléfono                           | 618795505  |    |         |     |       |     |
| e-mail                             | eesteve@calsina-carre.com                          |    |         |     |       |     |
| ACTIVIDAD                          |  |    |         |     |       |     |
| Sector                             | Transporte por carretera                           |    |         |     |       |     |
| CNAE                               | 4941- Transporte de mercancías por carretera       |    |         |     |       |     |
| Descripción de la actividad        | Transporte de mercancías por carretera y logística |    |         |     |       |     |
| Ámbito de Actuación                | Nacional e Internacional                           |    |         |     |       |     |
| DIMENSIÓN                          |  |    |         |     |       |     |
| Personas trabajadoras              | Mujeres  | 76 | Hombres | 257 | Total | 333 |

En 1971 Cristina CalsinaSuñer y Jaume Carré Vicens, fundaron Calsinay Carré, una compañía dedicada en sus inicios a la carga completa terrestre. No fue hasta el año 1992, cuando la segunda generación de la familia inició la diversificación de la oferta. 48 años después, el Grupo Calsina Carré se ha convertido en un Operador Logístico Integral, con una fuerte presencia en Europa y en el Norte de África.

En este proceso de expansión, se ha forjado un equipo humano de más de 600 personas con una fuerte vocación internacional y que permanece cerca de los pensamientos y necesidades de la clientela. La empresa está dotada de una flota moderna y sostenible que supera ya las 1000 unidades, con una capacidad logística por encima de los 55.000 m<sup>2</sup>. Se ha configurado una estructura con una alta especialización que permite a la empresa situarse como referente europeo de empresa de transporte terrestre, la logística y el software especializado, es decir la cadena logística integral. En Calsina Carré se trabaja para hacer realidad el concepto de "The Logical Way".

Entre los factores principales que definen la oferta de Calsina Carré hay la capacidad de flujos regulares a toda Europa y el Magreb, una flota equipada con ordenador de a bordo, un compromiso explícito de reducir nuestras emisiones de CO2 y mejorar la seguridad en carretera, una experiencia en sectores diversos de la industria (automoción, químicos, farmacia, alimentación..) material para transporte ADR y conductores formados en estos ámbitos.

Hay dos tipologías de transporte terrestre: el transporte de carga completa (FTL = Full Truck Load) y el grupaje (LTL = Less Than Load). La mayoría de servicios de transporte que se contratan por parte de clientes son de grupaje.

Además, dentro de la categoría de grupaje (LTL), los servicios pueden ser 3P o 4P. La categoría de transporte LTL 3P es un servicio de transporte diario puerta a puerta. En cambio, la categoría de transporte LTL 4P consiste en un servicio de recogida y consolidación en el país de origen, transporte en líneas regulares, desconsolidación y entrega final en el país de destino. Para llevar a cabo los servicios de grupaje la empresa dispone de:

- Un moderno Centro de Operaciones, situado a 6 kms. de la puerta a Europa (17706 Pont de Molins -7.000 m<sup>2</sup>)
- Un equipo multidisciplinar de más de 40 personas expertas en Tráfico Terrestre Internacional.
- Más de 30 plataformas y empresas colaboradoras repartidos por toda Europa y el Norte de África.
- Un software avanzado para garantizar y agilizar las comunicaciones con clientes y empresas proveedoras, que incluye control de flota, trazabilidad de expediciones, gestión de pedidos (EDI) y gestión de KPI.

La empresa complementa estas modalidades con un servicio Plus para dar respuesta a las urgencias de empresas clientes mediante vehículos y servicios adecuados.



En la segunda generación de la familia, en 1992, sus hijos, Ramón, María Cristina y José María, empezaron a diversificar la oferta de servicios en LTL (Groupage Service) y Servicios Logísticos, coincidiendo con el nacimiento del Grupo Calsina Carré. Desde el año 1998, inició una carrera para dotarse de una amplia red de servicios, a Europa y al Norte de África: en el 1998 abren en Valls,

en 2003 en Túnez y Marruecos, y así sucesivamente hasta el período 2013-2014 con la realización de inversiones en medios y estructuras estratégicas para el desarrollo en el Magreb.

En la actualidad disponen de una oferta de servicios a escala mundial con calidad, confianza y sostenibilidad para sus clientes. Así sus áreas de negocio son, en primer lugar, soluciones en transporte terrestre: FLS (Full Load Service), FLS (Groupage Service 3 P y 4 P), Premium e Intermodal; en segundo lugar, soluciones en logística: logística de distribución, de compra e inversa; y finalmente soluciones de software y soluciones 3PL (logística integral).

Para ofrecer esta diversidad de soluciones, disponen de una red internacional de plataformas multiservicio con localizaciones de más de 45.000 m<sup>2</sup> por Europa y 10.000 m<sup>2</sup> en el Norte de África (Barcelona, Valls, Pitesti, Tunes, Tánger, Venlo, ...), con sede social en Pont de Molins, en la provincia de Girona, situada a 6 km de la frontera con Francia y buque insignia del Grupo. Además de una flota de más de 700 vehículos con carácter moderno, eficiente y sostenible.

Sin olvidar que para la prestación de sus servicios el personal es fundamental. Disponen de un equipo humano, altamente cualificado, de más de 600 profesionales conocedores del territorio y del negocio, con clara vocación hacia las necesidades de sus clientes que trabajan para hacer realidad su concepto "The Logical Way": la vía lógica a seguir para asegurar la eficiencia en los procesos logísticos en su cadena de valor. Con una cultura de empresa bien definida, apuestan por la formación, la gestión del talento y el crecimiento personal.

Como multinacional familiar catalana, están estructurados mediante un Consejo de Administración, incluyendo la figura de una Dirección General y de la cual dependen diversas direcciones funcionales: Corporativo, Operaciones, Transporte, Financiera y Comercial, Customer Servicem Flota.

Calsina Carré continúa con nuevos retos para el futuro y siempre buscando la excelencia en su oferta.

En Calsina Carré trabajan 333 personas en todo Cataluña, en el momento de analizar la empresa y realizar el diagnóstico de la situación en perspectiva de género. Hay 76 mujeres y 257 hombres en la empresa. Se analizan tres centros de trabajo, distribuidos territorialmente, en Girona, Tarragona y Barcelona. Por centros de trabajo, encontramos en Girona 250 personas (58 mujeres y 192 hombres), en Barcelona-CIM Vallés, 13 personas (2 mujeres y 11 hombres) y en Valls-Tarragona 70 personas (16 mujeres y 54 hombres).

## **Organigrama**

# 02. LA EMPRESA

## 2.4 ORGANIGRAMA GRUPO CALSINA CARRÉ

### CENTRAL



### REGIONALES



El Grupo Calsina Carré tiene el compromiso de mejora en los procesos de gestión y dispone de diferentes certificaciones. Desde la Dirección de la empresa existe el compromiso en materia de calidad y es así mismo marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de la calidad y sensibilidad en la gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo. Para el desarrollo de las mejoras, la empresa dispone de las siguientes certificaciones:

- Sistema de Gestión de la Calidad. ISO 9001
- Sistema de Gestión Ambiental. ISO 14001
- Herramientas y gestión SQAS, OEA, ADR y huella de carbono. Calidad y medio ambiente.

La base del sistema de gestión, basado en procesos con la definición de metodologías es la gestión y mejora de los resultados asociados a dichos procesos, estableciendo un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos establecidos.

Calsina Carré hace un tiempo que tiene en cuenta la igualdad de oportunidades. Tiene un Plan de igualdad para el período 2016-2018. A partir de este momento actualiza y reafirma el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la política de recursos humanos, teniendo en cuenta la perspectiva de género para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, la formación, promoción, retribución y conciliación entre la vida personal y laboral.

Ha llegado el momento de plasmar y actuar en todas estas políticas de actuación, y las que sean oportunas, en el Plan de Igualdad que sirven como instrumento efectivo para alcanzar la igualdad de oportunidades, real, entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión a nuestra sociedad.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso a aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar, por ser tradicionalmente masculinizados, como es el sector del transporte y logística.

Teniendo en cuenta las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recientemente modificada en su artículo 45.2 (y otros) por 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. El RD 6/2019 establece que en las empresas de cincuenta o más trabajadores, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto, en éste marco legal nuevo, se considera conveniente ratificar el compromiso con la igualdad de oportunidades de género, formalizando las actuaciones a favor de la plena integración de la mujer en Calsina Carré.

Por este motivo, se adopta el compromiso firme de desarrollar el nuevo Plan de Igualdad, para poder partir de un diagnóstico realista y objetivo de la situación de la empresa, que permita adoptar las medidas con perspectiva de género que ayude a corregir posibles desigualdades y sesgos, y efectuar las correcciones pertinentes que puedan tener un mayor impacto a nivel global.

Prueba del interés de la empresa por actualizar y garantizar una gestión igualitaria en la misma, es la decisión de la dirección de implantar el nuevo Plan de Igualdad en la empresa. Calsina Carré se compromete a garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a cualquier persona solicitante de empleo, y vigilar que ningún empleado/a, proveedor/a, cliente/a o colaborador/a reciba un tratamiento desfavorable o sea objeto de un trato discriminatorio por razón de su raza, sexo, edad, estado civil, condición sexual, nacionalidad, religión o estado físico.

Calsina Carré apuesta por la transparencia en la política retributiva. Analizando siempre la situación de las mujeres que forman parte de la plantilla.

Calsina Carré desea implantar un auténtico Plan de Igualdad que sirva como instrumento efectivo para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

En la encuesta confidencial cumplimentada por la plantilla, ante la pregunta, ¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?, **un 46,34 % considera que SÍ, un 9,76 % piensa que NO y un 43,90% NO LO SABE.** Cómo queda patente, la mayoría de las personas consultadas opinan que sí es necesario implantar un Plan de Igualdad, pero un porcentaje elevado NO LO SABE, esta percepción de la plantilla puede indicar tanto la real necesidad de la implantación de un plan de igualdad y en especial la conveniencia de mejorar las políticas de comunicación e información al respecto. Todo ello será analizado más adelante.

## 2. MARCO NORMATIVO

Aunque Calsina Carré tiene la sensibilidad y la voluntad de desarrollar el nuevo Plan de Igualdad. Una de las razones para realizar e implementar un Plan de Igualdad es el cumplimiento de las leyes. El incumplimiento de la legislación vigente puede comportar importantes consecuencias económicas y de imagen para una empresa. También el cumplimiento de la ley puede evitar un clima laboral tenso y posibles dificultades en las relaciones laborales.

Calsina Carré 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:

- 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.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- 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.

### El Convenio Colectivo

El Grupo Calsina Carré desarrolla su actividad atendiendo a tres convenios colectivos diferenciados y establecidos por zonas territoriales (Girona, Tarragona y Barcelona):

- “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). Resolució de

22 de desembre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació de l'esmentat Conveni".

- "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). RESOLUCIÓ d'1 d'agost de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del text del Conveni".
- "Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0804295). Resolució TRE/3058/2007, de 13 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni".

El convenio colectivo territorial de Girona, que afecta a la mayoría del personal dice en referencia a la Igualdad de género:

#### *Artículo 43. Igualdad y no discriminación*

*Se entenderá nulo y sin efecto alguno toda cláusula que contenga discriminaciones por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materias de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos ya sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.*

*Las partes firmantes se comprometen a desarrollar, en sus respectivos ámbitos, las medidas dirigidas a alcanzar los objetivos previstos en la legislación vigente en cada momento respecto a la igualdad de oportunidades reales para mujeres y hombres en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo con ello al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.*

#### *Artículo 44. Acoso sexual*

*La dirección de la empresa y los representantes del personal velarán por el máximo respeto a la dignidad debido al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo que serán sancionadas según lo previsto en función de la gravedad del hecho.*

En el Convenio colectivo, se acuerda el principio de no discriminación en las relaciones laborales según Estatuto de los trabajadores y Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2007). También, en el Convenio Colectivo, se refleja una especial inquietud por el Acoso sexual, por razón de género y laboral. 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.

Calsina Carré obtiene en su **nuevo Plan de Igualdad** un soporte práctico para transformar y mejorar la organización incorporando la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades a su ética empresarial y disponer de una herramienta mediante la cual se desarrollan una serie de actividades planificadas. Su objetivo es establecer las condiciones necesarias para que tanto mujeres como hombres ejerzan libremente sus derechos, sin privilegios ni obstáculos por razones de sexo.

#### 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  |
| <b>1. Política de igualdad de oportunidades</b>                           | 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.            |
| <b>2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social</b> | Valorar como 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: clientela, empresas proveedoras, empresas externas o subcontratadas, franquicias, etc. |
| <b>3. Comunicación, imagen y lenguaje</b>                                 | 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 como 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. |
| <b>4. Representatividad de las mujeres y distribución del personal</b> | Comprobar en qué medida las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización.   |
| <b>5. Desarrollo</b>   | 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.  |
| <b>6. Retribución</b>  | Comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que, en lugares de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.  |
| <b>7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación</b>     | 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.  |
| <b>8. Condiciones laborales</b>  | Comprobar que no hay discriminación por razón de género en el tipo de contrato y de jornada que realizan las personas.   |
| <b>9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>         | Comprobar si las personas de todos los departamentos, categorías y niveles de organización (no solo del nivel jerárquico más alto) tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.  |
| <b>10. Condiciones físicas del entorno de trabajo</b>                  | Comprobar que no hay discriminación en el entorno físico de trabajo  |

### 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.

Calsina Carré en el mes de septiembre firmó el compromiso de la Dirección de establecer y desarrollar nuevas 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 promover condiciones de trabajo libres de acoso sexual y por razón de género, estableciendo procedimientos para su prevención y dar respuesta a situaciones, denuncias o reclamaciones.

El compromiso de la dirección se llevará a la práctica mediante la implantación del nuevo Plan de igualdad para garantizar que en Calsina Carré existe un entorno laboral equitativo.

Después del compromiso firmado por la dirección de la empresa se ha constituido la nueva Comisión de igualdad de oportunidades. Las seis personas que componen la Comisión, representan la Dirección de la empresa, la Representación Legal de la Plantilla y personas del departamento de RRHH. Estas personas tienen el compromiso de garantizar la adopción de decisiones y el cumplimiento efectivo de las acciones que se establezcan en el marco del Plan de Igualdad.

En la Fase previa o preparatoria se han cumplido los objetivos establecidos. Calsina Carré transmite la motivación suficiente para implementar el nuevo Plan de igualdad e identificar las personas que mejor liderarán el nuevo Plan. En las reuniones iniciales, al desarrollo del Plan, se ha podido captar la implicación y la posterior dedicación para obtener la información necesaria

para diagnosticar la situación actualizada en que se encuentra Calsina Carré en materia de género y plantear acciones de mejora en un futuro próximo.

En el siguiente gráfico se pueden ver la secuencia metodológica desarrollada en la Fase O, quedando por realizar las acciones formativas, que formaran parte de las primeras acciones que realice la empresa.



### **Firma del compromiso**

Para continuar e iniciar el nuevo 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 por escrito formalmente 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 en consecuencia concretando el canal más idóneo o bien utilizado por la empresa para sus comunicaciones con las personas trabajadoras.

### **Creación de la Comisión de Igualdad**

Una vez firmado el compromiso, se establece qué persona o personas lideran el proceso internamente. Actualizar el Grupo de trabajo permanente de Igualdad (Comisión de igualdad), que juntamente con la entidad consultora constituirá el grupo de trabajo 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, en cualquier caso, es recomendable que haya una representación de los diferentes ‘grupos de interés’ que conformen la organización de la empresa (dirección, representación sindical, áreas funcionales y RRHH), que tiendan a una representación paritaria entre mujeres y hombres, incluyendo la representación legal de la plantilla. La composición de la Comisión de Igualdad de Calsina Carré la forman las siguientes personas:

COMPOSICION ACTUAL: 07/08/2020

| <b>Nombre</b>       | <b>Departamento</b>    | <b>Contacto</b>                      |
|---------------------|------------------------|--------------------------------------|
| Víctor Manuel Muñoz | Almacén                | ce.seccionigualdad@calsina-carre.com |
| Ruben Curto         | Costumer Service       | ce.seccionigualdad@calsina-carre.com |
| Jorge Pullares      | Mantenimiento Flota    | jpullares@calsina-carre.com          |
| Judit Vazquez       | Tráfico                | ce.seccionigualdad@calsina-carre.com |
| Marina Roget        | Calidad / M.A. / S.S.L | mroget@calsina-carre.com             |
| Erika Esteve        | RRHH                   | eesteve@calsina-carre.com            |

La elección de las personas que componen la Comisión de Igualdad facilitará la operatividad del grupo.

## Fase 1. Diagnóstico



La fase de diagnóstico indica cual 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 los aspectos de la empresa que hace falta mejorar.

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 nos ofrece una panorámica de la situación actual de la igualdad en Calsina Carré, incluida la identificación de aquellas áreas y aspectos que tienen que ser mejorados. Es un documento adaptado a la realidad de la empresa y participado por la representación de todas las partes, a través de la Comisión de Igualdad.

La recogida de información de la empresa tanto cuantitativa como cualitativa permite hacer un análisis de la situación que se encuentra Calsina Carré 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 Nuevo Plan de acción tiene como objetivo dirigir a la empresa hacia la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres que trabajan en Calsina Carré y contribuir con los servicios que ofrece, con las relaciones con las empresas proveedoras, colaboradoras y su 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 nuevo 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 Calsina Carré, se comunicará a la totalidad de la plantilla, así como los agentes que se relaciona (clientela, empresas proveedoras, organizaciones colaboradoras). 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 haga 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 ocurridos.

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 desempeño 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 llevaran a cabo posteriormente en el marco de evaluación.

## 4. DIAGNÓSTICO

Para la realización del diagnóstico de Calsina Carré se han tenido en cuenta todos los procesos internos y los diferentes departamentos en los cuales se desarrolla variedad de procesos y actividades de diferente naturaleza. Mediante el estudio cuantitativo y cualitativo, la percepción de la plantilla y la opinión de la RLP sobre la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades de género se ha obtenido información para identificar los aspectos de mejora, mediante la utilización de una serie de indicadores que abarcan los 9 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.

Calsina Carré está iniciando un proceso de cambio hacia una cultura empresarial donde se fomente y facilite la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de acciones y actuaciones previstas en el Plan de Igualdad. El diseño y la implementación del Plan de Igualdad es un primer paso, de inicio y de transformación para conseguir tener una organización más equitativa.

En el Convenio Colectivo del ámbito territorial de Girona, en los artículos 43 y 44 se articula el tema de la igualdad de género, tal como se ha mencionado anteriormente.

En el Convenio Colectivo del ámbito territorial de Tarragona. En el Capítulo IX. Políticas de Igualdad, se especifica:

Artículo 47. Promoción de la igualdad.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.
2. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 48. Planes de igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores, y todas aquellas que indique la LOIEMH en cada momento, deben elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo

para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La comisión paritaria del convenio queda facultada para el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad

En el Convenio Colectivo del ámbito territorial de Barcelona. Aunque afecta a un número menor de trabajadores y trabajadoras. Cabe destacar que en el artículo 55 se menciona el Acoso sexual y la necesidad de tomar medidas preventivas y de acción para evitar el acoso sexual dentro de la organización.

En el artículo 56 se menciona la Violencia de género, que cada vez está más presente en el ámbito empresarial, para proteger a las víctimas.

En el artículo 57, se menciona la adecuación de la igualdad dentro de la empresa, destacando la (protección de la maternidad y la discriminación laboral).

Para cumplir con las menciones de los diferentes Convenios Colectivos, una de las primeras acciones de política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la renovación del compromiso de la dirección y la actualización de la Comisión de igualdad junto con la designación de una persona responsable que ejerza el rol de agente para la igualdad en la empresa con el objetivo de liderar y dirigir las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades de género.

#### Compromiso de la dirección

La dirección está comprometida con la igualdad de oportunidades de género, formaliza el compromiso y difunde el proyecto, de manera formal, el 25 de junio del 2019 mediante una comunicación dirigida a toda la plantilla agradeciendo de antemano la predisposición a colaborar en el desarrollo de políticas de igualdad de género en la empresa. Del mismo modo con anterioridad, la dirección Corporativa, el 12 de septiembre del 2019 envía una carta, vía email al Comité de Empresa poniendo en conocimiento la voluntad de realizar el Plan de Igualdad para la empresa.

Aunque no existe un presupuesto dedicado expresamente a las políticas de igualdad dentro de la empresa. La empresa en el Plan de formación futuro, habrá una parte destinada a formaciones en Igualdad. Sin un importe en concreto, ajustado a las necesidades de cada momento.

#### Comisión de Igualdad

En fecha 30 de agosto del 2019 y de forma paralela a la realización del Plan de Igualdad, se ha actualizado la nueva Comisión de Igualdad. La representación es paritaria y con participación de la dirección, la representación legal de la plantilla y las unidades organizativas más representativas. Queda inicialmente formada, previa aceptación de su cargo y responsabilidad por:

| Nombre              | Cargo en la empresa      |
|---------------------|--------------------------|
| Víctor Manuel Muñoz | Técnico de Procesos. RLT |
| Jose Redondo        | Operario de Almacén. RLT |
| Jorge Pullares      | Responsable de Flota.    |
| Claudia Erhan       | Operativa de Tráfico     |
| Marina Roget        | Responsable de Calidad   |
| Erika Esteve        | Técnica de RRHH          |

Se acuerda que la comisión se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año 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 renovación de la comisión, para la aprobación del diagnóstico y las acciones de mejora del Plan de igualdad.

#### Agente de Igualdad

Existe la figura de Agente de Igualdad, su función principal es, por tanto, la de impulsar el progreso y la expansión de la igualdad de oportunidades y de género en las organizaciones e instituciones mediante la implementación y evaluación de actuaciones y políticas encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en Calsina Carré. La persona Agente de Igualdad está ubicada en el departamento de Recursos Humanos, ha realizado formación específica para ocupar el cargo y está motivada y preparada para desarrollar las funciones de Agente de Igualdad.

| Nombre       | Cargo en la empresa                   |
|--------------|---------------------------------------|
| Erika Esteve | Técnica de RRHH. Departamento de RRHH |

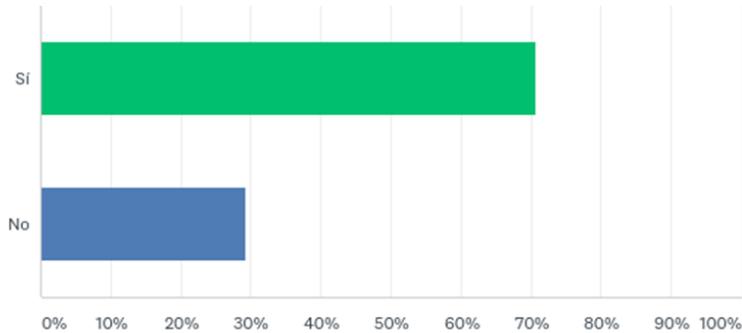
#### Comisión de Acoso sexual y por razón de género

La comisión de Acoso la componen la Agente de igualdad y también el director corporativo. Si se ha de activar el Protocolo de Acoso las primeras personas que estarán informadas de la situación serán la Agente de Igualdad y el Director corporativo. Si la situación es más compleja, se activará toda la comisión de igualdad, convirtiéndose en comisión de prevención de Acoso.

| Nombre        | Cargo en la empresa                 |
|---------------|-------------------------------------|
| Erika Esteve  | Técnica de RRHH. Agente de Igualdad |
| Lluís Batlle  | Director corporativo                |
| Judit Vázquez | Operativa de Tráfico                |
| Ruben Curto   | Administrativo Customer Service RLT |

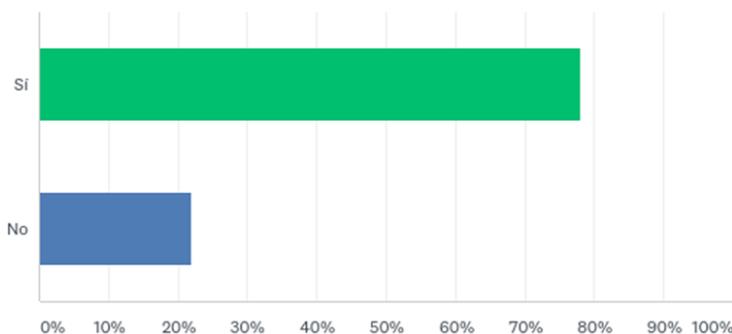
Cuando se ha preguntado a la plantilla de la empresa si sabe que implicaciones tiene la implantación de un plan de igualdad en la empresa, ha contestado **SI, un 70,73% y NO un 29,27%**. Más de la mitad de la plantilla, en un porcentaje alto, ha respondido de forma afirmativa. El 29,275% necesitan más información sobre el Plan de igualdad de oportunidades.

**Q4: ¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?**



Cuando se ha preguntado al personal si existe igualdad de oportunidades en la empresa, responden de forma **afirmativa un 53,66%** de las personas en contra del **46,34% que consideran que no** existe igualdad de oportunidades en. Se valora que existe percepción de igualdad en la empresa ya que más del 50% tiene percepción de igualdad. Pero, se tendrá que tener en consideración el 46,34% de personas que tienen la percepción de que no existe igualdad de trato y oportunidades en la organización, en los siguientes análisis y en las acciones de futuro.

**Q5: ¿Considera que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?**



Se ha comprobado que la empresa no dispone de un presupuesto específico para implementar medidas de igualdad. El presupuesto es una apuesta de proyecto continuo y de futuro.

La empresa si ha formado a personal en temas de género. Han realizado formación 30 personas de la empresa, cabe destacar la formación específica recibida por la persona que se responsabiliza

como Agente de igualdad de la empresa. Toda la formación se detallará en el ámbito de Desarrollo.

La valoración global de los ámbitos de actuación se concreta con una descripción de puntos fuertes y puntos débiles que les llamaremos acciones de mejora, se priorizará las acciones de mejora en la 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**

| <b>PUNTOS FUERTES</b>  | <b>ACCIONES DE MEJORA</b>   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Restablecer el compromiso de participación e implantación de la Igualdad de oportunidades de género.</li> <li>2. Crear un equipo de trabajo (Comisión de igualdad), que impulse y coordine el proceso y el seguimiento de la implantación del plan de igualdad internamente.</li> <li>3. Elaboración del Nuevo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>4. Existencia de la figura de Agente de Igualdad</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Propuesta de formación de la Comisión de igualdad de género.</li> <li>2. Propuestas de formación en Igualdad de género para la totalidad de la plantilla.</li> <li>3. Previsión de recursos necesarios para la implementación del Plan. Asignar presupuesto a la Igualdad.</li> <li>4. Hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo como medida de sensibilización a la igualdad de género.</li> <li>5. Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Plan de Igualdad.</li> <li>6. Mejorar la percepción de igualdad entre la plantilla.</li> </ol> |

## ÁMBITO 2: POLÍTICA DE IMPACTO A LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Este ámbito se relaciona con la política desarrollada por la organización, en materia de igualdad de oportunidades, externamente. Pretende valorar como la empresa 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.

Calsina Carré tiene el compromiso de mejora continua en los procesos de gestión y calidad. Dispone en la actualidad de diferentes certificaciones: ISO 9001 y ISO 14001. Estas certificaciones tienen la base en la sensibilidad en tener una organización más responsable con la sociedad. Aunque no dispone de un Plan de Responsabilidad Social Corporativa estandarizado desarrolla acciones encaminadas a cuidar el entorno y las personas relacionadas con la empresa ya sea mediante procesos de calidad en la selección y gestión del personal o en acciones de mejora en la seguridad y salud en el trabajo.

Grupo Calsina Carré dispone de la certificación ISO 9001:2000 y ISO 14001:2004 para todos sus centros de trabajo.

En referencia a la calidad el Grupo Calsina Carré entiende que la gestión basada en la calidad y en la mejora continua es crítica para ofrecer los máximos niveles de servicio por sus clientes, por esto forma parte de los objetivos de cada uno de los departamentos de la empresa.

A modo de ejemplo, utiliza SQAS (Safety and Quality Assessment Systems), está basado en la comprobación del cumplimiento de requisitos de calidad, seguridad y medio ambiente definidos por la industria química para sus proveedores, que es una herramienta de análisis y también como auditoría estricta en todos sus puntos que acredita a la empresa para poder trabajar con empresas del sector químico.

La empresa se encuentra evaluada por ECOVADIS con la categoría de plata, esta "auditoría/evaluación" permite determinar el desarrollo social y ambiental de las empresas. También, la huella de carbono, entre otras actuaciones, se realiza con la finalidad de ir avanzando en actuaciones de RSC. Todas las certificaciones y herramientas de calidad y seguridad evidencian la sensibilidad de Calsina Carré para velar por la introducción de valores en la empresa.

La empresa comparte todas las acciones y buenas prácticas que desarrolla en materia de responsabilidad social en las redes sociales, en especial publica buenas prácticas en LinkedIn. A demás realiza anualmente una Auditoria no financiera donde se reflejan aquellas acciones y estrategias de la empresa en favor de la Sociedad.

Dentro de los procesos de calidad, Grupo Calsina Carré presta especial atención a todos aquellos procedimientos que afectan a la seguridad y salud de todos sus colaboradores/as. Del mismo

modo toma especial medida en la protección del medio ambiente (vehículos menos contaminantes, gestión de los residuos, entre otros). La totalidad del personal recibe formación específica dentro su ámbito de actuación, especialmente conductores/as y personal de almacén por lo que se evidencia la motivación por la seguridad, la salud de las personas y la protección del medio ambiente.

En el ámbito de la sostenibilidad, por política de empresa los vehículos se renuevan cada 3 años, motivando el uso de vehículos más eficientes y menos contaminantes. Actualmente, los nuevos vehículos que se incorporan cumplen todos con la estricta normativa Euro5. Por otra parte, se potencia entre la clientela el uso del transporte inter modal como medio para conseguir ahorros energéticos y reducciones en la emisión de contaminantes.

Cabe destacar que se motiva y sensibiliza a la plantilla en el ámbito del medio ambiente y procesos de reciclaje en los departamentos sobre el material de oficina utilizado.

Grupo Calsina Carré cuenta con personal propio dedicado única y exclusivamente a velar por el cumplimiento de los estándares de calidad definidos por la Dirección de la compañía, así como a motivar a todo el personal. Existen responsables de mantener el manual general de calidad y de coordinar las auditorías internas realizadas por consultorías especializadas.

También cumple con la Ley LISMI. Ley general de Discapacidad que impone a las empresas de 50 a más trabajadores/as reservar una cuota del 2% de su plantilla, a favor de trabajadores/as con alguna discapacidad.

No existe un Plan de Responsabilidad Social Corporativa, pero cabe destacar que la empresa a lo largo del año planifica varias iniciativas y propuestas que van en la línea de RSC.

- Colaboración con entidades como CRUZ ROJA (donación de juguetes solidarios en Navidad).
- Colaboración con eventos de la Asociación Albert Sidrach en beneficio del Hospital Sant Joan de Déu para la investigación del Sarcoma Ewing.
- Participación en el proyecto Okup'Alt: programa de formación profesionalizadora para jóvenes de 16 a 24 años que quieran aprender un oficio y encontrar trabajo
- Conferencias en centros de Educación Secundaria del Alt Empordà (IES Cendrassos,...)

No se tiene conocimiento de que existan mujeres que hayan sufrido algún tipo de violencia de género entre el personal. Todas estas actuaciones se gestionan desde el departamento de RRHH independientemente de no disponer de un Programa de Responsabilidad Social Corporativa.

Todas estas funciones van asociadas a acciones que pueden realizarse dentro de la empresa para fomentar la igualdad de oportunidades y desarrollar e implementar el nuevo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que Calsina Carré tenga asociada la equidad de género como una parte más de su estrategia empresarial.

Cuando se pregunta, en el análisis cualitativo, cuál es el nivel de compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, la empresa tiene claro que tiene que existir paridad en todos los puestos de trabajo y que en el proceso de contratación (protocolo de selección) se tiene en cuenta el o la mejor candidata sin tener en cuenta el sexo de la persona. También que el nivel de compromiso hasta el momento en relación a la igualdad se aborda en cada área o departamento según la sensibilidad de las personas. Valoran como positivo la figura de la agente de igualdad, encargada de transmitir la igualdad de oportunidades. La dirección se siente comprometida con el Plan de

Igualdad que se está impulsando respetado por la plantilla. También se aprecia la formación en perspectiva de género.

Se ha realizado, en los últimos años, una encuesta de clima laboral, en concreto en el 2016. Se realizó una encuesta en el centro de trabajo de Valls, Pont de Molins i el CIM. De forma resumida el punto fuerte que se destacó fue *El crecimiento de la empresa* y como resumen de puntos a mejorar, se destacó: *Compromiso y entrega de colectivos recién llegados a la empresa, Comunicación entre departamentos y Organización de horarios.*

Las buenas prácticas en materia de igualdad de género y el nuevo Plan de igualdad será de gran utilidad para fortalecer las relaciones y compartir la motivación para trabajar en un entorno laboral libre de discriminaciones de género.

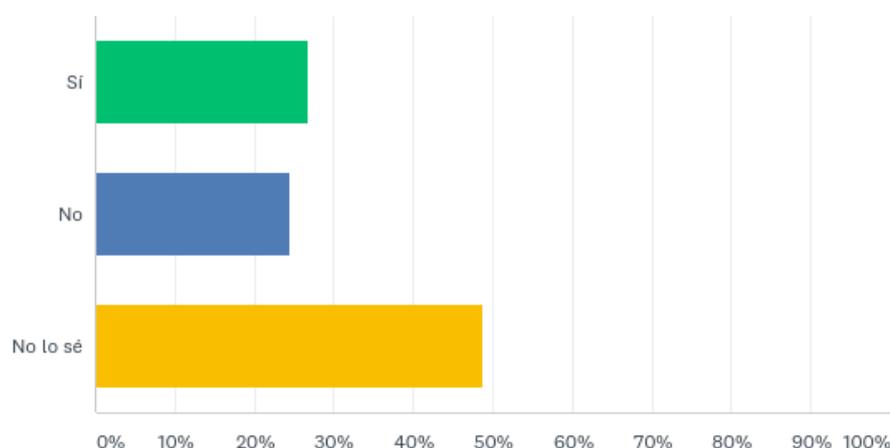
Cuando se pregunta en el análisis cualitativo, por los valores de la empresa. La empresa expresa que los valores que hacer crecer a la organización como grupo, junto a empresas proveedoras, partners y clientela son:

- Pertenencia al grupo
- Respeto a las personas, culturas y medio ambiente
- Honestidad, curiosidad y responsabilidad

Cabe resaltar que la empresa trata de compartir estos valores con el personal, al que llama “nuestro equipo” y también partners, convencidos que, *igual que los valores hacen a las personas, las personas hacen a las empresas.*

Cuando se pregunta al personal sobre si en la empresa se trabaja con personas discapacitadas o en situación de riesgo de exclusión. Las respuestas **afirmativas llegan a un 26,83%**, las **respuestas negativas del 24,39%** y las personas que **no saben son el 48,78%**. Por lo tanto, en Calsina Carré existe percepción de que se tiene en cuenta perfiles que pueden sufrir discriminación, aunque baja. Ya que un 48,78% afirma no saber si se trabaja con personas discapacitadas y en situación de riesgo o exclusión.

**Q8: ¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?**



Cabe recordar que Calsina Carré, es una empresa que pertenece a un sector de actividad masculinizado donde la mayoría de empresas tienen una cultura empresarial conservadora y

rígida. En Calsina Carré se percibe una apertura hacia la responsabilidad social corporativa con una cultura empresarial innovadora, ética y con sensibilidad para abordar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para impactar en la sociedad de forma positiva en el desarrollo de su actividad permitiendo valorar este ámbito de la forma siguiente:

**EVALUACIÓN ÁMBITO 2: POLÍTICA DE IMPACTO A LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA**

| <b>PUNTOS FUERTES</b>  | <b>ACCIONES DE MEJORA</b>  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poseer certificaciones en materia de calidad en la gestión de RRHH y mejora en la seguridad y salud en el trabajo: ISO 9001, ISO 14001.</li> <li>2. Sensibilidad y contratación de diferentes perfiles: personal con discapacidad, monoparental, entre otras. (medidas de RSC).</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas).</li> <li>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.</li> <li>3. Enfatizar el papel de la mujer en el ámbito del Transporte en actuaciones que se lleven a cabo (presentaciones, eventos, formación). Cambio cultura organizativa.</li> </ol> |

### ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

Este ámbito se relaciona con la comunicación tanto interna como externa de la empresa, es decir, teniendo en cuenta tanto el lenguaje como la imagen de la empresa. Valora si se ha comunicado bien la realización del nuevo 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 empresa de sus productos o servicios.

Para evaluar este ámbito hemos revisado la página web y diferentes documentos que genera la empresa. Se ha hecho una revisión del lenguaje escrito y las imágenes utilizadas en la página web de Calsina Carré, el lenguaje escrito es correcto casi en la totalidad del web, pero en algunas partes se han encontrado algunas incorrecciones de utilización de lenguaje sexista que se expresan a continuación, a modo de ejemplo:

En algunos apartados de la página web: <https://calsina-carre.com/apps/group> se ha encontrado

- Dentro del apartado de RRHH.

Como título se encuentra. “Valores fundamentales que fomentamos en nuestros empleados”

*Sería más correcto escribir la plantilla, el personal o empleados/as*

- En las pestañas hay una de EL EMPLEADO

*Debería decir el personal*

- Dentro de Equipo Humano

“... El empleado de Calsina Carré debe ser innovador”

*Sería más correcto escribir empleado/a o La plantilla o el equipo humano*

- Dentro de Personal

“... como conductores formados...”

*Debería escribir conductores/as para integrar a mujeres y hombres en la visualización del perfil del sector del transporte*

- En el apartado de Noticias.

“..... formar una gran familia y promover a todos sus trabajadores...”

*Debería tener en cuenta a ambos sexos. Trabajadores y trabajadoras*

- Dentro del Crecimiento personal

“... ofreciendo a sus empleados un entorno ético, dinámico e internacional donde se valora el talento y se apuesta por la promoción interna, basada en la **igualdad de oportunidades...**”

*Sería más correcto escribir empleado/a o El personal o el equipo de personas*

Dentro del Compromiso con la mejora del entorno social del trabajo, la calidad y el...

- “...integridad y respeto con sus empleados, colaboradores, clientes y proveedores

*Sería más correcto el personal, empresas colaboradoras, clientes y proveedoras.*

“...la satisfacción de sus clientes”

*Sería más correcto clientela o empresas clientes.*

Se destaca que en algunas ocasiones Calsina Carré lleva a cabo la utilización de un lenguaje neutro y correcto. A modo de ejemplo:

“.....empresarial en un **equipo humano** altamente cualificado, con un know how contrastado. Convergemos **un grupo de profesionales** que conocemos el negocio y el territorio en el que nos movemos.

El Grupo Calsina Carré en los últimos meses ha diseñado una Guía de utilización de lenguaje neutro libre de discriminación. Una guía de comunicación inclusiva, para promover el uso de un lenguaje neutro. Por lo tanto, se emplaza a una nueva revisión y cambios para la utilización de un lenguaje inclusivo.

**En conclusión: Se debería alertar la utilización de un lenguaje sexista, para mejorar y utilizar un lenguaje neutro, libre de discriminación. Por ejemplo “conductores”, sólo incluye un género y debería tener en cuenta ambos, para que las personas que buscan información, puedan hacerse a la idea que también trabajan en la empresa mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados.**

### **Imagen**

Calsina Carré cuida su imagen y tiene en cuenta la visibilización de mujeres en su equipo de trabajo y en sus proyectos.

A modo de ejemplo en la página web podemos encontrar esta imagen:



### Comunicación escrita interna y externa

Se han revisado y evaluado algunos documentos internos y externos (cartas, comunicaciones, emails). La empresa intenta utilizar un lenguaje neutro, libre de connotaciones sexistas, aunque no siempre es fácil y hay pocas personas en la empresa con formación y sensibilización sobre la necesidad de adecuar el lenguaje neutro a todas las comunicaciones.

Se han analizado 3 documentos de forma aleatoria:

- Un email enviado a todo el personal, sobre el parking.
- Power point en una jornada de mejora continua del personal
- Email comunicando Jornada de Puertas abiertas.

### Email enviado al personal



Tal como se puede apreciar en el email, en el *asunto* está escrito "PARQUING TRABAJADORES". solo tiene en cuenta personas del sexo masculino. Cabe destacar que en el resto de email se utiliza un lenguaje correcto, teniendo en cuenta a todo el personal mujeres y hombres. .... "personas"... . También "recordar-vos" y "Tothom". Las dos expresiones incluyen a ambos sexos. Y son expresiones correctas.

### Power point. Mejora continua. Certificaciones RRHH

En el power point se ha encontrado algunas expresiones, incorrectas. A modo de ejemplo:

- ✓ ...”un inspector ISO”

*Sería más correcto utilizar inspector/a para visualizar que este puesto de trabajo o responsabilidad tanto la pueden desarrollar mujeres como hombres.*

- ✓ ...”conductor no presente en la carga”

*Sería necesario utilizar la palabra conductor/a o conducción, para tener en cuenta que puede existir una mujer conductora.*

- ✓ Se utiliza en la presentación de power point: “trabajadores, clientes, proveedores” en algunas de las diapositivas. Términos incorrectos

*Sería preferible escribir “personal, empresas proveedoras y clientes”*

### Email. Comunicación Jornada Puertas abiertas



Gerard Calle Barba | Pont de Molins | 10/06/2019

**JORNADA PORTES OBERTES/PUERTAS ABIERTAS**

A través de una visita guiada de 2 horas se visitaran las diferentes zonas de nuestras instalaciones y al finalizar se ofrecerá un pequeño aperitivo/merienda para los asistentes.

Disponeis de dos opciones:

**MAÑANA: De 12h a 14h**  
**TARDE: De 16h a 18h**

Para confirmar la reserva es importante que antes del **19 de junio** enviéis un correo electrónico a [rrhh@calsina-carre.com](mailto:rrhh@calsina-carre.com) indicando el nombre de asistentes y el horario escogido.

Animaos! Esperamos que nos visiten vuestros familiares!

**Jornada portes obertes**

US CONVIDEM A DESCOBRIR LES NOSTRES INSTAL·LACIONS!

**DATA I HORARIS**

**DIA:** Dimarts 25 de Juny

**HORARIS** (S'ofereixen dues opcions)

**Mati:** De 12.00 a 14.00

**Tarda:** De 16.00 a 18.00

En la invitación a la Jornada de Puertas abiertas se escribe ” .... para los asistentes”

*Sería conveniente también escribir” para los/las asistentes” u otra forma que también incluyera el sexo femenino.*

Cabe destacar que, en la identificación de categorías profesionales y puestos de trabajo, no se utiliza un lenguaje neutro, libre de discriminación. Por ejemplo, la empresa utiliza “conductor mecánico” “Mozo especialista”, destacando que en un centro de trabajo sí que hay mujeres que están trabajando en estos puestos de trabajo.

### Comunicación interna y externa

Para garantizar la información, el compromiso la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participar en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un plan de comunicación interno enfocado a la sensibilización de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, la empresa también puede ofrecer una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas, generando colaboraciones con otras empresas u organizaciones o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo del transporte y logística.

Calsina Carré dispone de diferentes canales de comunicación interna, unos de carácter más informal (interlocución directa del personal con la persona responsable directa y con el departamento de RRHH) u otros de carácter más formal, que buscan lograr una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que se irán desarrollado. El correo electrónico es el canal de comunicación más utilizado, sirve de canal de información en especial, en relación con todos los temas relacionados con RRHH.

Cabe mencionar que desarrolla vías de comunicación, en forma de participación entre el personal, como actividades deportivas, eventos anuales, en especial, para poder compartir con la familia, como es el caso de Jornada de Puertas abiertas. También la comida de Navidad está considerada por la empresa como un punto de encuentro y mejora de comunicación en la empresa.

#### El uso del lenguaje e iconografía no sexista

El lenguaje es una adquisición cultural, es el instrumento a través del cual expresamos nuestros pensamientos, nuestras ideas y nuestra forma de concebir el mundo, y es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Si el lenguaje es sexista, tiende a la perpetuación de valores y estereotipos que perjudican la igualdad real y la visibilización de las mujeres.

El uso no sexista del lenguaje es uno de las acciones, como instrumento, que las empresas pueden y deben utilizar para promover de forma efectiva la igualdad real de la mujer en la empresa. Para ello se ha recogido diversos puntos de mejora que quedan reflejados en la evaluación del ámbito de la comunicación, imagen y lenguaje.

### EVALUACIÓN ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

| PUNTOS FUERTES   | ACCIONES DE MEJORA   |
|--|--|
| 1. Mostrar en imágenes la presencia de mujeres en su equipo. | 1. Fomentar la igualdad de oportunidades en el trato con clientela, empresas |

|   |  |
|---|--|
| 2. Elaboración de una guía de lenguaje neutro.  | proveedoras y/o colaboradoras (carta de comunicación).   |
| 3. Utilización de un lenguaje neutro en las cartas, emails y otras comunicaciones tanto internas como externas. | 2. Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro y libre de sexismos en la página web.   |
|   | 3. Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista.   |
|   | 4. Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla. Difusión del Plan. |
|   | 5. Revisión sistemática del lenguaje utilizado.  |

#### ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Este ámbito analiza la posición que ocupan las mujeres en la empresa y como se distribuye el personal entre los diferentes puestos de trabajo, niveles y categorías. Valora si la empresa dispone de información del personal por sexos, 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 empresa. Se valora la proporción de mujeres que hay en cada nivel de la empresa, comités, consejo de administración, cargos directivos y la Representación Legal de la Plantilla.

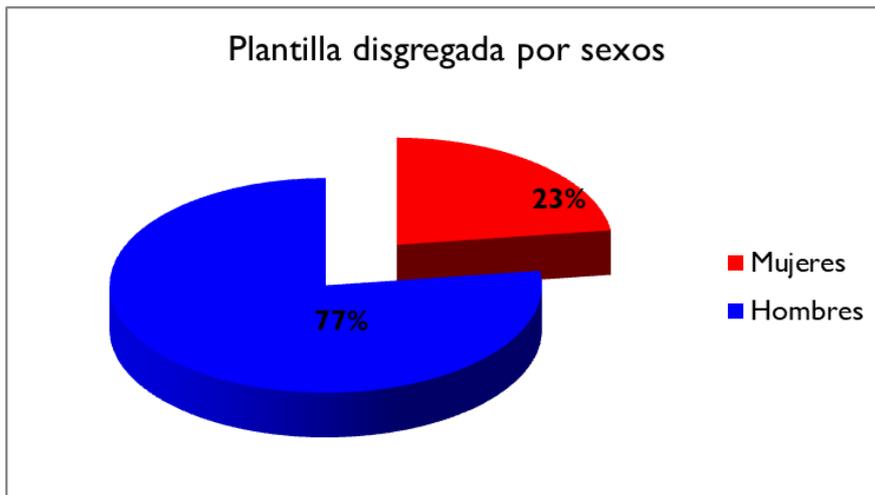
### DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

#### 1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

##### 1.1. Plantilla disgregada por sexos en Cataluña:

| Mujeres | %       | Hombres | %       | Total |
|---------|---------|---------|---------|-------|
| 76      | 22.82 % | 257     | 77.18 % | 333   |

### Gráfico de la plantilla disgregada por sexos



La plantilla de Calsina Carré es mayoritariamente masculina, con una presencia del **77,18% de hombres (257 hombres) frente a un 22,82 % de mujeres (76 mujeres)**. Este dato no hace más que confirmar la tendencia en este sector, donde hay una mayor presencia masculina. Nos encontramos, por tanto, ante una situación de desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa, fruto de la masculinización de las ocupaciones clave de la actividad que se desarrolla, en donde existen menos profesionales de sexo femenino.

### Centros de trabajo: Girona, Tarragona y Barcelona

Existen tres centros de trabajo, ubicados en las ciudades de Pont de Molins (Girona) CIM Vallés (Barcelona) y la ciudad de Valls (Tarragona). Se analiza la representación de los tres centros de trabajo sabiendo que la empresa inició su actividad en el centro de trabajo ubicado en Girona, hace unas 4 décadas y los centros de trabajo y logísticos de Tarragona y Barcelona tiene una antigüedad menor, iniciando su actividad, cuando la empresa se convirtió en un Operador Logístico Integral, desarrollando de igual forma su actividad en Transporte y servicios logísticos.

**Plantilla disgregada por sexo (por centros de trabajo)**

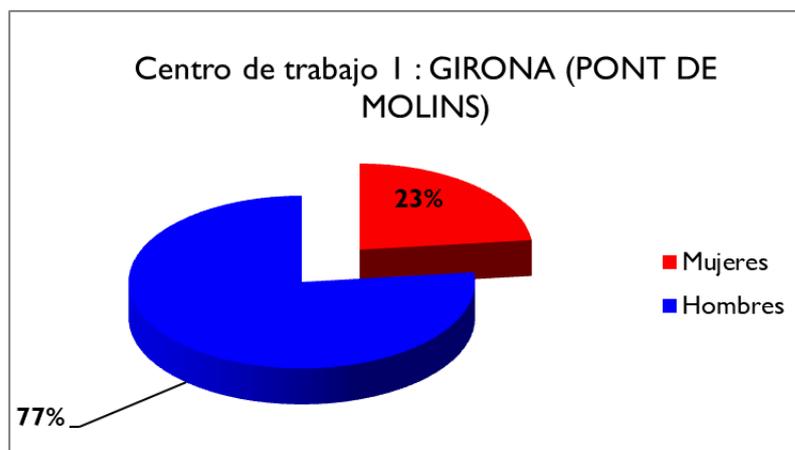
**Centro de trabajo 1: Girona**

**Centro de trabajo 1 : GIRONA (PONT DE MOLINS)**

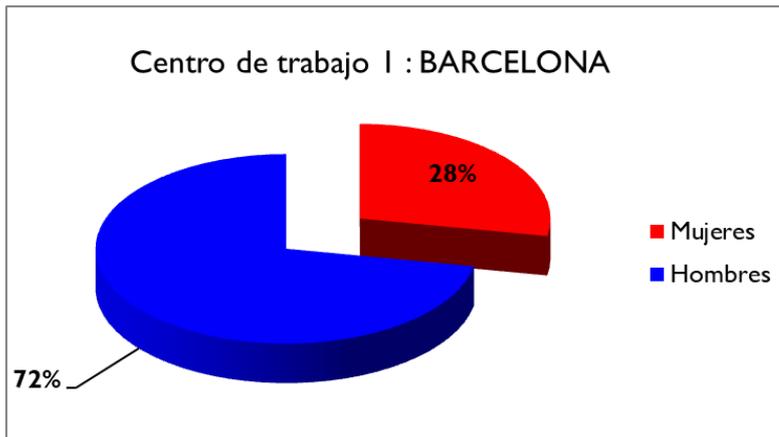
| Mujeres   | %      | Hombres | %      | Total |
|---|--------|---------|--------|-------|
| 58  | 23,20% | 192     | 76,80% | 250   |
| <b>Centro de trabajo 2: CIM</b>                     |        |         |        |       |
| <b>Centro de trabajo 2 : CIM VALLES (BARCELONA)</b> |        |         |        |       |
| Mujeres   | %      | Hombres | %      | Total |
| 2   | 15,38% | 11      | 84,62% | 13    |
| <b>Centro de trabajo 3: Valls</b>                   |        |         |        |       |
| <b>Centro de trabajo 3 : VALLS (TARRAGONA)</b>      |        |         |        |       |
| Mujeres   | %      | Hombres | %      | Total |
| 16  | 22,86% | 54      | 77,14% | 70    |

En el centro de trabajo de CIM Vallés (Barcelona) la plantilla está formada por un total de 13 personas, 2 mujeres y 11 hombres. Así se observa que el 15,38% de la plantilla está representado por el sexo femenino y el 84,62% se encuentra representado por el sexo masculino. En el tercer centro de trabajo ubicado en Valls (Tarragona) la plantilla está formada por un total de 70 personas, 16 mujeres y 54 hombres. Así se observa que el 22,86% de la plantilla está representado por el sexo femenino y el 77,14% se encuentra representado por el sexo masculino.

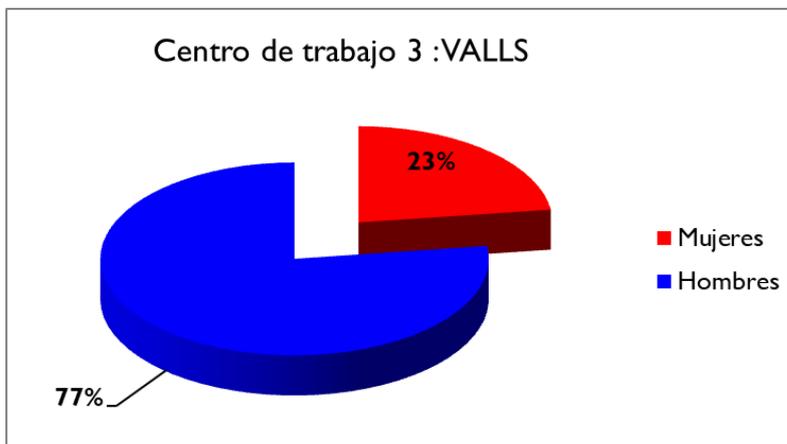
**Gráfico centro de trabajo 1: Pont de Molins. GIRONA**



**Gráfico centro de trabajo 2: CIM Vallés.BARCELONA**



**Gráfico centro de trabajo 3: Valls. TARRAGONA**



En los tres centros de trabajo, Girona, Barcelona y Tarragona se observa la misma tendencia. Existen mayor número de representación masculina; el 84,62% (11 hombres) en Barcelona y el 77,14% de hombres (54 hombres) en el centro de Tarragona. En el centro de trabajo donde hay más personal (250 personas), en Girona hay un 76,80% de representación masculina (192 hombres) y 23,20% de representación femenina (58 mujeres.)

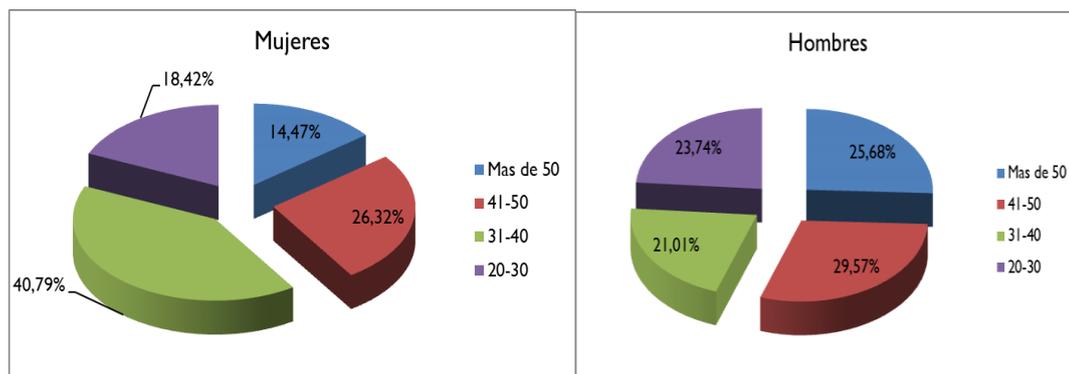
La representación femenina es del 15,38% (2 mujeres) en Barcelona y el 22,86% (16 mujeres) en Tarragona. Se aprecia, por lo tanto, una ligera diferencia entre los centros ya que en el centro de trabajo de Tarragona y Barcelona existen un menor porcentaje de mujeres, aunque la diferencia no es significativa, más adelante intentaremos identificar si existe una causa que explique estas diferencias de 7 puntos.

## 1.2. Tabla de distribución de la plantilla por edad

| Edades       | Mujeres   | %             | Hombres    | %             | Total      |
|--------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|
| Mas de 50    | 11        | 14,29%        | 66         | 85,71%        | 77         |
| 41-50        | 20        | 20,83%        | 76         | 79,17%        | 96         |
| 31-40        | 31        | 36,47%        | 54         | 63,53%        | 85         |
| 20-30        | 14        | 18,67%        | 61         | 81,33%        | 75         |
| <b>TOTAL</b> | <b>76</b> | <b>22,82%</b> | <b>257</b> | <b>77,18%</b> | <b>333</b> |

La plantilla de Calsina Carré está representada por profesionales que se concentran, mayoritariamente, en el tramo de edad comprendido entre 41 a 50 años, el 28,82% de la plantilla (96 personas). Tal como se aprecia en la Tabla, el 20,83% mujeres y el 79,17% de hombres. En segundo y tercer lugar, por su número, encontramos a las personas, en el tramo de edad de *31 a 40 años* con un 25,52% (85 personas) de representatividad y de *Más de 50 años* con una representación del 23,12% (77 personas). Los porcentajes son muy similares, pero si hacemos un análisis de género se observa que en el tramo de edad comprendido entre *31 a 40 años*, las mujeres representan un 36,47% y los hombres un 63,53%, mientras que en el tramo de edad de *Más de 50 años*, las mujeres representan sólo un 14,29% y los hombres un 85,71%. El porcentaje más bajo de representatividad de la edad de la plantilla se encuentra con un 22,52% (75 personas) en el tramo de edad comprendido entre *los 20 y 30 años* (el 18,67% mujeres y el 81,33% son hombres).

#### Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por edad

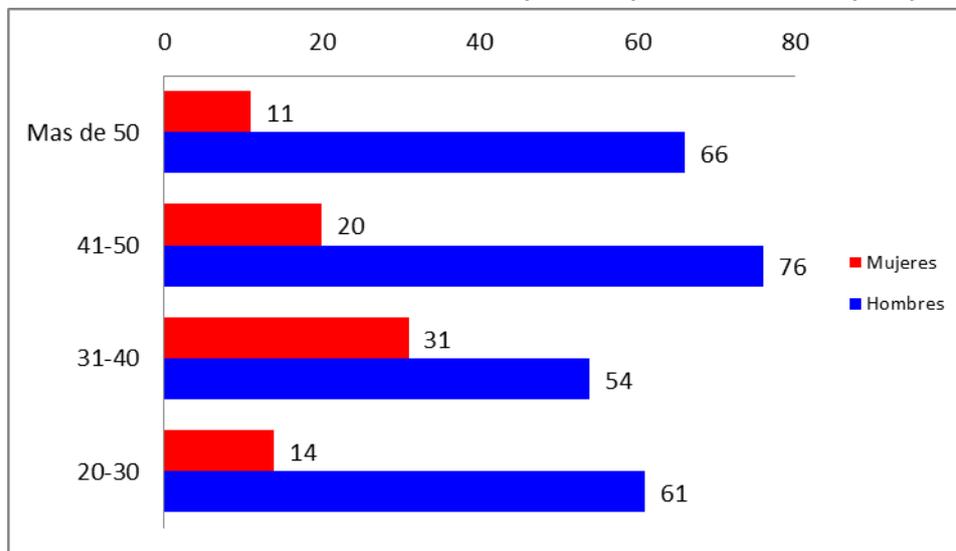


Si analizamos con más detalle cada tramo de edad desde la perspectiva de género, se observa que el mayor número de mujeres y hombres se encuentran en el tramo de edad *entre los 41 a 50 años*, pero en el tramo de edad donde hay más mujeres es el de *31-40 años* (40,78% de mujeres del total de mujeres y 21,01% de hombres del total de hombres) por lo tanto no existen diferencias significativas de género, cabe recordar que el 77,183% de la plantilla está representada por hombres.

Donde se encuentran más diferencias es el tramo de edad de *Más de 50 años* (14,470% de mujeres del total de mujeres y 25,68% de hombres del total de hombres) con casi el doble de representación masculina. También hay diferencias en el tramo de edad de *31 a 40 años* (40,78% mujeres del total de mujeres y 21,01% de hombres del total de hombres) donde hay una mayor representación femenina, ya que hay 31 mujeres de 76 mujeres que hay en la plantilla en comparación de 54 hombres de los 257 hombres que hay en la plantilla. En el tramo de edad *de 20 a 30 años*, donde hay las personas más jóvenes, no existen grandes diferencias

significativas, 22,95% mujeres (14 mujeres) y 23,73% (61 hombres), pero teniendo en cuenta que las personas jóvenes pueden marcar el futuro de la organización de la empresa, cabe destacar que del total de la plantilla las mujeres, en el tramo de edad entre 20-30 años, quedan representadas en un 18,67%, incluso por debajo de la representatividad media de la empresa que recordemos está en un 22,82%.

**Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por edad hombre y mujer**



Se deduce que las personas de más edad son en su mayoría del sexo masculino, puede responder a la lógica de una tendencia sociológica general y también características del sector de actividad, en donde profesionales del sector del transporte han sido tradicionalmente hombres. La incorporación de la mujer en puestos de trabajo de conducción y característicos del sector ha sido paulatina. Cabe destacar que no se encuentra un mayor número de mujeres en el tramo de edad de personas más jóvenes, de 20 a 30 años, donde se puede hacer revertir esta tendencia.

**En conclusión: Plantilla masculinizada, una mayor representatividad de hombres, el 77,18% frente al 22,82% de mujeres y con la generación más joven, con un tramo de edad de 20-30 años, también masculinizada (81,33% hombres frente 18,67% mujeres). Cabe pensar que el proceso de representatividad igualitaria puede ser lento si no se revierte la situación y se aleja de la representatividad con una edad superior a los 50 años (85,714% hombres y 14'29% mujeres).**

La Comisión Europea desde el 2017 impulsa una plataforma “Women in Transport-EU Platform for Change” como objetivo de reforzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector del transporte. Promueve que las empresas se unan al compromiso de incrementar la participación de las mujeres a este sector y pueden compartir buenas prácticas para poder cambiar la brecha de género.

También en este sentido, la Comisaria Europea de Transporte, Violeta Bulc ha recalcado la importancia de la inclusión de las mujeres en un sector con “grandes oportunidades de trabajo” y para actualizar el sector con la incorporación de más mujeres en las empresas.

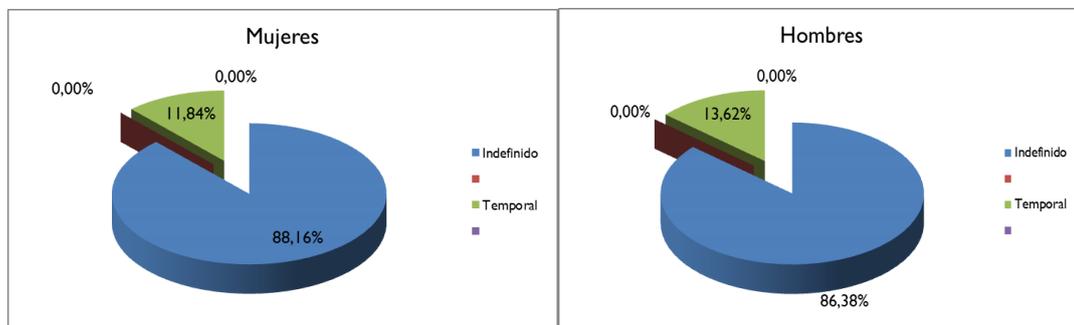
Estudios de la CEOE y también EUSTAT, apuntan que el sector del transporte no llega al 20% de representación femenina. Destacando que los Planes de Igualdad han de servir para incrementar los porcentajes de contratación femenina y ayudando a una transformación social donde empleos tradicionalmente masculinos, sean ocupados también por mujeres.

### 1.3. Tabla de distribución de la plantilla por tipo de contrato

| Tipo de contrato | Mujeres   | %             | Hombres    | %             | Total      |
|------------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|
| Indefinido       | 67        | 23,18%        | 222        | 76,82%        | 289        |
| Temporal         | 9         | 20,45%        | 35         | 79,55%        | 44         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>76</b> | <b>22,82%</b> | <b>257</b> | <b>77,18%</b> | <b>333</b> |

Se observa que Calsina Carré realiza una modalidad de contratación Indefinida mayor en comparación a la contratación Temporal. Tienen contrato Indefinido, 289 personas del total de la plantilla. No se indica en la información recibida si existen contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial. La contratación Temporal, en menor número, representa el 13,21% (44 personas). Tampoco se puede realizar un análisis de los contratos Temporales si son a tiempo parcial o jornada completa.

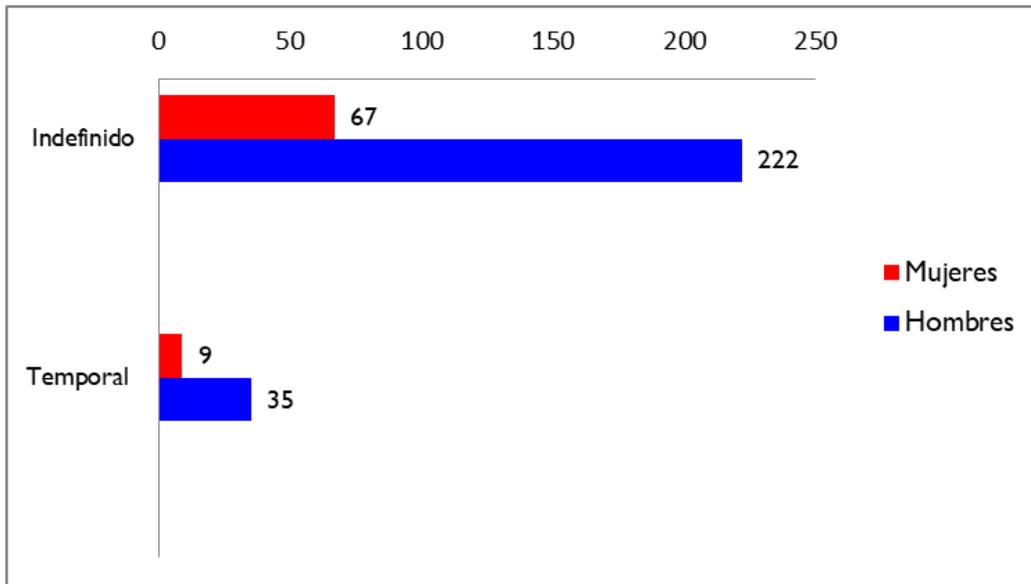
#### Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por tipo de contrato



Cuando hacemos el análisis de género, podemos afirmar que existe un elevado porcentaje de mujeres, un 88,15 (67 mujeres del total de mujeres) con contrato indefinido. Es un dato positivo, ya que la contratación indefinida de mujeres favorece las políticas igualitarias. Este dato comparado con el porcentaje de hombres, un 86,38% (222 hombres del total de hombres) con contrato indefinido hace observar que no existe ningún tipo de discriminación en la contratación.

Comentar que 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, también de forma indirecta la plantilla siente que pertenece a una empresa con valores vinculados a la equidad, así como dotada de sensibilidad y motivación para trabajar a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se observa que los contratos indefinidos están mayoritariamente representados por mujeres que hombres.

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



En conclusión: Se aprecia que la empresa realiza una mayor contratación Indefinida en comparación a la contratación Temporal, aunque en una primera observación el porcentaje de hombres con esta tipología de contratación es mayor al porcentaje de mujeres, aunque tiene su origen en que, hay mayor número de hombres que mujeres en la empresa. Cuando observamos el número de personas contratadas, vemos que la contratación indefinida recae más sobre las mujeres que los hombres, siguiendo una política de contratación libre de discriminación de género.

#### 1.4. Tabla de distribución de la plantilla por antigüedad

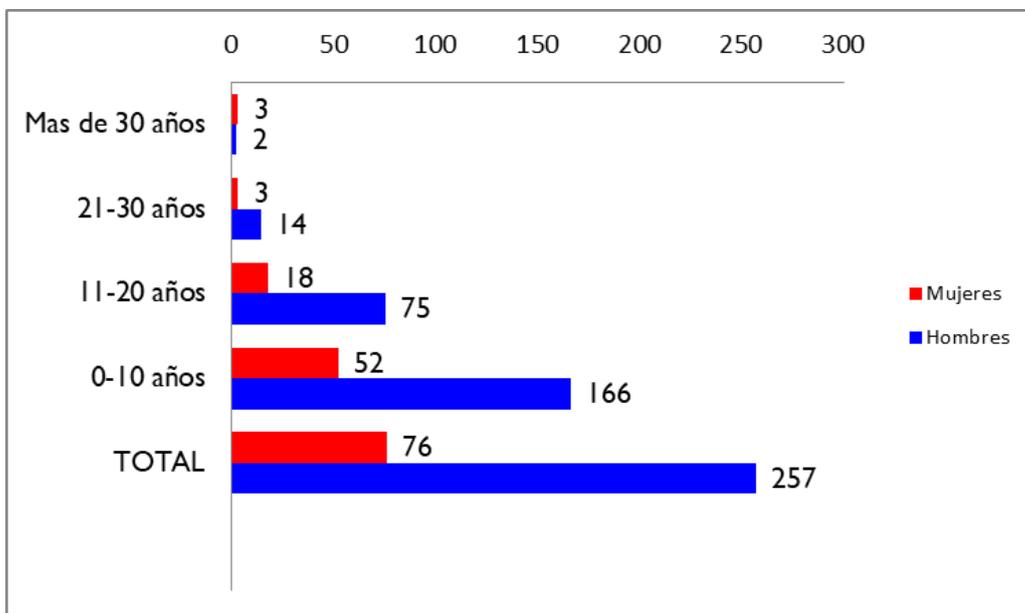
| Antigüedad     | Mujeres   | %             | Hombres    | %             | Total      |
|----------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|
| Mas de 30 años | 3         | 60,00%        | 2          | 40,00%        | 5          |
| 21-30 años     | 3         | 17,65%        | 14         | 82,35%        | 17         |
| 11-20 años     | 18        | 19,35%        | 75         | 80,65%        | 93         |
| 0-10 años      | 52        | 23,85%        | 166        | 76,15%        | 218        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>76</b> | <b>22,82%</b> | <b>257</b> | <b>77,18%</b> | <b>333</b> |

Se observa que el 65% de la plantilla, porcentaje elevado, tiene una antigüedad *menor o igual a 10 años* (218 personas). Este factor se podría fundamentar en el rápido crecimiento de la empresa, y, en consecuencia, a la necesidad de ampliar la plantilla, en este período de diez años. También cabe destacar que durante este período se realizó la expansión del Grupo Calsina Carré.

Es necesario destacar que un 23'85% de las mujeres de la empresa poseen una antigüedad *de 10 a menos años*, frente a un 76,15% de hombres que tienen esta misma antigüedad, lo que refleja que no se ha tenido en cuenta la oportunidad de incorporar mujeres a la plantilla. Cabe resaltar que existe el tramo de antigüedad de *más de 30 años*, que está representado por tres mujeres.

Se observa sesgo favorable al género masculino en el tramo de antigüedad *de 21-30 años*. El 82,35% de las personas empleadas de sexo masculino poseen una antigüedad de *más de 20 años* frente al 17,65% de las mujeres que poseen dicha antigüedad. Existe un ligero aumento de mujeres en el tramo de antigüedad de *11 a 20 años* donde el porcentaje de mujeres aumenta del 19,35% al 23,85%.

**Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por antigüedad hombres y mujeres**



**En conclusión:** Se observa sesgo favorable al hombre en lo relativo a antigüedad y así mismo una ligera tendencia a aumentar en un tramo de antigüedad *De 11 a 20 años* hacia la contratación de mujeres y un tramo de antigüedad *De 0 a 10 años* hacia el aumento de contratación de mujeres. Cabe destacar que en los últimos años no se ha tenido en cuenta la oportunidad de contratar talento femenino. No obstante, lo anterior, no se posee más información ni datos, por lo que se podría encontrar la explicación de que la crisis económica no ayudó a acertar situaciones de igualdad dentro de la empresa.

### 1.5 Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Se analiza el centro de Girona, con un total de 250 personas trabajando, aquí se analizan las categorías profesionales de las personas que forman el grupo de trabajo.

| Denominación categorías | Mujeres   | %             | Hombres    | %             | Total      |
|-------------------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|
| ADMINISTRATIVO/A        | 58        | 49,57%        | 59         | 50,43%        | 117        |
| CONDUCTOR MECANICO      | 0         | 0,00%         | 59         | 100,00%       | 59         |
| MOZO ESPECIALISTA       | 0         | 0,00%         | 10         | 100,00%       | 10         |
| MOZO ALMACEN            | 0         | 0,00%         | 64         | 100,00%       | 64         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>58</b> | <b>23,20%</b> | <b>192</b> | <b>76,80%</b> | <b>250</b> |

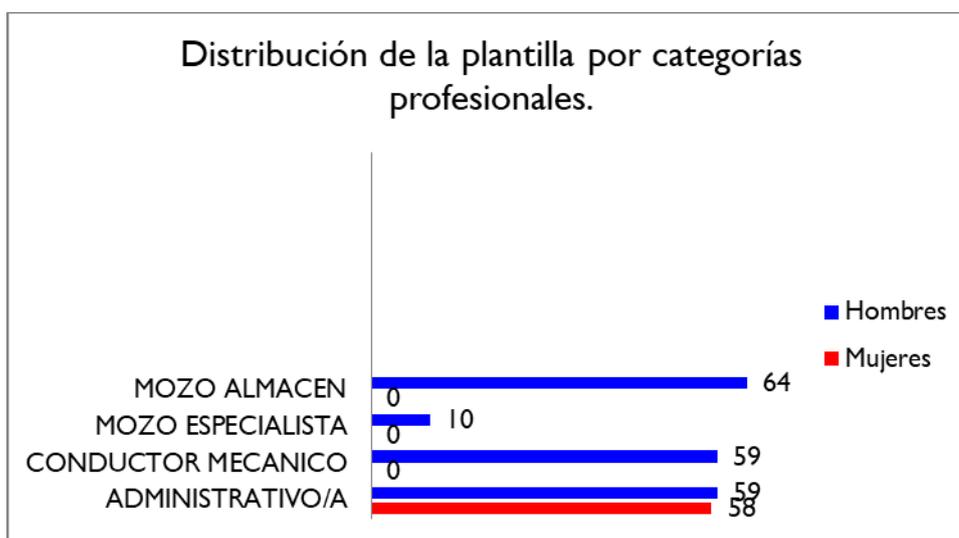
Los grupos profesionales analizados corresponden con lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de empresas de transporte al que se acoge Calsina Carré, destacar que en los datos aportados por la empresa se observan pocas denominaciones de categorías profesionales, lo que facilita el análisis de las mismas.

En la distribución de la plantilla de la empresa Calsina Carré, se observa que en todas las categorías profesionales existe un sesgo de género favorable al sexo masculino, ya que hay categorías profesionales donde existe nula representación femenina.

En las siguientes categorías profesionales con puestos técnicos y operativos, no existe representación femenina. En la denominación “Conductor mecánico”, “Mozo especialista” y en la categoría profesional de “Mozo almacén”, con denominaciones de lenguaje totalmente masculinos, no se encuentra representación del género femenino.

En la categoría profesional de “Administrativo/a”, que incluye la denominación con un lenguaje neutro, donde se incluye a ambos sexos, se encuentra representado por 58 mujeres (49,57%) y 59 hombres, que representan el 50,43%.

#### Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por categorías profesionales



Las personas adscritas al grupo profesional “Mozo de almacén”, “Conductor mecánico” y “Mozo especialista” son de representación únicamente masculina.

En un análisis de categorías profesionales las áreas de administración en todos los sectores de actividad, incluso en los masculinizados, estos puestos de trabajo están ocupados mayoritariamente por mujeres, asociados, en general, a sueldos bajos y con poca responsabilidad. Con los datos aportados por la empresa, se muestra que el 100% de mujeres en el centro de trabajo de Girona ocupan puesto de trabajo de Administración. Y que en esta misma categoría profesional hay 59 hombres que representan el 30,79% de representatividad masculina. Se espera en las siguientes observaciones poder ampliar el análisis.

**En conclusión: Se observa sesgo de género analizando la variable categoría profesional, sobre todo en los puestos masculinizados, ya que no existen mujeres en las categorías profesionales de “Mozo de almacén”, “Conductor mecánico” y “Mozo especialista”.**

**La representación se invierte en la categoría profesional de puestos administrativos, donde el 100% son mujeres. Más adelante analizaremos si existen obstáculos en la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y si se está potenciando la captación de talento femenino para estos niveles o tiene su origen en la escasez de mujeres en el mercado laboral en puestos vinculados a algunos grupos profesionales.**

#### **Análisis de la de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios**

No se ha podido analizar la distribución de la plantilla por categorías profesionales y estudios, para poder observar el porcentaje del personal que tiene estudios universitarios y también sin estudios y si sigue la pauta de la representación de hombres y mujeres que trabajan en la empresa, teniendo en cuenta que la plantilla está masculinizada. La empresa en la próxima actualización incluirá esta información.

En este apartado se intenta analizar el nivel de estudios y las categorías profesionales, para analizar las posibles diferencias de género, y en especial si hay talento femenino en la empresa con pocas oportunidades de promoción y poco reconocimiento

En España, según datos disponibles (EPA, 2018), el 52% de las personas con titulación de nivel superior, son mujeres, frente a un 48% de hombres. Es decir, hay más mujeres con estudios universitarios que hombres. Además, en general, el nivel formativo de las mujeres se ha elevado considerablemente. Las mujeres cada vez están mejor preparadas, sin embargo, la presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad, hoy por hoy, sigue siendo una realidad.

#### **Análisis de la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.**

No se ha podido analizar, por falta de datos, la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

Aunque la mujer está presente en el mercado laboral, la incorporación al ámbito laboral no lleva pareja una redistribución de las tareas domésticas en la unidad familiar, muchas mujeres han de soportar una doble carga, el cuidado de las personas dependientes (descendientes, ascendientes) así como la contribución retributiva a a unidad familiar. Datos sobre los usos del tiempo, nos recuerdan que las mujeres españolas se encargan diariamente, durante casi cuatro horas y media, de las tareas del hogar y del cuidado de menores, mayores o familiares dependientes. Por el contrario, los hombres que se ocupan de las labores domésticas solo les dedican dos horas y media de su tiempo.

Teniendo en cuenta estos obstáculos con los que se encuentran la mayoría de las mujeres y que responden a una realidad social que excede a la responsabilidad propia de la empresa.

Por este motivo se hace necesario el análisis de las horas trabajadas por hombres y mujeres en la empresa, para poder realizar un análisis de género y evidenciar si existen diferencias de género que dificultan la promoción o incluso la representación de mujeres en la empresa, cabe recordar que Calsina Carré es una empresa con alta representación del género masculino

Más adelante en el Ámbito de conciliación se analizará el número de descendientes, si puede aportar un análisis más profundo de la jornada laboral y la representatividad. Y teniendo en cuenta que trabajar jornadas inferiores a las 40 horas semanales supone, en muchos casos una menor dedicación a la carrera profesional y menor retribución entre otras implicaciones.

### 1.9 Representatividad de Representación Legal de la Plantilla. RPL

Existe **representación legal** de los trabajadores/as:

Si

No

#### TABLA DE REPRESENTACIÓN LEGAL

| Sindicato          | Mujer    | Hombre    | % de representación de Mujeres |
|--------------------|----------|-----------|--------------------------------|
| UGT                |          | <b>8</b>  | <b>0 %</b>                     |
| COMISIONES OBRERAS |          | <b>1</b>  | <b>0 %</b>                     |
| UGT                | <b>2</b> | <b>3</b>  | <b>40 %</b>                    |
| TOTAL              | <b>2</b> | <b>12</b> | <b>14.29 %</b>                 |

Durante el proceso de elaboración del Plan de igualdad, ha habido elecciones de la representación sindical. En el momento de entregar el Plan de igualdad la situación de Representación Legal de la plantilla queda de la siguiente manera: 14 personas componen la representatividad de la RLP, 9 en Pont de Molins (Girona) y 5 a Valls (Tarragona). En total 2 mujeres y 12 hombres. Ya que podemos realizar un análisis comparativo, se observa que no ha mejorado la representatividad de las mujeres en el área de representación sindical. La representación femenina supone un 14,28% y la masculina del 85,71%. Si hacemos una comparativa de la situación anterior a las elecciones sindicales y la situación actual, desde la perspectiva de género, no ha cambiado la representatividad. Si comparamos y tenemos en cuenta la representación de hombres y mujeres en la empresa, se observa que la representación sindical femenina es baja, inferior a la representación de mujeres en la empresa que es del 22,82% del total de la plantilla. En cambio, la representación masculina es del 85,71% en la representación sindical y en la representación en la empresa del 77,18%.

Se observa que la Representación Legal de la Plantilla está compuesta por 14 personas, 2 mujeres y 12 hombres. Existen dos sindicatos representativos en la empresa CCOO (14,28%) y UGT (71,42%).

Cabe mencionar que las personas de la RLP que han participado y dado su opinión sobre la igualdad de oportunidades, en total 2 personas, dos hombres han mencionado como principales preocupaciones en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: los horarios y el tema económico. También han opinado que no tienen suficiente información sobre el ámbito de igualdad de oportunidades, pero creen que en la empresa no existe discriminación de género. En referencia a los canales de comunicación que utiliza la empresa son el email y el buzón de sugerencias.

Se puede observar que la representación sindical está representada en un 14,29% por mujeres, dato que se analiza como poco positivo teniendo en cuenta la representatividad de mujeres en la empresa, que es del 22,82%. La mayor representación sindical es del género masculino, y existe una representación sindical, en concreto CCOO que no tiene ninguna mujer de representación, y UGT tiene 2 representantes femeninas, pero aunque es una representación baja, cabe destacar que un 14% es un porcentaje muy bajo, en comparación con las mujeres en la plantilla de la empresa. La mayoría de personas que ocupan el cargo de representantes sindicales están situados en el área operativa, son conductores o están en el área de almacén.

**En conclusión: La representatividad de la RLP no es equitativa, solo hay 2 mujeres de 14 personas que representan al personal, no se valora de forma positiva, ya que es un porcentaje muy bajo (14,29%), teniendo en cuenta que las mujeres en la empresa representan un 22,82% del total de la plantilla.**

**EVALUACIÓN ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL**

| PUNTOS FUERTES   | ACCIONES DE MEJORA  |
|--|---|
| <p>1. Mayor contratación indefinida en comparación con la contratación temporal.</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incrementar representación femenina en la plantilla. Rebajar la representación masculinizada. (Nuevas contrataciones, promociones internas)</li> <li>2. La representación sindical no es equilibrada. El 14% de mujeres en comparación con la representación total de mujeres en la empresa (22,82%).</li> <li>3. Tener información actualizada de las jornadas a tiempo parcial y tiempo completo en las contrataciones</li> <li>4. Tener información actualizada del nivel de estudios de la plantilla.</li> <li>5. Incrementar la representación femenina en los puestos de responsabilidad.</li> <li>6. Poder analizar la jornada de trabajo a tiempo parcial de las mujeres. Preguntar si quieren incrementar las horas de trabajo en la empresa.</li> </ol> |

**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 a categorías profesionales de nivel más alto.

**Selección de personal.**

Calsina Carré, dentro de su sistema de gestión de calidad (Certificación ISO 9001: actualización 2016) y ISO 14001 tiene definidos los objetivos, funciones, procesos en los que interviene y perfil requerido para el desempeño para cada uno de los puestos de la organización, esta información está protocolizada mediante un procedimiento específico que es garante de la objetividad y transparencia de los diferentes procesos clave de gestión del departamento de RR.HH (Selección,

Promoción, Formación y otros) asegurando en gran medida la igualdad de oportunidades y principio de no discriminación en la aplicación de estas políticas.

La empresa tiene definida la metodología para satisfacer las necesidades relativas a la formación y sensibilización del personal, así como definir el procedimiento para la incorporación de personal nuevo, válido para todas las áreas de la empresa.



En el diagrama de flujo para la contratación de personal se identifica todo el proceso a seguir para encontrar al mejor candidato o candidata para ocupar un puesto de trabajo determinado, siguiendo el siguiente proceso:

### **1. Identificación del puesto de trabajo. Detección de la necesidad**

Se detecta la necesidad por el/a Responsable del Departamento, solicitándose al Departamento de RRHH la provisión del puesto de trabajo. Con la descripción del Puesto de trabajo. Se tiene en cuenta la identificación necesidades de formación, el Plan de Formación, la realización de la formación, la evaluación de la formación, la necesidad de nueva contratación, otros.

### **2. Identificación del Perfil de Requerimientos del Puesto.**

Desde el área de RRHH, se procede a revisar/verificar el perfil de requerimientos del puesto a cubrir, según las especificaciones de la “Descripción del Puesto de Trabajo” previamente elaborada y contenida en el procedimiento de calidad: “Responsabilidades del personal y reglas de sustitución. El Perfil de Requerimiento del puesto contiene, la siguiente información:

- Denominación del puesto
- Departamento
- Dependencia jerárquica
- Objetivos del puesto
- Funciones del puesto
- Procesos (en los que interviene)
- Perfil (Formación, experiencia, otros)

### **3. Puesta en marcha Reclutamiento. Publicación Oferta de Empleo.**

El Departamento de RRHH, una vez verificado el Perfil de Requerimientos del Puesto, pone en marcha la fase de reclutamiento interno o externo (o ambos), utilizando, según las características del puesto, una o varias de las siguientes fuentes de reclutamiento:

- Anuncio en internet (buscador de empleo)
- Externalización del reclutamiento a través de ETT (en su caso).
- Base de Datos de Candidatos/as (candidaturas espontáneas).
- La oferta señala características del puesto y señala la forma de contacto (web)
- Organismos públicos.
- Contacto de familiares o conocidos.

Este procedimiento garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Existen dos características del proceso que son clave para asegurar la transparencia y la equidad, a saber:

- Publicidad de la Oferta. La oferta es pública.
- Descripción de las características del puesto (funciones, requisitos, localización, etc.).

Desde el punto de vista de género y de igualdad de oportunidades, el hecho de profesionalizar al máximo los procesos de selección, favorece la equidad e igualdad de oportunidades.

#### 4. **Procedimiento de inscripción a la oferta.**

Queda especificado cual es el procedimiento de inscripción, teniendo el/a candidato/a confirmación de la inscripción realizada. La facilidad del procedimiento de inscripción a las ofertas publicadas es otro factor positivo, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, así como eficacia y calidad del proceso, en general.

#### 5. **Proceso de evaluación de las candidaturas.**

En cuanto a la metodología utilizada para seleccionar candidatos/a lo más habitual es la realización de una entrevista personal así, como la valoración del historial profesional/curriculum. Cabe destacar que se entrevistan a 3 personas, previa selección, Según la naturaleza del puesto, se pueden añadir otras pruebas selectivas. Los factores que se tienen en cuenta para la toma de decisión final son (formación, experiencia, actitud).

6) En el caso de surgir una nueva necesidad de contratación, la dirección de área se pone en contacto con Recursos Humanos para iniciar el reclutamiento de personal.

7) Se contrasta la elección de la mejor persona para ocupar el puesto, con la aprobación de la dirección responsable del nuevo puesto a ocupar.

Recursos Humanos gestiona el inicio de la búsqueda a través de la fuente de la vía escogida, recabando los currículums de los/as candidatos/das e informando los Directores de Área de la evolución de dicha búsqueda.

La empresa utiliza tanto reclutamiento externo como interno, para buscar personal que se ajuste al perfil profesional que la empresa necesita.

8) Finalizada la selección, es RRHH quien se encarga de la gestión de contratación de la persona en cuestión.

9) Cuando se produzca la nueva incorporación, ya sea en plantilla o de carácter eventual, se facilita una información inicial con el objeto de facilitar la adaptación a la organización. Entre esta información se le entrega la Ficha de riesgos laborales del puesto de trabajo, así como el consentimiento para la protección de los datos personales facilitados a la empresa, siguiendo las pautas establecidas en el Manual de Protección de Datos. También se entrega en el puesto de trabajo de “conductor/a” un protocolo específico de alta del conductor/a donde se indica todos los pasos a seguir en relación a cada departamento (RRHH, Calidad y PRL, Flota y comunicación y Propios de la flota).

Aquellas personas que no pasan a la siguiente fase, deben ser informadas. La última decisión sobre el/a candidato/a seleccionado/a se toma desde la Dirección General, previo informe y asesoramiento el Departamento de RRHH.

En los Convenios colectivos, se especifica que, en los procesos de selección de personal, se velará no sólo por el cumplimiento de la normativa, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Se analizan los movimientos de personal en los últimos años, así como las nuevas incorporaciones y bajas, para detectar si en la gestión de RRHH existe alguna práctica discriminatoria o a mejorar. Se analiza las incorporaciones de los últimos tres años para la totalidad de los tres centros de trabajo.

Tabla que recoge las incorporaciones en los tres últimos años (Todos los centros de trabajo)

| Año          | Mujeres | %      | Hombres | %      | Total |
|--------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Año 2017     | 8       | 24,24% | 25      | 75,76% | 33    |
| Año 2018     | 9       | 30,00% | 21      | 70,00% | 30    |
| Año 2019     | 7       | 17,50% | 33      | 82,50% | 40    |
| <b>TOTAL</b> | 24      | 23,30% | 79      | 76,70% | 103   |

Un dato reseñable es que la incorporación de mujeres a Calsina Carré ha disminuido en el último año. La incorporación de mujeres es del 17,50% (7 mujeres) y el de hombres el 82,50% en el último año analizado. Ha habido más incorporaciones masculinas que femeninas en los últimos 3 años (23,30% de mujeres y 76,70% de hombres), siguiendo en general la tendencia de la empresa.

Se produce un sesgo de género en las contrataciones de los tres últimos años a favor de candidatos masculinos. Cabe recordar la ya comentada “masculinización” del sector, el dato de incorporaciones de mujeres en el año 2018, hace ser optimista, y ver como positivo la incorporación de mujeres en la empresa. En el futuro sería imprescindible mejorar la representación femenina en la empresa.

Tabla que recoge las bajas definitivas en los tres últimos años:

| Año          | Mujeres | %      | Hombres | %      | Total |
|--------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Año 2017     | 13      | 38,24% | 21      | 61,76% | 34    |
| Año 2018     | 14      | 31,82% | 30      | 68,18% | 44    |
| Año 2019     | 10      | 41,67% | 14      | 58,33% | 24    |
| <b>TOTAL</b> | 37      | 36,27% | 65      | 63,73% | 102   |

Las bajas definitivas en los tres últimos años, tienen también una marcada representación masculina (63,73% hombres y el 36,27% mujeres) pero con un marcado aumento de bajas definitivas de mujeres en comparación con la representatividad. En el año 2017 hay un porcentaje más alto de la media (38,24%) de bajas con representación femenina y el año 2019 aumenta hasta el 41,67% de representatividad.

**Causas de bajas definitivas en el último año (todos los centros de trabajo):**

| Tipo de Bajas definitivas        | Mujeres   | %             | Hombres   | %             | Total     |
|----------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Jubilación                       |           | 0,00%         | 1         | 100,00%       | 1         |
| Despido                          | 4         | 57,14%        | 3         | 42,86%        | 7         |
| Finalización de contrato         | 2         | 66,67%        | 1         | 33,33%        | 3         |
| Abandono voluntario              | 2         | 18,18%        | 9         | 81,82%        | 11        |
| Cese periodo de prueba instancia | 2         | 100,00%       |           | 0,00%         | 2         |
|                                  |           |               |           |               |           |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>10</b> | <b>41,67%</b> | <b>14</b> | <b>58,33%</b> | <b>24</b> |

La diferencia entre las incorporaciones y las bajas definitivas tiene un balance negativo para el género femenino ya que se han incorporado 24 mujeres (23,30%) en los últimos años y han causado baja 37 mujeres (36,27%). En cambio, se han incorporado 79 hombres (76,70%) y han causado bajas 65 hombres (63,73%), es decir que ha habido un balance positivo para el género masculino.

Se han analizado las causas de las bajas definitivas en el último año. Se observa, que las bajas definitivas de las mujeres, ha sido, mayoritariamente por finalización de contrato (66,67%) muy superior a la representatividad y superior al porcentaje de hombres que han finalizado el contrato que ha sido del 33,33%. Caber resaltar que la causa mayoritaria de baja permanente, del género masculino ha sido por abandono voluntario (81,82%) que en comparación con el género femenino es alto (18,18%).

Las causas por despido tienen un cierto equilibrio de género ya que se ha despedido a 4 mujeres (57,14%) y a 3 hombres (42,86%) en el último año. Pero si tenemos en cuenta el número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa, tiene un marcado sesgo de género, ya que 4 mujeres han causa baja por despido, que representan un 40% del total de mujeres, mientras que los 3 hombres que han causado baja por despido representan 21,42% del total de hombres que han causado baja.

Existe una baja por jubilación del último año, representado por una persona y es 1 hombre (100%). También hay 2 personas que han causado baja el último año por cese de período de prueba, que también representan el 100%.

**En conclusión: Hay una tendencia por sector de masculinización de la plantilla. Em el caso de la empresa se observa poca representación femenina en las últimas incorporaciones, si bien tendría que analizarse con profundidad y ver si los perfiles incorporados corresponden a perfiles profesionales masculinizados. Se podría incorporar este detalle en futuras actualizaciones.**

**Tipo de contrato en las nuevas incorporaciones**

Para analizar el tipo de contrato de las nuevas incorporaciones se ha tenido en cuenta el año 2018 y todos los centros de trabajo.

| Tipo de contrato                  | Mujeres   | %             | Hombres   | %             | Total     |
|-----------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Temporal a tiempo completo        | 9         | 18,75%        | 39        | 81,25%        | 48        |
| Temporal a tiempo parcial         | 0         | 0,00%         | 1         | 100,00%       | 1         |
| Fijo discontinuo                  |           |               |           |               | 0         |
| Indefinido a tiempo completo      |           |               | 1         |               | 1         |
| Indefinido a tiempo parcial       |           |               |           |               | 0         |
| Prácticas                         | 7         | 36,84%        | 12        | 63,15%        | 19        |
| Aprendizaje                       |           |               |           |               | 0         |
| Por ETT                           |           |               | 1         | 100,00%       | 1         |
| Otros (becas, formación, etc....) |           |               |           |               | 0         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>16</b> | <b>22,86%</b> | <b>54</b> | <b>77,14%</b> | <b>70</b> |

La mayor contratación (48 personas) se encuentra en los contratos temporales a tiempo completo con una marcada representación masculina (81,25% hombres frente el 18,75% de mujeres). Sigue por orden el contrato en prácticas (19 personas) donde hay una mayor representación masculina, pero tiene un marcado aumento de mujeres en prácticas 36,84%.

| Denominación de categorías | Mujer    | %          | Hombre    | %           | Total     |
|----------------------------|----------|------------|-----------|-------------|-----------|
| ADMINISTRATIVO/A           | 6        | 26 %       | 17        | 74 %        | 23        |
| CONDUCTOR MECANICO/A       | 0        | 0          | 5         | 100 %       | 5         |
| MOZO ALMACEN               | 0        | 0          | 6         | 100 %       | 6         |
| MOZO ESPECIALISTA          | 0        | 0          | 2         | 100 %       | 2         |
| <b>TOTAL</b>               | <b>6</b> | <b>17%</b> | <b>30</b> | <b>83 %</b> | <b>36</b> |

Según los datos cedidos por la empresa. En mayor número de contrataciones está en el área de administración (23 personas) el 26 % de mujeres (6mujeres) y el 74 % de hombres (17hombres).

Las demás contrataciones son 100% masculinas, ya que se han contratado hombres en la categoría profesional de: conductor mecánico, mozo de almacén y mozo especialista. Siendo zero el número de contratación femenina.

**En Conclusión: Las nuevas incorporaciones, las contrataciones analizadas en el año 2018 suponen seguir la tendencia de contratación y por lo tanto de representación de hombres y mujeres en la empresa.**

**Formación del personal.**

Para Calsina Carré la clave del éxito empresarial pasa por la actitud y el compromiso de las personas que trabajan en la organización. Para lograr resultados en términos de productividad y competitividad es necesario el desarrollo de una gestión integral de capital humano, donde la formación es una de las principales armas estratégicas de las que se dispone para alcanzar este objetivo, junto con un ambiente de trabajo adecuado para la realización de las operaciones que se realizan en la empresa. La gestión de la formación queda directamente relacionada a las decisiones de selección de los puestos de trabajo a ocupar.

Calsina Carré tiene definidos los puestos de trabajo, objeto de determinar las tareas inherentes de cada puesto, la formación mínima necesaria, la experiencia requerida, etc., que necesitan las personas que ocupen tales puestos de trabajo. El departamento de RRHH determina para cada puesto de la competencia necesaria del personal que realiza trabajos que puedan afectar a la calidad del servicio, que garanticen la seguridad en la realización del mismo y que puedan causar impactos medioambientales significativos. Esta información se establece en las Descripciones de puestos de trabajo.

1) La definición de los puestos de trabajo define todas las competencias que facilitan identificar la formación más recomendable.

2) La Dirección de cada área identifica las acciones formativas necesarias dirigidas al personal a su cargo. Para ello evalúan las peticiones de formación de los propios trabajadores y trabajadoras, las necesidades del mercado (nueva tecnología, exigencias del cliente, cartera de clientes, etc.), los requerimientos legales que vayan surgiendo, así como a las obligaciones de la propia empresa en materia de seguridad y salud laboral, etc.

También el propio personal solicita formación, en especial personal responsable de equipos, se destaca que se atiende cualquier motivación y demanda individual de formación. Se tienen en cuenta los problemas que han surgido, ya que algunos se pueden encontrar respuesta en la formación que recibe el personal.

Se destaca que hay formación técnica, en referencia al uso de máquinas específicas que se establece de forma automática para poder desarrollar el uso y adaptación lo más rápido posible.

Se realiza la formación en tramos de horarios de mañana. La difusión de la misma se hace vía email al personal, para hacer difusión y convocar a las personas interesadas y deben formarse.

El lugar de impartición de la formación es casi siempre en la propia empresa y de forma ocasional fuera de las instalaciones de la empresa. Casi siempre la formación es presencial. Se utiliza el formato presencial de formación y puntualmente también el online.

La asistencia a los cursos se demostrará y registrará mediante los certificados de asistencia, diplomas, listas de asistencia y documentos similares expedidos por el/la docente, o en su defecto con la firma aprobada del asistente en registros internos (listas de asistencia firmadas por el personal o similares).

### **Modalidad de formación**

En cuanto a la modalidad de la formación, en su mayoría se realiza bajo el formato presencial y dentro del horario laboral. Se ha realizado formación voluntaria pero también obligatoria para seguir normativas del sector y puestos de trabajo.

Las necesidades formativas más atendidas en Calsina Carré están relacionadas, principalmente, con el desarrollo del puesto de trabajo, la conducción y el tráfico. También formación sobre renovación de carnets i permisos, ámbito de prevención de riesgos laborales, medio ambiente, formación de acogida y formación inicial en el puesto.

### 1.1. Tabla de formación en el último año (Pont de Molins)

| Denominación cursos               | Mujeres      | %             | Hombres      | %             | Total         |
|-----------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| Seminari Controller               |              | 0,00%         | 1            | 100,00%       | 1             |
| PRL                               | 9            | 25,71%        | 26           | 74,29%        | 35            |
| Formació nova organització tràfic | 25           | 48,08%        | 27           | 51,92%        | 52            |
| Anglès bàsic                      | 2            | 28,57%        | 5            | 71,43%        | 7             |
| Anglès mig                        | 7            | 100,00%       |              | 0,00%         | 7             |
| Excel bàsic                       | 2            | 33,33%        | 4            | 66,67%        | 6             |
| Excel mig                         | 3            | 60,00%        | 2            | 40,00%        | 5             |
| Renovacions ADR/CAP               |              | 0,00%         | 14           | 100,00%       | 14            |
| Caps de Tràfic                    | 4            | 50,00%        | 4            | 50,00%        | 8             |
| Agent Igualtat                    | 1            | 100,00%       |              | 0,00%         | 1             |
| Formació Estiba                   | 3            | 75,00%        | 1            | 25,00%        | 4             |
| Gestió impagats                   | 5            | 100,00%       |              | 0,00%         | 5             |
| a3 nomina                         | 1            |               |              |               | 1             |
| Curs Suport Vital + DEA           |              | 0,00%         | 8            | 100,00%       | 8             |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>62,00</b> | <b>40,26%</b> | <b>92,00</b> | <b>59,74%</b> | <b>154,00</b> |

Se comprueba que el Plan de formación es público y transparente ya que toda la plantilla recibe información del Plan de Formación. El canal a utilizar, está perfectamente delimitado (vía email). Cabe destacar que, se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación ya que se tienen en cuenta las necesidades expresadas por toda la plantilla y la inmediata necesidad del puesto de trabajo.

En cuanto a la modalidad de la formación, se realiza bajo el formato presencial. La formación se realiza dentro del horario laboral. El lugar de impartición de la formación es en la propia empresa y ocasionalmente fuera de las instalaciones de la empresa (en ocasiones se alquila un espacio especial para poder desarrollar sesiones formativas en condiciones óptimas).

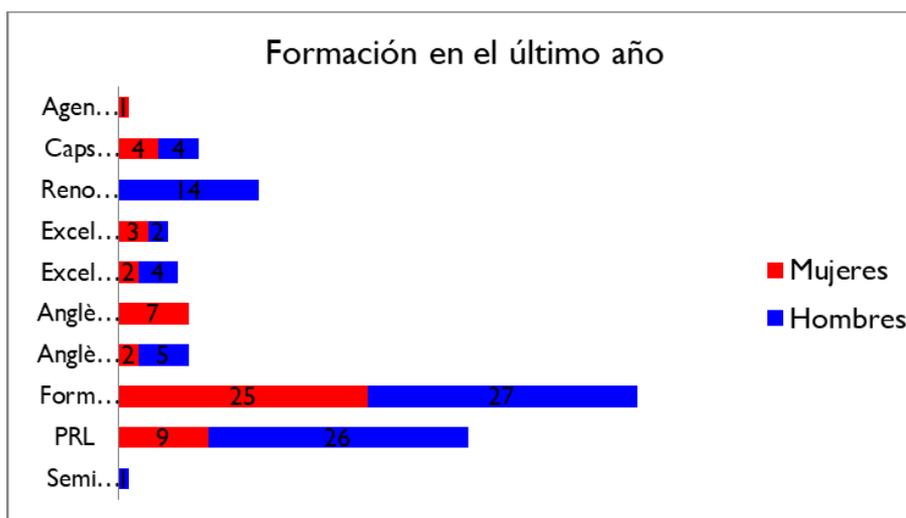
| Tipo de formación                                     | Mujeres | %      | Hombres | %      | Total |
|---|---------|--------|---------|--------|-------|
| Temas técnicos  | 35      | 44,87% | 43      | 55,13% | 78    |
| Idiomas, ofimática.                                   | 14      | 60,87% | 9       | 39,13% | 23    |
| Habilidades específicamente directivas                | 4       | 50,00% | 4       | 50,00% | 8     |
| Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...) |         |        |         |        | 0     |
| Prevención, Salud                                     | 9       | 20,00% | 36      | 80,00% | 45    |
|   | 62      | 40,25% | 92      | 59,74% | 154   |
| <b>TOTAL</b>  | 154     |        |         |        |       |

Las necesidades formativas más atendidas en Calsina Carré está relacionadas, principalmente, con la formación sobre calidad, formación técnica asociada al puesto, prevención de riesgos laborales, medio ambiente. Se analiza la formación realizada en el centro de trabajo de Girona. Se han formado en un año 154 personas, el 40,25% mujeres (62 mujeres) y el 59,75% de hombres (92 hombres). En la formación técnica, en temas específicos hay un porcentaje elevado de mujeres que han recibido esta tipología de formación un 44,87%. Se destaca que en la formación en idiomas y ofimática y temas de Administración hay un 60'87% de mujeres que reciben este tipo de formación y un 39,13% de hombres.

Destacar que la formación en Habilidades directivas hay el 50% de participación femenina y masculina (4 mujeres y 4 hombres).

La formación en prevención y salud, tiene una alta participación del género masculino el 80% hombres y el 20% mujeres.

#### Gráfico de la tabla de formación en el último año



Se observa un ligero sesgo de género en cuanto a participación de hombres y mujeres en la formación realizada (40,25% de mujeres frente al 59,74% de hombres) si ponemos en relación la

presencia porcentual de ambos sexos en la plantilla. Se observa que el porcentaje de formación realizada por mujeres aumenta en comparación con su presencia dentro de la empresa.

**En conclusión: Existe un Plan de formación, caracterizado por formación técnica, no existen barreras de acceso a la formación a las mujeres, cabe destacar que asisten a la formación un número mayor de mujeres que hombres, si se compara con la representación dentro de la empresa. Se tiene en cuenta las necesidades de cada puesto de trabajo llevando la gestión y responsabilidad la dirección y el departamento de RRHH.**

### **Formación sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

La empresa ha realizado formación dirigida a la sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y gestión igualitaria.

Se han realizado un total de 3 formaciones, durante el 2019. A continuación, se resumen la tipología, la duración y la entidad organizadora:

- Formación presencial dirigida a la Comisión de Igualdad  
Fecha: 2 formaciones en septiembre de 2019  
Personas formadas: 6 personas (hombres y mujeres)  
Duración: 5 horas + 5 horas
  
- Formación Agente Igualdad  
Fecha: agosto 2019  
Formación on-line personalizada a Erika Esteve, técnica de RRHH de la empresa  
Personas formadas :1 persona (mujer)  
Duración: 12 horas
  
- Formación en Sensibilización en igualdad al personal.  
Fecha: noviembre de 2019  
Personas formadas: 23 personas (hombres y mujeres)  
Duración: 4 horas

Calsina Carré ha realizado formación en temas de género. Ha dedicado durante el año 2019 un total de 21 horas en formación en igualdad de oportunidades de género. Y en total 30 personas han recibido formación en temas de género. Resaltar que es el inicio del Plan de igualdad, por lo que cabe esperar que durante el 2020 y en adelante se tendrá en cuenta programar formación en temas de género para todo el personal.

### **Promoción del personal.**

El procedimiento de promoción de Calsina Carré garantiza, el trato igualitario en la promoción y acceso de las mujeres dentro de la organización. Cabe recordar que el sector del transporte y logística es un sector masculinizado donde el mercado laboral, no facilita el acceso de las mujeres que pueden trabajar en este sector.

Potenciar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuir a reducir desigualdades y desequilibrios que, pudieran darse en la empresa, forma parte de los ámbitos de estudio en la empresa desde una perspectiva de género.

El desarrollo de una carrera profesional y poder acceder a determinados puestos de mayor rango es en muchos casos una situación muy complicada para las mujeres, especialmente en el sector de transporte, donde hay pocas mujeres. Algunas empresas del sector se encuentran con el fenómeno del “techo de cristal”, es decir, una limitación velada al ascenso laboral de las mujeres en las organizaciones. Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Calsina Carré cuenta con un procedimiento estándar incluido en su sistema de gestión de calidad, que regula los mecanismos de promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras. Y, además, existen Planes de Carrera diseñados para algunos/as trabajadores/as.

El procedimiento de promoción interna es el siguiente:

- El hecho de ser mujer o no, o tener responsabilidades familiares, aparentemente no es una barrera u obstáculo para el personal de Calsina Carré.
- Los criterios seguidos para promocionar tienen como principales fuentes de información:
  - Experiencia.
  - Formación.
  - Capacidad y cualidades de la persona.
  - Motivación y actitud
  - La valoración realizada por los/as responsables directos/as de la persona a promocionar, por el Departamento de RRHH de Calsina Carré y por la Dirección General.

Las personas que intervienen en la decisión final son los responsables de departamento de la vacante a cubrir, junto con la Dirección General.

La empresa expresa que comunica al personal la existencia de vacantes, siempre que la vacante es para cubrir una plaza fija o una sustitución de larga duración si no es el caso no se comunica. También comenta que existe movilidad dentro de los puestos de trabajo y que no es una barrera para acceder a un puesto de trabajo. En caso específico, de promoción de mujeres en la empresa, la movilidad geográfica no es ningún impedimento. Cabe recordar que la empresa tiene tres centros de trabajo: Tarragona, Girona y Barcelona y en algún momento en los últimos 3 años ha habido movilidad geográfica de Barcelona a Girona de una mujer. Se entiende que no hay la existencia de barreras de acceso, por la fácil adaptación a un nuevo destino laboral.

### **Promociones último año (2018)**

| Mujeres | %      | Hombres | %      | Total |
|---------|--------|---------|--------|-------|
| 4       | 28,57% | 10      | 71,43% | 14    |

Se ha promocionado a más número de hombres que de mujeres (28,57% de mujeres frente 71,43% de hombres), 4 mujeres y 10 hombres. Se ha de tener en cuenta la escasa presencia de mujeres en los puestos operativos. Por lo tanto, no se puede inferir que exista una voluntad consciente por parte de la empresa de impedir la promoción y ascenso de mujeres en la organización, sino aceptar la masculinización de la plantilla a día de hoy, teniendo en cuenta que la tendencia tiene que cambiar con la implementación del Plan de Igualdad.

#### Gráfico de las promociones del último año 2018



#### Gráfico de la tabla del tipo de promociones por categorías profesionales del último año

| Denominación categorías | Mujeres | %      | Hombres | %       | Total |
|-------------------------|---------|--------|---------|---------|-------|
| ADMINISTRATIVO/A        | 4       | 33,33% | 8       | 66,67%  | 12    |
| CONDUCTOR MECANICO      | 0       |        | 0       |         | 0     |
| MOZO ALMACEN            | 0       | 0,00%  | 2       | 100,00% | 2     |
| MOZO ESPECIALISTA       | 0       |        | 0       |         | 0     |
|                         |         |        |         |         |       |
|                         |         |        |         |         |       |
|                         |         |        |         |         |       |
| <b>TOTAL</b>            | 4       | 28,57% | 10      | 71,43%  | 14    |

La mayoría de las promociones se han producido en la categoría profesional de *Administración*, donde existe una representatividad femenina alta (33,33% mujeres y 66,67% hombres), por lo que se valora de forma positiva la promoción en esta área.

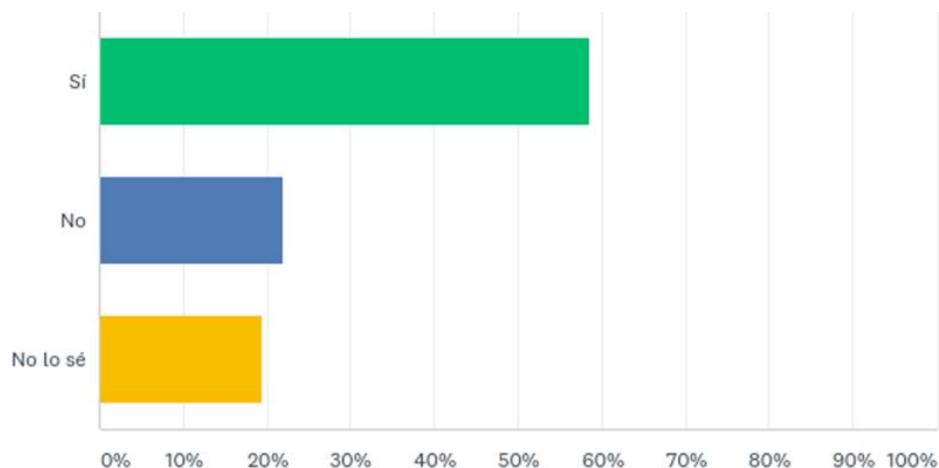
Se ha producido una promoción en la categoría profesional de *Mozo de almacén*, en total de 2 personas, que son 2 hombres, por lo tanto, representan el 100%.

Cabe destacar la necesidad de incorporar medidas positivas dirigidas a que, en caso de existir candidaturas femeninas y masculinas que acrediten igual mérito y capacidad para puestos de trabajo considerados masculinizados, se priorice la selección de candidatas femeninas. Seguir fomentando la contratación de mujeres en todas las áreas, siempre teniendo en cuenta el criterio previo de mérito y capacidad, es bueno para introducir la igualdad de oportunidades en este ámbito.

Resaltar que Calsina Carré expone la dificultad de encontrar perfiles femeninos para nuevos puestos de trabajo. También deja claro que no existe ninguna barrera interna o externa que puedan encontrar las mujeres para su incorporación en la empresa.

Cuando se pregunta al personal si cree que se promociona de igual forma a las mujeres que los hombres en la empresa. **El 58,54%** opina que **SI** frente al **21,95%** que opina que **NO** y el **19,51%** opina que **NO LO SABE**. Por lo tanto, hay percepción de que existe igualdad en la promoción laboral en la empresa.

**Q14: ¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?**



**En conclusión:** Existe una mayor promoción masculina (71,43%) que femenina (28,57%), siguiendo la tendencia de representatividad del sector. En una categoría profesional concreta como “Administración” donde se han incorporado 4 mujeres y 8 hombres, la promoción del género femenino sube hasta el 33%. Esta tendencia, de promoción femenina, tendría que seguir incrementando, para acertar un aumento en la representación de mujeres en la empresa.

**EVALUACIÓN ÁMBITO 5: DESARROLLO**

| PUNTOS FUERTES   | ACCIONES DE MEJORA  |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selección de personal neutra. Aunque se utilizan siempre los mismos canales de reclutamiento.</li> <li>2. Plan de formación estandarizado donde no existen diferencias de género de acceso a la formación.</li> <li>3. Plan de formación en el ámbito técnico dirigidos a ambos sexos.</li> <li>4. Formación en temas de igualdad de género en el personal de RRHH (30 personas).</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Incorporar medidas positivas para incrementar en número de mujeres en la organización. Incorporación de mujeres en caso de existir candidaturas femeninas para puestos de trabajo considerados masculinizados.</li> <li>2 Priorizar la selección de candidatas femeninas.</li> <li>3 Incorporar mujeres en las categorías profesionales donde existe poca representación.</li> <li>4 Sensibilización y formación en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la totalidad de la plantilla</li> <li>5 Promociones internas para incrementar el número de mujeres en las diferentes categorías profesionales técnicas.</li> </ol> |

## ÁMBITO 6: RETRIBUCIÓN

Este ámbito pretende valorar la política retributiva que existe en la empresa 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, la proporción de mujeres y hombres a cada nivel retributivo. Calcular las brechas salariales del salario bruto, salario base, complementos salariales: obligatorios y voluntarios, así como los beneficios sociales de la empresa.

### RECOGIDA DE DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LA RETRIBUCIÓN DISGREGADA POR SEXOS

Las empresas han de tener en cuenta en las políticas de igualdad, entre otros, el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y avanzar para conseguir más 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 su seguimiento.

Se empieza por las bandas salariales para comprobar si existencias diferencias significativas en cuenta al género.

#### Tabla de distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales

| Banas salariales          | Mujeres | %       | Hombres | %       | Total |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|-------|
| Entre 7.200 € y 14.000 €  | 2       | 15.38 % | 11      | 84.62 % | 13    |
| Entre 14.001 € y 24.000 € | 35      | 19.89 % | 141     | 80.11 % | 176   |
| Entre 24.001 € y 30.000 € | 13      | 34.21 % | 25      | 65.79 % | 38    |
| Entre 30.001 € y 36.000 € | 2       | 22.22 % | 7       | 77.78 % | 9     |
| Más de 36.000 €           | 6       | 42.86 % | 8       | 57.14 % | 14    |
| TOTAL                     | 58      | 23.20 % | 192     | 76.80 % | 250   |

Realizando un análisis global de las retribuciones de la plantilla, con los datos proporcionados del centro de trabajo de Girona, desde una perspectiva de género, se aprecia que, como retribución media y en proporción de su representación en la plantilla, hay más hombres que mujeres situados en la banda salarial superior ("Mas de 36.000€), esto es, un 57,14% de hombres frente a

un 42,86% de mujeres, un porcentaje por encima del 23,20% de la muestra general. Estas retribuciones pertenecen a puestos de responsabilidad dentro de la empresa y refleja un dato positivo: la valoración equitativa de los puestos de responsabilidad, valorando el rendimiento en las promociones sin sesgo de género.

Situación similar se refleja en las bandas salariales (24.001€ a 30.000€), dónde se encuentran el 65,79% de los hombres y el 34,21% de las mujeres. De nuevo un grupo por encima de la media de 23.20 % de mujeres en la muestra. Apoyando la conclusión en grupos de mayor valoración salarial hay más equidad, valorando el rendimiento y la productividad de las personas evitando cualquier sesgo de género.

En la banda salarial siguiente (30.001€ a 36.000€), el porcentaje de mujeres que percibe esta retribución es del 22,22% frente al 77,78% de los hombres. Este tramo salarial sigue la misma representatividad que encontramos en la empresa (23,20% mujeres y 76,80 hombres).

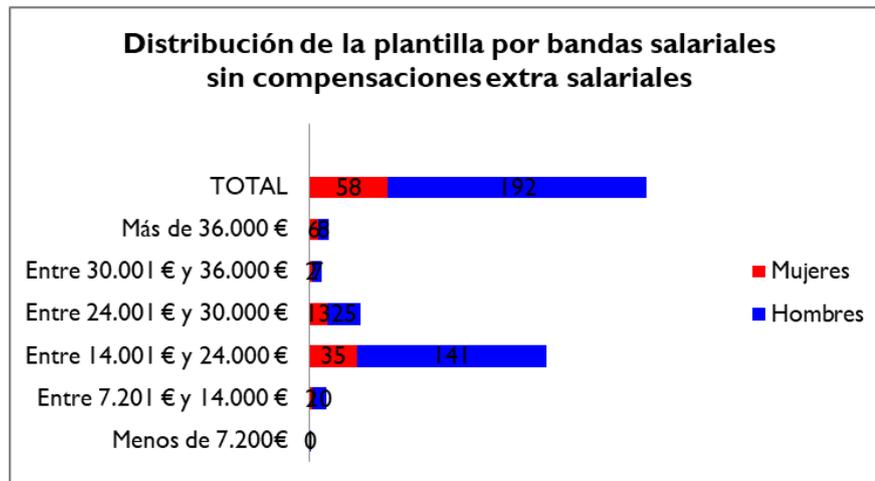
En las bandas salariales (14.001€ a 24.000€), se encuentran la mayoría de trabajadoras (35 mujeres) y trabajadores (141 hombres), es decir el 80,11% de los hombres y el 19,89% de las mujeres. Es decir que un elevado número de mujeres que trabajan en la empresa cobran esta retribución, 35 mujeres, que representa un 60,34% del total de mujeres. En las bandas salariales (7.201€ a 14.000€), se encuentran el 83,3% de los hombres y el 16,67% de las mujeres, decir que son 2 mujeres (16,67%) y 10 hombres (83,33%) que cobran una de las retribuciones más bajas de la empresa.

La retribución más baja, menos de 7.200€, se encuentra representada por una única persona y es 1 hombre (100%).

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

- GRUPO PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO. El “Convenio Colectivo de Empresas de Transporte”, al que se acoge la empresa, establece diferentes niveles salariales según el grupo profesional a la que se adscriba al/a trabajador/a.
- 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, sobre beneficios y resultados empresariales.
- 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.

**Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales**



La igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor cubre no sólo casos en que mujeres y hombres desarrollen un trabajo igual, sino también la situación más habitual en la cual se ejercen trabajos diferentes. Cuando hombres y mujeres realizan un trabajo de contenido diferente, pero que es de igual valor, tendrían que recibir una remuneración igual. Este concepto se convierte en fundamental para que no exista discriminación y promover la igualdad, ya que hombres y mujeres ejercen trabajos diferentes y en condiciones diferentes.

En el análisis de las bandas salariales y las categorías profesionales podemos afirmar que en la categoría profesional del área de gestión y administración de la empresa es donde encontramos el mayor volumen de personas para realizar el análisis. En el centro de trabajo ubicado en Girona, donde trabajan la mayoría del personal de la organización sus puestos de trabajo son ocupados por perfiles profesionales administrativos. Cabe destacar que es la única categoría profesional donde encontramos mujeres, ya que en las siguientes encontramos sólo hombres: conductor, mozo almacén y mozo especialista.

Tabla de distribución de la plantilla por bandas salariales y categorías profesionales

| Categorías       | Bandas salariales         | Mujeres | %      | Hombres | %       | Total |
|------------------|---------------------------|---------|--------|---------|---------|-------|
| ADMINISTRACION   | Menos de 7.200€           |         |        |         |         | 0     |
|                  | Entre 7.201 € y 14.000 €  | 2       | 50,00% | 2       | 50,00%  | 4     |
|                  | Entre 14.001 € y 24.000 € | 35      | 47,95% | 38      | 52,05%  | 73    |
|                  | Entre 24.001 € y 30.000 € | 13      | 72,22% | 5       | 27,78%  | 18    |
|                  | Entre 30.001 € y 36.000 € | 2       | 25,00% | 6       | 75,00%  | 8     |
|                  | Más de 36.000 €           | 6       | 42,86% | 8       | 57,14%  | 14    |
| CONDUCTOR        | Menos de 7.200€           |         |        |         |         | 0     |
|                  | Entre 7.201 € y 14.000 €  |         |        |         |         | 0     |
|                  | Entre 14.001 € y 24.000 € |         | 0,00%  | 40      | 100,00% | 40    |
|                  | Entre 24.001 € y 30.000 € |         | 0,00%  | 19      | 100,00% | 19    |
|                  | Entre 30.001 € y 36.000 € |         |        |         |         | 0     |
|                  | Más de 36.000 €           |         |        |         |         | 0     |
| MOZO ALMACEN     | Menos de 7.200€           |         |        |         |         | 0     |
|                  | Entre 7.201 € y 14.000 €  |         | 0,00%  | 8       | 100,00% | 8     |
|                  | Entre 14.001 € y 24.000 € |         | 0,00%  | 54      | 100,00% | 54    |
|                  | Entre 24.001 € y 30.000 € |         | 0,00%  | 1       | 100,00% | 1     |
|                  | Entre 30.001 € y 36.000 € |         |        | 1       | 100,00% | 1     |
|                  | Más de 36.000 €           |         |        |         |         | 0     |
| MOZO ESPECIALIST | Menos de 7.200€           |         |        |         |         | 0     |
|                  | Entre 7.201 € y 14.000 €  |         |        |         |         | 0     |
|                  | Entre 14.001 € y 24.000 € |         |        | 10      | 100,00% | 10    |
|                  | Entre 24.001 € y 30.000 € |         |        |         |         | 0     |
|                  | Entre 30.001 € y 36.000 € |         |        |         |         | 0     |
|                  | Más de 36.000 €           |         |        |         |         | 0     |
|                  |                           |         |        |         |         |       |
|                  |                           |         |        |         |         |       |
|                  |                           |         |        |         |         |       |
|                  |                           |         |        |         |         |       |
|                  |                           |         |        |         |         |       |
| <b>TOTAL</b>     |                           | 58      | 23,20% | 192     | 76,80%  | 250   |

En la categoría profesional de *Administración* la banda salarial más baja de 7.201€ a 14.000€, hay el 50% del género femenino (2 mujeres) y el 50% del género masculino (2 hombres). Destacar que no hay ninguna persona en esta categoría profesional con la retribución más baja *Menos de 7.200€*.

La mayoría de personas que trabajan en el área de *Administración* están en la banda salarial de 14.001 a 24.000€, un 52,05% de hombres y un 47,95% de mujeres, es decir 35 mujeres y 38 hombres.

En la banda salarial de 24.001€ a 30.000€, existe una representación importante de mujeres, el 72,22% (13 mujeres) y en cambio es el único tramo salarial donde hay menos hombres representados, el 27,78% (5 hombres).

En la banda salarial de 30.001€ a 36.000€ hay 2 mujeres y 6 hombres, que representan el 25% y el 75% respectivamente. Tal como se ha apuntado con anterioridad, sigue la tendencia de representatividad de la empresa de mujeres y hombres.

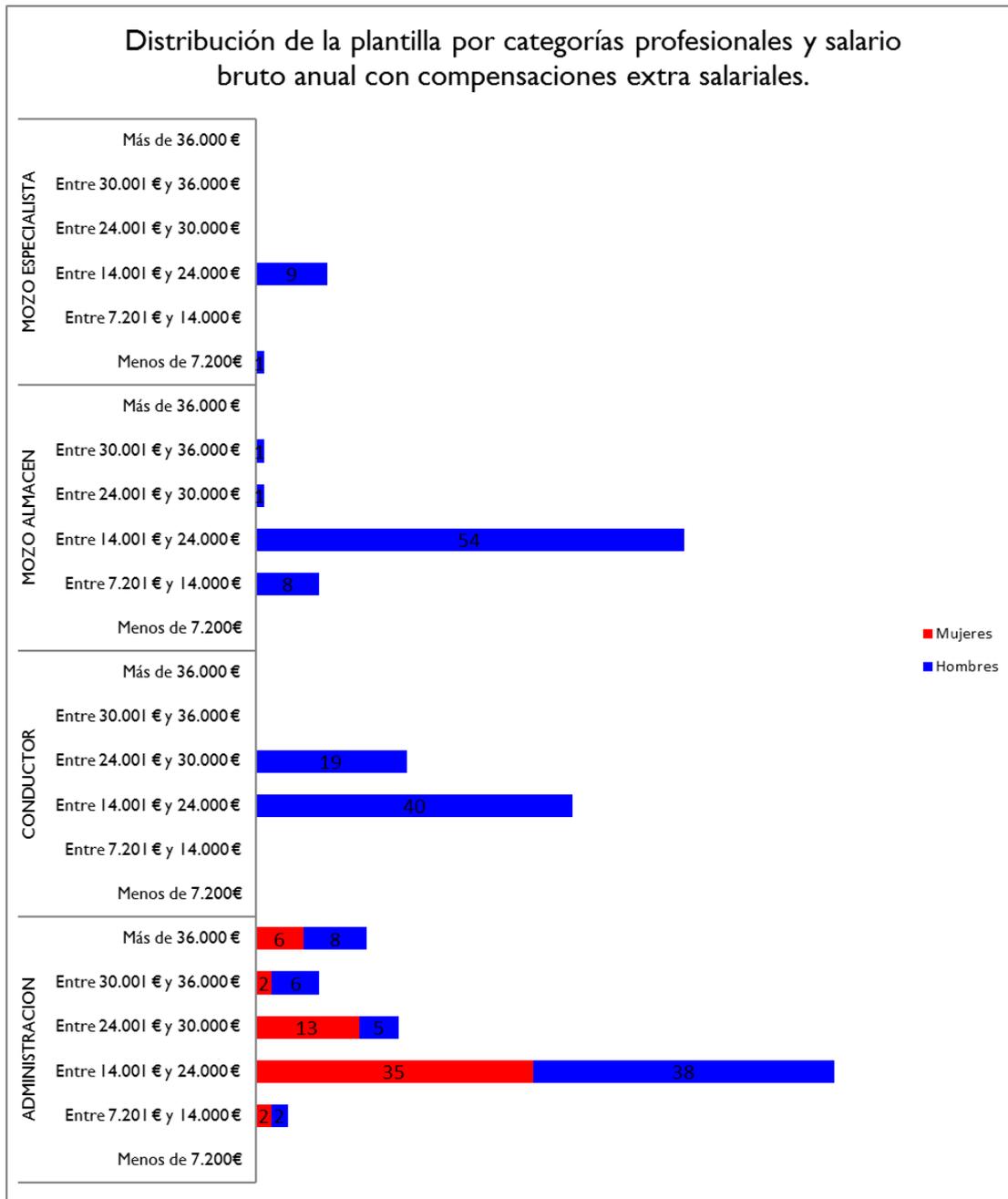
En el tramo retributivo de *Más de 36.000€*, se observa que existen 6 mujeres (42,56%) y 8 hombres (57,14%) en el área de *Administración* encontramos un porcentaje alto en comparación

a los datos de representatividad femenina. Dato positivo, pero lejano a que ocurra en los otros tramos retributivos

En la categoría profesional de *conductor*, donde sólo existen hombres. En la banda  *salarial de 14.001 a 24.000€* hay 40 hombres y en el tramo salarial de *24.001 a 30.000€* hay 19 hombres, el 100% de representatividad masculina.

En la categoría profesional de *Mozo de Almacén*, sólo encontramos hombres, cabe destacar que donde encontramos un mayor número de representación es en el tramo de retribución de *14.001 a 24.000€* con 54 hombres. En la banda salarial de *7.201€ a 14.000€* hay 8 hombres. En los tramos salariales más altos, en la banda salarial de *24.001 a 30.000€* hay 1 hombre y el de *30.001€ a 36.000€* hay también un hombre. En todas las bandas salariales de Mozo de Almacén se encuentra una representación masculina del 100%.

**Gráfico de la tabla de la distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales**



A falta de mayor conocimiento de los criterios concretos aplicados en la asignación salarial de cada empleado/a perteneciente a cada grupo o categoría profesional, cuyo conocimiento pudiera justificar las diferencias retributivas observadas, se propone, para su estudio y valoración, revisar los criterios salariales aplicados a los/as trabajadores/as de los diferentes Categorías Profesionales, en especial en el área Administrativa, verificar que estos criterios son objetivos, y corregir, en su caso, las desviaciones no justificadas y que por tanto sitúen a uno de los sexos en desventaja respecto al otro, en lo que a sus derechos salariales se refiere

**En conclusión: Cuando analizados los tramos de salario medio por categorías profesionales se observa que no existe ninguna categoría profesional donde las mujeres cobren más que los**

**hombres. Destacar que no hay mujeres en algunas de categorías profesionales. En la categoría profesional de Administración, hay mujeres en todas las bandas salariales, destacando que en los tramos salariales superiores también hay mujeres en un sector de actividad masculinizado.**

Para hacer un análisis más exhaustivo del ámbito de Retribución, se desarrolla un análisis de Auditoría Salarial de género para comprobar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la empresa a través del cálculo de las brechas salariales.

### **AUDITORIA SALARIAL. CÁLCULOS BRECHA SALARIAL**

La desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres es un problema persistente en la mayoría de empresas. El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en la mayoría de empresas, 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 la ocupación. Se impone la obligación a las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios.

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

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.

#### **Como se calcula la brecha salarial**

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por hacer los cálculos sobre la base de los datos existentes, de manera 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, para detectar cual 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 hombres 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.

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

En este análisis utilizaremos siete indicadores diferentes para conocer la brecha salarial de la empresa Calsina Carré. A partir de los datos suministrados por la empresa, y que pertenecen a diferentes centros de trabajo. Para el análisis se utiliza la fórmula de cálculo de la brecha salarial global. Los datos proporcionados por la empresa para el cálculo de las brechas salariales tienen un origen en una herramienta de análisis diferente a la utilizada para hacer el análisis de representatividad de la empresa. Por lo que se analizan datos de diferentes centros de trabajo del período 2019.

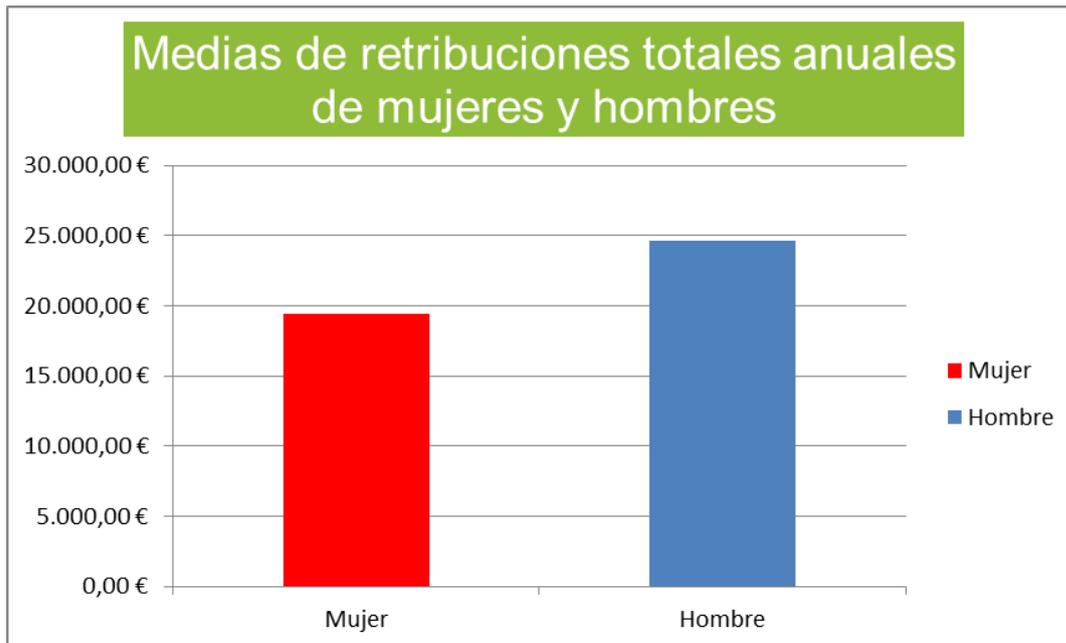
### INDICADOR 1. Medias de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial

| Por sexo             | Media Retribuciones totales | Brecha Salarial.<br>Medias de retribuciones totales anuales |
|----------------------|-----------------------------|---|
| Mujer                | 19.419,22 €                 |   |
| Hombre               | 24.630,94 €                 | 21,16%  |
| <b>Total general</b> | <b>23.458,70 €</b>          |   |

Tal como se aprecia en la gráfica los hombres cobran un salario medio de 24.630,94 euros y las mujeres un salario medio de 19.419,22 euros, por lo tanto, los hombres cobran una cantidad más alta que sus compañeras de trabajo.

La brecha salarial es de un 21,16%, es decir que las mujeres cobran un 21,163% menos que los hombres. La brecha salarial la hemos calculado con la diferencia de retribuciones medias (salario bruto) que cobran los hombres y las mujeres y la hemos comparado con la retribución media de los hombres. Sin que ello responda a una voluntad de la empresa a la discriminación por género, ya que la voluntad, tal como se ve reflejada en muchos otros aspectos del análisis es reconocer y valorar los/as trabajadores/as en igualdad de condiciones y oportunidades. Pueden existir otros factores externos que también puedan afectar este porcentaje como la disponibilidad del mercado de trabajo, la masculinización del sector...entro otros factores.

La brecha salarial global es un indicador que apunta a la diferencia de salarios que existen en la empresa a nivel general, sin tener en cuenta ninguna variable más. Cabe tener en cuenta que Calsina Carré forma parte de un sector de actividad masculinizado. La UE sitúa la diferencia salarial media en un 16%, también otros estudios como el la Fundación BBVA, apuntan que la brecha salarial de género por ocupaciones masculinizadas es del 14,7%. Calsina Carré se encuentra por encima de estos porcentajes.



Los hombres cobran una media de 5.211'72 euros más que las mujeres en la retribución anual. Aunque este primer análisis permite sacar una primeras conclusiones de diferencial retributivo, hay que contemplar factores como el sector de actividad masculinizado, donde trabajan un mayor número de hombres que de mujeres.

No se detecta ninguna discriminación directa, ya que el sexo no es un criterio para establecer el salario, es decir, mujeres y hombres no reciben la misma retribución por su condición biológica, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga. Cabe mencionar que la existencia de mujeres en todas las categorías profesionales, permitiría obtener una brecha salarial menor, por lo tanto, una diferencia retributiva más baja.

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 desventaja particular, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras. Un determinante de la discriminación indirecta y al mismo tiempo de brecha salarial en una empresa, puede ser la pertenencia a un sector de actividad determinado, como puede ser el del transporte y logística en donde la plantilla se encuentra masculinizada y con dificultades para que el mercado laboral pueda ofrecer diferentes perfiles profesionales adaptables a la empresa.

INDICADOR 2. Promedio de la ganancia salarial bruto por hora.

| Por sexo <input type="text"/> | Promedio de SUELDO TOTAL POR HORA | Brecha salarial <input type="text"/> |
|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Mujer                         | 10,84                             | 21,91%                               |
| Hombre                        | 13,89                             |                                      |
| <b>Total general</b>          | <b>13,20</b>                      |                                      |

Un segundo indicador nos permite mostrar la comparación de la retribución por hora (Salario bruto/horas anuales). La brecha salarial es del 21,91%, es decir que los hombres cobran un 21,91% más que las mujeres en el precio hora cobrada. Existen pocas personas que no realizan la totalidad de las horas, por tener contratos a tiempo parcial, o en prácticas, por lo que el diferencial sigue la tendencia del Indicador 1.

Por lo tanto, no existen diferencias retributivas en la tipología de contratación y la retribución. Pero tal como se ha observado, con anterioridad, las horas semanales de trabajo realizadas por la plantilla, las mujeres realizan de 20 a 35 horas semanales en un 33,33%, pero no es una diferencia significativa ya que solo hay 2 mujeres, y la mayoría realizan 40 horas semanales, hecho, que puede explicar porque no existe una mayor brecha salarial cuando comparamos el precio hora.

### INDICADOR 3. MEDIAS DE RETRIBUCIONES TOTALES POR PUESTOS DE TRABAJO

|                           | MUJER       | HOMBRE      | TOTAL       |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>ADMINISTRATIVO/A</b>   |             |             |             |
| AUXILIARES                | 17701,40 €  | 17507,50 €  | 17.604,40 € |
| JEFES                     | 39.635,18 € | 42.663,72 € | 41.149,45 € |
| OFICIALES                 | 23.518,10 € | 22.524,75 € | 23.021,42 € |
| <b>CONDUCTOR MECANICO</b> |             | 34.546,76 € | 34.546,76 € |
| <b>MOZO ALMACEN</b>       |             |             |             |
| CAPATAZ                   |             | 27.278,08 € | 27.278,08 € |
| MOZO CARG/DESC            |             | 14.864,56 € | 14.864,56 € |
| MOZO                      |             | 17.333,70 € | 17.333,70 € |
| <b>MOZO ESPECIALISTA</b>  |             | 16.670,71 € | 16.670,71 € |
| <b>TOTAL</b>              | 26.646,06 € | 24.328,58 € | 25.487,32 € |

Existen algunas diferencias en la retribución media por categoría profesional y puestos de trabajo. Analizamos las diferencias retributivas de hombres y mujeres que ocupan una misma clasificación profesional para obtener la brecha salarial de cada puesto laboral. Existen algunas categorías profesionales representadas por un único género. Por lo tanto, no existe brecha salarial.

Se inicia el análisis por los puestos de trabajo que se encuentran con el perfil de *Administración*. En la categoría de *Auxiliares* existe una diferencia positiva para el género femenino de 193,88 €. En la categoría profesional de *Jefes/as* existe una brecha de media 3.028,54 € de diferencia en favor del género masculino. Sin embargo, en la categoría de *Oficiales* se invierte la dinámica en favor de las mujeres con una diferencia a su favor de 993,35 €.

No existen brechas salariales en los puestos de trabajo clasificados como *Conductor Mecánico*, *Mozo* y *Mozo especialista* ya que no existen mujeres que ocupen este puesto de trabajo. Cabe mencionar la necesidad de analizar si estos trabajos de trabajo requieren competencias específicas de género y la dificultad para encontrar mujeres con el perfil para ocupar el puesto de trabajo.

### INDICADOR 4. BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

|                                 | MUJER              | HOMBRE             | TOTAL              |
|---------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>PERFIL ADMINISTRATIVO/A</b>  | 19.000,89 €        | 24.661,86 €        | 21.831,38 €        |
| <b>PERFIL CONDUCTOR</b>         |                    | 33.333,77 €        | 33.333,77 €        |
| <b>PERFIL MOZO</b>              |                    | 24.422,31 €        | 22.900,82 €        |
| <b>PERFIL MOZO ESPECIALISTA</b> |                    | 16.670,71 €        | 16.670,71 €        |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>19.000,89 €</b> | <b>24.772,16 €</b> | <b>23.684,17 €</b> |

En el indicador 4 se observan las brechas salariales atribuibles a las categorías profesionales, Existen diferencias salariales en algunas categorías profesionales, cabe destacar el área *Administrativa*, donde se descubre una brecha salarial de diferencia de 5.660,97 €. Cabe destacar que en el área administrativa es donde hay un mayor número de mujeres trabajando.

En la categoría de conductor mecánico no se encuentra brecha salarial, ya que no hay representación femenina, por lo que la brecha salarial es del 0%. Tampoco en la categoría mozo ni mozo especialista.

Cuando reunimos los diferentes puestos de trabajo en las categorías profesionales, se observan diferencias salariales en el perfil de Administración. Ya que en las categorías profesionales que están representadas por hombres y mujeres, los hombres cobran una retribución más alta. Hay grupos profesionales representados únicamente por el género masculino y una categoría profesional representada únicamente por el género femenino. Siguiendo una pauta que se da en la mayoría de sectores de transporte y logística.

#### INDICADOR 5. BRECHA SALARIAL DEL SALARIO BASE Y PUESTO DE TRABAJO

|                           | MUJER             | HOMBRE             |
|---------------------------|-------------------|--------------------|
| <b>ADMINISTRATIVO/A</b>   | 8.397,81 €        | 10.045,65 €        |
| <b>CONDUCTOR MECANICO</b> |                   | 12.437,80 €        |
| <b>MOZO</b>               |                   | 11.495,18 €        |
| <b>MOZO ESPECIALISTA</b>  |                   | 7.558,39 €         |
| <b>TOTAL</b>              | <b>8.397,81 €</b> | <b>10.384,26 €</b> |

Cuando analizamos el salario base que marca el convenio colectivo, vemos que la brecha salarial es menor que cuando analizamos el salario bruto. Para el *Personal Administrativo* existe una brecha salarial del 16,40%. Cabe recordar que analizando la retribución anual (salario bruto) la brecha es de 21,16%.

Las diferencia entre las brechas salariales obtenidas analizando el salario base y el salario bruto suelen venir explicadas por los complementos salariales, que se analizan más adelante.

En los otros puestos de trabajo no existen diferencias salariales ya que existe representación femenina o masculina.

La estructura salarial, que viene fijada por convenio colectivo o por características del contrato individual de trabajo, se compone del salario base y de los complementos salariales, definidos como las retribuciones que acompañan al salario base. Pueden ser de diversos tipos y no suelen tener una terminología uniforme.

Tradicionalmente, los complementos salariales se fijan teniendo como referencia las características más presentes en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, cosa que tiene un impacto negativo en terminos de género. Además en muchos convenios colectivos, los complementos salariales se fijan atendiendo a la disponibilidad más elevada de

tiempo de trabajo, la cual cosa afecta negativamente la situación retributiva de las mujeres trabajadoras.

Cuando se analiza el salario base en comparación con la retribución total, existen diferencias menores. La brecha salarial total general cuando analizamos el salario base que cobran hombres y mujeres es del 15,04%, que indica que los hombres cobran un 15% más que las mujeres de salario base.

#### INDICADOR 6. BRECHA SALARIAL Y COMPLEMENTOS OBLIGATORIOS.

|                           | MUJER              | HOMBRE             |
|---------------------------|--------------------|--------------------|
| <b>ADMINISTRATIVO/A</b>   | 14.155,65 €        | 16.855,26 €        |
| <b>CONDUCTOR MECANICO</b> |                    | 20.295,80 €        |
| <b>MOZO</b>               |                    | 21.214,22 €        |
| <b>MOZO ESPECIALISTA</b>  |                    | 12.141,29 €        |
| <b>TOTAL</b>              | <b>14.155,65 €</b> | <b>17.626,64 €</b> |

Los complementos obligatorios son aquellos complementos salariales que constan en el convenio colectivo por cada puesto de trabajo o categoría profesional. Pueden existir puestos de trabajo que no esten retribuidos con complementos obligatorios.

Los complementos obligatorios son los que constan en el convenio colectivo. Cabe destacar que en el *Personal Administrativo* hay una brecha salarial del 16,02%, lo que significa que las mujeres reciben menos complementos obligatorios que sus compañeros masculinos.

En el año analizado (2019) el personal femenino cobra de media 14.155,65 € y el personal masculino cobra 17.626,64 € en concepto de complementos salariales obligatorios, con un diferencial de 3.470,99 € anual.

#### INDICADOR 7. BRECHA SALARIAL Y COMPLEMENTOS VOLUNTARIOS

| Medias de complementos voluntarios | Sexo              |                   | Total general     | Brecha salarial. |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|
|                                    | Mujer             | Hombre            |                   |                  |
| ADMINISTRATIVO                     | 2.997,07 €        | 4.013,15 €        | 3.512,93 €        | 25,32%           |
| CONDUCTOR MECÁNICO                 | 0,00 €            | 27,27 €           | 27,27 €           | 100,00%          |
| MOZO ALMACEN                       | 0,00 €            | 613,70 €          | 532,47 €          | 100,00%          |
| MOZO DE ALMACEN                    | 0,00 €            | 301,84 €          | 301,84 €          | 100,00%          |
| MOZO ESPECIALISTA                  | 0,00 €            | 598,13 €          | 598,13 €          | 100,00%          |
| MOZO ALMACEN                       | 0,00 €            | 0,00 €            | 0,00 €            |                  |
| <b>Total general</b>               | <b>2.592,06 €</b> | <b>1.299,52 €</b> | <b>1.590,25 €</b> | <b>-99,46%</b>   |

Los complementos salariales voluntarios son aquellos que fija la empresa, pero no existe una normativa o convenio colectivo que lo dicte. En la empresa cobran este concepto casi todas las personas. Cabe destacar que existe brecha salarial en el personal Administrativo, con una brecha alta del 25,32%. Se debería hacer un análisis más profundo, ya que en esta categoría profesional hay la mayoría de mujeres de la organización. Las mujeres que trabajan en el área Administrativa

cobran 2.997,07€ en concepto de complementos voluntarios y los hombres en esta misma área 4.013,15€, lo que indica un diferencial de 1.016,08€ anuales.



Cabe destacar que las cantidades que perciben las mujeres por este concepto son menos elevadas que las percibidas por los hombres. Tal cómo indica el gráfico, sólo reciben complementos voluntarios las mujeres que están en el área Administrativa y las otras categorías profesionales representadas por hombres todas perciben complementos voluntarios.

#### INDICADOR 8. HORAS EXTRAS. BRECHA SALARIAL

|                           | MUJER           | HOMBRE          |
|---------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>ADMINISTRATIVO/A</b>   | 275,28 €        | 166,85 €        |
| <b>CONDUCTOR MECANICO</b> |                 | 159,07 €        |
| <b>MOZO</b>               |                 | 1.535,31 €      |
| <b>MOZO ESPECIALISTA</b>  |                 | 105,06 €        |
| <b>TOTAL</b>              | <b>275,28 €</b> | <b>491,57 €</b> |

Destacar que la empresa paga horas extraordinarias. Aunque las cantidades no son elevadas, existe brecha salarial. Existe una brecha salarial general en las horas extras del 44%, que indica que los hombres cobran un 44% más de retribución por horas extras que las mujeres.

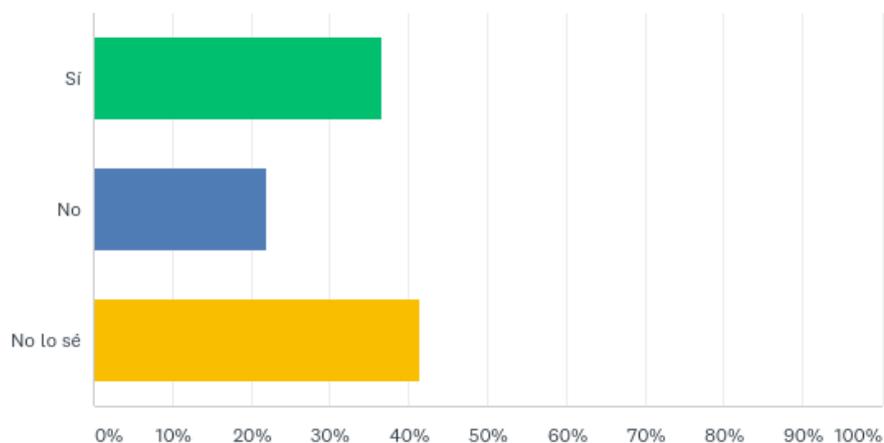
Cabe destacar que existe una brecha salarial negativa del que indica que las mujeres cobran un 65% más de retribución en concepto de horas extras que sus compañeros que trabajan en el perfil administrativo.

En el análisis retributivo también cabe destacar que la empresa paga en concepto de beneficios sociales, las dietas del puesto de trabajo de conducción, cabe mencionar que la cantidad es

mejorada respecto al que indica el convenio colectivo abscrito. Se considera que el pago por este concepto es una mejora laboral y en especial de mejora en la retribución del colectivo de personas que se dedican a la conducción.

Cuando se pregunta al personal si cree que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional. Las respuestas son **SI** el **36,59%**. El **21,95%** opina que **NO**, pero el más significativo es el **NO LO SE con un 41,46%** de respuestas. Por lo que se valora de forma positiva hacer un análisis de la Política retributiva de la empresa y darla a conocer los datos como medida de transparencia salarial.

**Q13: ¿Cree usted que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?**



Se ha analizado el ámbito de retribución con los datos aportados por la empresa, correspondientes al año 2019. Se tiene en cuenta la dificultad de obtener datos, y también se manifiesta la oportunidad para que el departamento de RRHH tenga en cuenta en el futuro, de la necesidad de tener la información salarial de forma estandarizada, que permita un mejor análisis.

La unificación de salarios y complementos salariales por categorías profesionales, puede tener un efecto positivo sobre las diferencias retributivas porque garantiza un salario único para el Grupo Profesional. Sin embargo, pueden seguir existiendo conceptos salariales extra convenio, de modo que las empresas deberían hacer una Valoración del Puesto de Trabajo (VPT) específica a fin de incorporar en la comparación de puestos de igual valor todos los conceptos retributivos.

**EVALUACIÓN ÁMBITO 6: RETRIBUCIÓN**

| PUNTOS FUERTES  | ACCIONES DE MEJORA  |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facilidad para obtener los datos salariales des del departamento de RRHH de la empresa.</li> <li>2. Conocimientos del nuevo RD 6/2019 de medidas urgentes (auditoria salarial)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar criterios salariales aplicados a las diferentes categorías profesionales. Valoración de los puestos de trabajo en perspectiva de género.</li> <li>2. Cambiar las brechas salariales con diferencias significativas entre mujeres y hombres.</li> <li>3. Analisis de la estructura salarial en las diferentes categorías profesionales.</li> </ol> |

## ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

En este ámbito se tiene en cuenta la prevención de las conductas de acoso en el trabajo, psicológico, sexual y actitudes sexistas y el trato discriminatorio o percepción de discriminación. 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. Valora el grado de sensibilidad del personal responsable hacia la igualdad de trato.

En el momento de realizar el Plan de igualdad, Calsina Carré dispone de un procedimiento específico, un protocolo orientado a la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y también laboral. Por lo que la empresa tiene en cuenta tres tipologías de acoso que pueden surgir en la empresa:

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO y PSICOLÓGICO. 2019**

En la actualidad la empresa debe de realizar toda la tarea de comunicación tanto interna como externa, para dar a conocer la existencia del Protocolo de Acoso. Disponer de una herramienta de gestión, como es el protocolo, tiene que ser una medida de prevención ante actitudes poco deseables. Por lo tanto, la empresa como medida fundamental de la Implantación del Plan de igualdad es el disponer de un Protocolo de acoso sexual y por razón de género ajustado a lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ya mencionada, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En el Convenio Colectivo se especifican las faltas y sanciones. También se encuentran las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas.

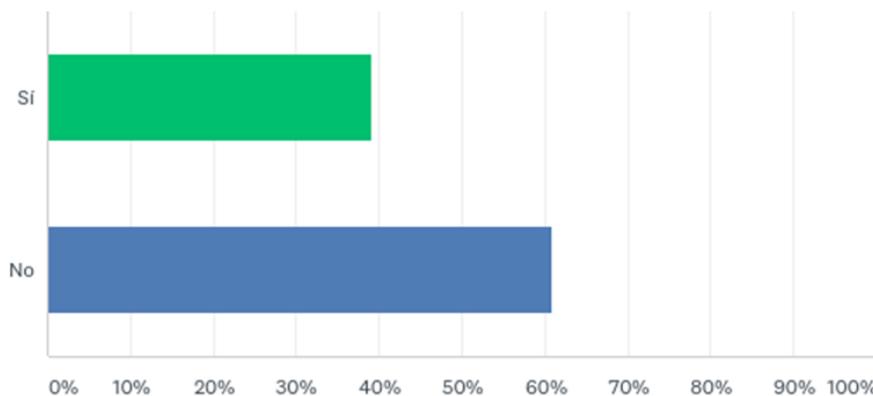
La importancia de disponer de un Protocolo de prevención de Acoso sexual, por razón de género queda patente en el Convenio colectivo, teniendo en cuenta que la simple disposición y difusión

del Protocolo puede suponer un elemento motivador para cambiar actitudes no correctas dentro de la empresa. Cabe resaltar que el Protocolo de Acoso, también es una herramienta de prevención hacia posibles casos de acoso dentro de la empresa.

Aunque no se ha tenido ninguna situación conocida, ni ningún tipo de denuncia en referència al acoso sexual la empresa ha creado en 2019 un Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de género que se está implantando formará parte de las primeras acciones a desarrollar en este Plan de Igualdad.

Cuando se pregunta al personal si sabe si en su empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, el **39,02% responde que SI** y el **60,98% responde que NO**. Por lo tanto se tendría que hacer la misma pregunta cuando ya esté implantado el Protocolo de Acosos sexual, para conocer su nueva opinión al respecto.

**Q9: ¿Sabe si en su empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?**



**EVALUACIÓN ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

| PUNTOS FUERTES   | ACCIONES DE MEJORA   |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Predisposición y sensibilización des del departamento de RRHH frente al acoso sexual.</li> <li>2. Elaboración del Protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y psicológico.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementación de un Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo y Psicológico.</li> <li>2. Plan de comunicación interna del Protocolo.</li> <li>3. Difusión del Protocolo (comunicación externa)</li> <li>4. Formación en materia de acoso sexual y por razón de género.</li> </ol> |

## ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES

Comprueba los tipos de contrato y jornada laboral, también la asignación de horarios y que los criterios utilizados no ejercen ningún efecto negativo sobre algún colectivo de la empresa. Comprueba la discriminación en las bajas y en los despidos.

### FORMA DE CONTRATACIÓN

Contratos último año en todos los centros de Cataluña que dispone el Grupo Calsina Carré.

| Tipo de contrato                  | Mujeres   | %             | Hombres   | %             | Total     |
|-----------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Temporal a tiempo completo        | 9         | 18,75%        | 39        | 81,25%        | 48        |
| Temporal a tiempo parcial         | 0         | 0,00%         | 1         | 100,00%       | 1         |
| Fijo discontinuo                  |           |               |           |               | 0         |
| Indefinido a tiempo completo      |           |               | 1         |               | 1         |
| Indefinido a tiempo parcial       |           |               |           |               | 0         |
| Prácticas                         | 7         | 36,84%        | 12        | 63,15%        | 19        |
| Aprendizaje                       |           |               |           |               | 0         |
| Por ETT                           |           |               | 1         | 100,00%       | 1         |
| Otros (becas, formación, etc....) |           |               |           |               | 0         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>16</b> | <b>22,86%</b> | <b>54</b> | <b>77,14%</b> | <b>70</b> |

Calsina Carré utiliza diferentes tipologías de contrato para incorporar trabajadores y trabajadoras en la empresa:

- Contrato temporal a tiempo completo
- Contrato temporal a tiempo parcial
- Contrato indefinido a tiempo completo
- Contrato indefinido a tiempo parcial
- Contrato en prácticas
- Contratación por ETT

Se han analizado las nuevas incorporaciones, en el año 2018 y se ha observado que la empresa ha realizado más contratos temporales que indefinidos. Haciendo un primer análisis de género se observa que ha contratado a 9 mujeres (18,75%) y 39 hombres (81,25%), en contratación temporal a tiempo completo. Cabe resaltar que esta situación no hace cambiar la tendencia de representación masculina y femenina en la empresa (22,82% de mujeres y el 77,18% de hombres).

Se observa que la empresa ha contratado a un hombre a tiempo completo y tiempo indefinido, este dato no es significativo.

La empresa realiza contratos en prácticas, cabe suponer que a personas jóvenes dando la oportunidad de conocer el mundo laboral y tener una oportunidad de futuro en la empresa. Se han realizado 19 contratos en prácticas, 7 realizados a mujeres y 12 a hombres. Si tenemos en cuenta la proporción de representación femenina y masculina que existe en la empresa,

afirmamos que hay una diferencia significativa de género. Ya que la contratación en prácticas de las mujeres representa un 36,84% y la contratación masculina del 63,15%. Este tipo de contratación puede ser una oportunidad para que se incorporen a la empresa un número mayor de mujeres.

En cuanto a horarios y distribución de la jornada no se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres. En la empresa se realiza horario partido con flexibilidad de entrada y salida. Este punto será analizado con más profundidad en el ámbito de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

### EVALUACIÓN ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES

| PUNTOS FUERTES   | ACCIONES DE MEJORA  |
|--|---|
| 1. Contratación en prácticas de mujeres, siendo una oportunidad para una mayor incorporación de mujeres en la empresa. | 1. Tener datos comparativos, en diferentes años para mejorar el análisis.<br>2. Tener en cuenta a las mujeres en las nuevas incorporaciones. Para mejorar porcentajes de representatividad.<br>3. Intentar la contratación indefinida de mujeres. |

## 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.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*).

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes, en la implantación de políticas igualitarias.

En Calsina Carré, si bien hace años que implantan medidas que ayudan al personal a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral (flexibilidad de horarios, teletrabajo en algunos casos y jornada intensiva tanto para hombres como mujeres), quiere mejorar en este aspecto incorporando otras iniciativas que favorezcan la conciliación entre la plantilla. Propiciar una buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral, buscando un equilibrio saludable para todo el personal. Conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Las medidas ya implantadas por Calsina Carré dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personal, son:

- Jornada flexible para aquel personal que tiene horario partido (Flexibilidad entradas-salidas).
- Opción de “teletrabajo” en aquellas ocupaciones que, por su naturaleza, no requieren presencialidad.
- En caso de maternidad/paternidad se facilita al máximo su disfrute y la reincorporación se produce con total normalidad
- Período de lactancia compactada.
- Permisos de excedencia..
- Dispone de un departamento de Recursos Humanos que vela por el desarrollo y bienestar del personal de la empresa.

### **Tabla de representatividad de la plantilla y horas de trabajo**

| Número de horas   | Mujeres   | %             | Hombres    | %             | Total      |
|-------------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|
| Menos de 20 horas | 0         |               | 0          |               | 0          |
| De 20 a 35 horas  | 1         | 33,33%        | 2          | 66,67%        | 3          |
| De 36 a 39 horas  | 0         |               | 0          |               | 0          |
| 40 horas          | 48        | 19,43%        | 199        | 80,57%        | 247        |
| Más de 40 horas   |           |               |            |               |            |
| <b>TOTAL</b>      | <b>49</b> | <b>19,60%</b> | <b>201</b> | <b>80,40%</b> | <b>250</b> |

Tal como se aprecia en la tabla la mayoría del personal realiza 40 horas. Destacando que hay un colectivo que realiza de 20 a 35 horas y que tiene una representación del 33,33% de mujeres. Este porcentaje es mayor a la representatividad de mujeres que hay en la empresa.

Se observa una clara distribución de jornada completa de 40 horas, destacando que en la empresa se realizan horas extraordinarias, que no han sido analizadas en cuanto a representatividad.

Como en toda empresa queda patente la necesidad de conciliar la vida personal y laboral, por lo que se procede a analizar las cargas familiares que puedan tener los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

#### TRABAJADORES/AS QUE HAN SIDO PADRES/MADRES EN EL ÚLTIMO AÑO

No se puede contar con la información de todos los centros de trabajo, se tiene en cuenta solo un centro de trabajo del cual se han suministrado los datos a analizar.

| Madres | Padres | Total |
|--------|--------|-------|
| 6      | 7      | 13    |

Gráfico de la tabla de trabajadores/as que han sido padres/madres en el último año



Se observa que han tenido descendencia 13 personas en el último año, 7 hombre (54%) y 6 mujeres (46%). Se observa que pocas personas de la empresa han tenido descendencia y se pasa a analizar las responsabilidades familiares (número de hijos/as) que tiene la plantilla.

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

No tenemos datos específicos de el número de hijos/as de la plantilla. Hemos podido obtener unos datos del 2018 que indica que 8 personas han tenido descendencia, 2 mujeres y 6 hombres (identificados por el nombre de pila). Y en el año 2019 se han identificado 8 personas que han tenido descendencia, 3 mujeres y 5 hombres (identificados por el nombre).

### Tabla de distribución de edades de la plantilla.

| Edades       | Mujeres | %      | Hombres | %      | Total |
|--------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Mas de 50    | 11      | 14,29% | 66      | 85,71% | 77    |
| 41-50        | 20      | 20,83% | 76      | 79,17% | 96    |
| 31-40        | 31      | 36,47% | 54      | 63,53% | 85    |
| 20-30        | 14      | 18,67% | 61      | 81,33% | 75    |
| <b>TOTAL</b> | 76      | 22,82% | 257     | 77,18% | 333   |

Existe más de un 40% de personas que están en edad de tener descendencia. Por lo que se tiene que tener en cuenta las políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Se tiene que promover que el uso de las medidas de conciliación, para que no penalicen a las personas trabajadoras, independientemente de su género, para avanzar en la corresponsabilidad y la equidad de género.

Se recomienda que se establezcan medidas de conciliación mediante una gestión del tiempo de trabajo flexible para las personas trabajadoras en equilibrio con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Cabe observar que no tenemos el dato de personas que no tienen ningún hijo/a por lo que las acciones de conciliación entre el ámbito personal y laboral deben cuidarse y fomentar para que la vida laboral no sea una barrera a la hora de decidir tener descendencia.

La necesidad de la conciliación, viene de la mano de la Corresponsabilidad, y para ello, es necesaria la actuación coordinada de los poderes públicos, educativos, agentes sociales y sociedad civil para que la corresponsabilidad en las unidades familiares sea una realidad en el futuro, que permita a mujeres y hombres un mejor reparto de tareas y mayor satisfacción en lo personal, familiar y en lo profesional.

Las empresas en general tienen un papel fundamental a la hora de idear acciones de conciliación entre la vida personal y familiar para ambos sexos, dando un papel más protagonista a los hombres que en el pasado no ha tenido, promoviendo acciones de conciliación que incluyan a los hombres.

Todas las medidas de conciliación han de mejorar la calidad de vida de las personas que conforman la empresa y también han de contribuir a tener una sociedad en donde plantearse tener descendencia no sea una decisión final según el tipo de trabajo u organización donde se trabaja.

Cabe destacar que no solo existe la necesidad de conciliar para atender a los hijos o las hijas, sino que cada vez más se debe pensar en las personas mayores que necesitan cuidados y que debido al envejecimiento de la población, pueden resultar desatendidas por la dificultad de conciliar la vida personal y la laboral.

**Tabla de tipo de Bajas temporales que existen en la empresa, distribuidos por sexo.**

| Tipo de Bajas Temporales   | Mujeres   | %             | Hombres   | %             | Total      |
|--|-----------|---------------|-----------|---------------|------------|
| Contingencia Comun   | 34        | 30,36%        | 78        | 69,64%        | 112        |
| Contingencia Profesional   | 1         | 5,56%         | 17        | 94,44%        | 18         |
| Parto  | 2         | 100,00%       |           | 0,00%         | 2          |
| Maternidad   | 2         | 100,00%       |           | 0,00%         | 2          |
| Cesión al padre del permiso de maternidad                                  |           |               |           |               | 0          |
| Paternidad   |           | 0,00%         | 3         | 100,00%       | 3          |
| Adopción o acogida   |           |               |           |               | 0          |
| Riesgo durante el embarazo   |           |               |           |               | 0          |
| Reducción de jornada lactancia   |           |               |           |               | 0          |
| Reducción de jornada por cuidado de hijo/a                                 | 5         | 100,00%       |           | 0,00%         | 5          |
| 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  | 1         | 100,00%       |           | 0,00%         | 1          |
| Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...                             |           |               |           |               | 0          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>45</b> | <b>31,47%</b> | <b>98</b> | <b>68,53%</b> | <b>143</b> |

La mayoría de las bajas son por Permisos por Contingencias comunes (30,36% mujeres y 69,39% hombres), por orden descendente les sigue las contingencias profesionales (5,56% mujeres frente al 94,39% de hombres). Si comparamos estos datos con la representatividad, hay diferencias de género.

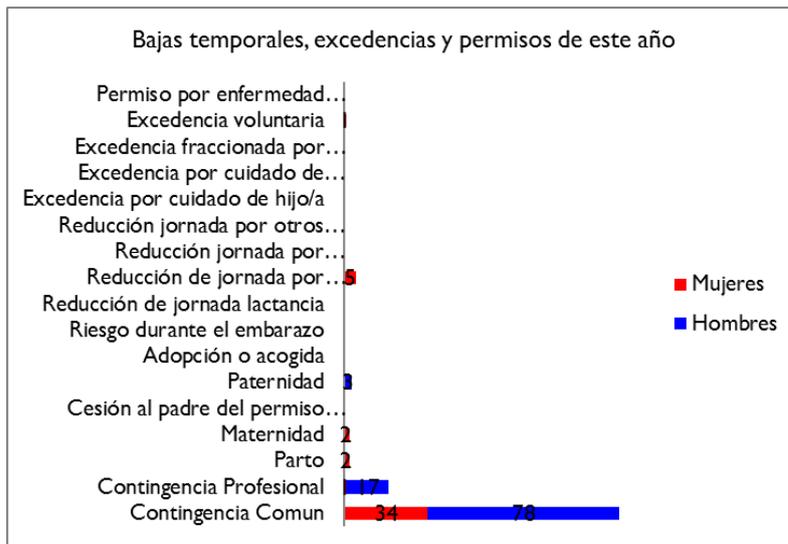
Se observa que en aquellos permisos voluntarios relacionados con el cuidado familiar solo hay mujeres. Solo mujeres han pedido reducción de jornada, ya sea por lactancia u otros motivos, tampoco ningún hombre ha pedido excedencia por el cuidado de los hijos/as y si 5 mujeres. Estos datos revelan la tendencia estadística a que los permisos relacionados con el cuidado de hijos/as sean más solicitados por mujeres que por hombres, lo que evidencia, lo ya comentado

anteriormente, las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de compatibilizar su carrera profesional con el cuidado familiar.

Se destaca 1 excedencia voluntaria, representada por una mujer, para el cuidado de un hijo.

Cabe destacar que en las bajas de paternidad que son 3 y las bajas de maternidad que son 2, representados por los sexos específicos que se les atribuye el permiso.

**Tabla de Bajas temporales, excedencias y permisos de este año:**

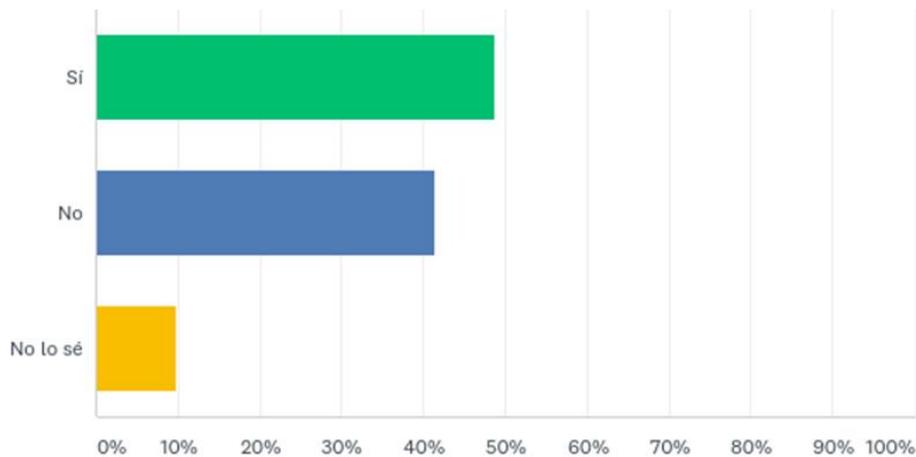


Des del departamento de RRHH se tiene en cuenta la importancia de la conciliación entre la vida personal y laboral: la flexibilidad horaria, permisos de excedencia, teletrabajo, evitar reuniones fuera del horario de trabajo, Jornadas coincidentes con el horario escolar. También existen reducciones de jornada, excedencias y permisos al cual se acogen más mujeres que hombres.

En departamento de RRHH es consciente de la importancia de la conciliación entre la vida personal y laboral, comentan que el personal siempre piden mejorar las acciones, aunque Calsina Carré quiere mantener las acciones que se desarrollan en la actualidad.

Cuando se pregunta al personal si se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo, responden **SI en un 48,78%** , **NO en un 41,46%** y **NO LO SE en un 9,76%**. Por lo tanto valoran positivamente la conciliación en la empresa más de mitad del personal.

**Q7: ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?**



La conciliación entre la vida personal y familiar tiene muchas connotaciones positivas. Conseguir atraer más talento, puede ser una de ellas, ya que, según diversos estudios, las empresas con más políticas de conciliación resultan más atractivas y deseables para los/a profesionales. Las personas candidatas al hacer una valoración de lo que les ofrece cada empresa, consideran que uno de sus “principales activos”, es que cuenten con medidas que faciliten la conciliación. La atracción de talento femenino en la empresa es un factor determinante para revertir la representación mayoritariamente masculina.

**En conclusión: Se observa sesgo de género en el uso de permisos voluntarios relacionados con el cuidado de hijos/as, si bien este sesgo importante, cinco mujeres solicitaron un tipo de permiso por excedencia de cuidados de hijos/as. La empresa realiza acciones de conciliación, aunque se recomienda la incorporación de nuevas medidas encaminadas a mejorar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.**

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

| PUNTOS FUERTES   | ACCIONES DE MEJORA   |
|--|--|
| <p>1. Acciones de Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: flexibilidad horaria, jornada compactada, permisos de excedencia, jornadas reducidas, teletrabajo, evitar reuniones fuera del horario de trabajo, Horarios y jornadas especiales para embarazadas, Programa para cuidar las personas mayores</p> <p>2. Valoración positiva del personal en referencia a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.</p> | <p>1. Valoración y incorporación de nuevas medidas de conciliación entre la vida personal y laboral.</p> <p>2. Incorporar cada 5 años una nueva medida que facilite la conciliación.</p> <p>3. Crear un buzón de sugerencias</p> |

## 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 relación con los riesgos laborales y salud laboral, Calsina Carré tiene actualizado el *Plan de Prevención de Riesgos Laborales* cumpliendo con la legislación vigente. Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal.

Calsina Carré, cuenta con un área de Prevención de riesgos laborales interna, con el objetivo de garantizar el cumplimiento estricto de la ley e informa de las novedades y cambios en la legislación vigente, para tener al personal actualizado en esta materia, mediante acciones de formación y notas informativas de los cambios existentes

La plantilla, tal como sea observado, tiene formación en prevención de riesgos laborales, con exigibilidad de las nuevas normativas, y la formación que da la empresa es de carácter obligatorio para el personal indicado.

Existen medidas para proteger a las mujeres embarazadas y sus bebés en sus puestos de trabajo para evitar un riesgo para su salud. Se analiza el puesto de trabajo por el departamento de PRL, si procede se ajusta y se adaptan las condiciones.

Tienen un servicio de colaboración con una Mutua para dar asesoramiento psicológico a las trabajadoras y trabajadores que lo necesiten

En caso de embarazo, se articulan medidas específicas asociadas al puesto de trabajo, cómo la reasignación de funciones para minimizar el riesgo hasta causar baja si la situación lo requiere.

De esta manera se consigue una armonización que facilita la implantación de mejores prácticas orientadas a crear entornos laborales más seguros. En este sentido, una organización podrá anticiparse y mostrar una buena capacidad de reacción en el momento que surja una situación que comprometa la salud y la seguridad del trabajador y la trabajadora.

Por lo que se ha podido observar no existe ninguna prenda discriminatoria en el trabajo. Cabe resaltar que los puestos de trabajo, no vienen muy condicionados por normas estrictas en cuanto a la ropa de trabajo.

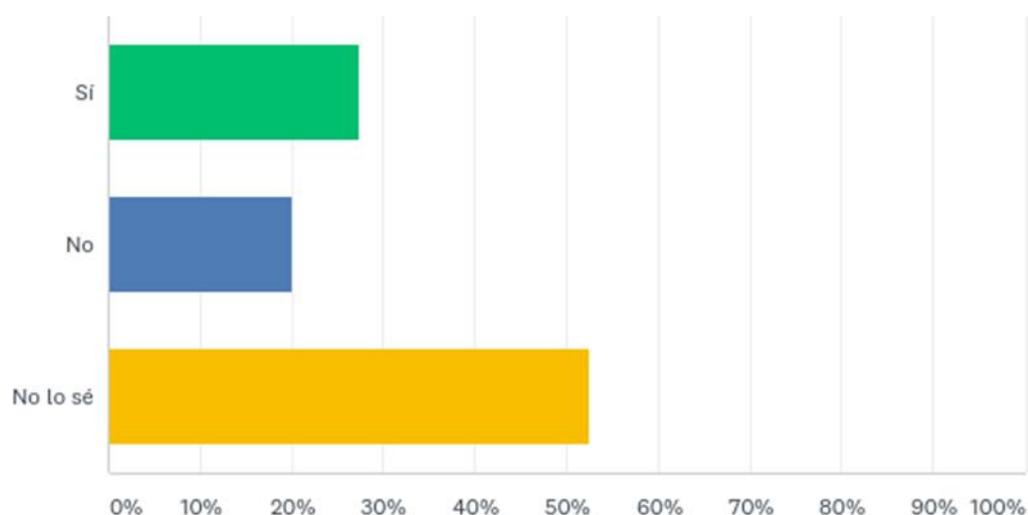
Se ha analizado la movilidad, en cuanto a la movilidad geográfica, existen los tres centros de trabajo: Barcelona, Girona y Tarragona. La empresa de Girona se encuentra fuera del núcleo urbano, lo cual no supone ninguna barrera, ni dificultad para acceder al puesto de trabajo, tanto para mujeres como para hombres. Si existe movilidad dentro de puestos de promoción. En este último año una mujer se ha trasladado a trabajar al centro de trabajo de Girona, con anterioridad estaba trabajando en el centro de trabajo de Barcelona. No ha habido ningún problema para incorporarse e integrarse en el nuevo puesto de trabajo, adaptándose totalmente al nuevo destino.

La empresa dispone de un espacio para aparcar sin problemas. Cabe mencionar que hay un mecanismo para optimizar los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo y también realizar acciones de sostenibilidad como puede ser el coche compartido para ir a trabajar. La empresa calcula se beneficia de esta actuación el 8% de la plantilla.

En la empresa no existe ningún protocolo para detectar si alguna persona, en especial las mujeres están en situación de riesgo de exclusión social. Aunque tampoco la empresa no tiene conocimiento de que existan personas en riesgo de exclusión social, la empresa siempre está abierta a tener en cuenta candidaturas para nuevas y futuras incorporaciones a colectivos en riesgo de exclusión, es por ello que en la mayoría de vacantes que se generan en la empresa contactan con centros de inserción laboral que ofrecen candidatos/as en riesgo por diferentes motivos que la empresa siempre tiene en consideración para ocupar los puestos que se deban cubrir. Por ejemplo, colabora con MIFAS.

Cuando se pregunta al personal de la empresa si existen medias específicas para las mujeres, respecto a la salud en el puesto de trabajo, en especial en caso de embarazo, las respuestas **son SI un 27,50%, NO en un 20% y un NO LO SE en un 52,50%**, lo destacable es la respuesta de NO LO SE.

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



Aunque no hay preguntas específicas de género, la empresa tiene la motivación y sensibilidad para identificar factores de riesgo para la salud y poder poner en marcha las medidas preventivas oportunas. La empresa se preocupa del clima laboral existente en la plantilla.

**En conclusión: La empresa dispone de medidas específicas de prevención en caso de embarazo y lactancia para puestos sensibles. Por lo que se realizan medidas de prevención de riesgos laborales adaptable al colectivo femenino en caso de ser necesario. Si bien existe un desconocimiento parcial por parte de los trabajadores y trabajadoras, sobre la existencia de tales medidas.**

**EVALUCIÓN ÁMBITO 10: CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO**

| PUNTOS FUERTES  | ACCIONES DE MEJORA   |
|---|--|
| 1. Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.<br>2. Disponer de medidas específicas de prevención en caso de embarazo y lactancia. | 1. Plan de comunicación de los factores de riesgo y las medidas correctoras que la empresa utiliza para que la plantilla tenga esta un mejor conocimiento.<br>2. 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. |

## 5. PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA

Se ha realizado una encuesta a la plantilla, para conocer la percepción que existe en Calsina Carré 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 41 personas. El 53,66% mujeres y el 46,34% hombres, cabe mencionar que de las 76 mujeres que hay en la empresa 22 han contestado la encuesta, lo que significa un 28,94%. Si realizamos el análisis masculino, de 257 hombres que hay en la empresa han contestado 19 hombres, que representa un 7,39% de contestaciones. Cabe destacar que en el análisis del diagnóstico se ha tenido en cuenta toda la información y se ha analizado en cada ámbito.

### Q1. Género

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Mujer          | 53.66%    | 22        |
| Hombre         | 46.34%    | 19        |
| Otros          | 0.00%     | 0         |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q2. ¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Sí             | 70.73%    | 29        |
| No             | 29.27%    | 12        |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q3. ¿Considera que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Sí             | 78.05%    | 32        |
| No             | 21.95%    | 9         |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q4. ¿Considera necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Sí             | 46.34%    | 19        |
| No             | 9.76%     | 4         |
| No lo sé       | 43.90%    | 18        |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q5. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Sí             | 48.78%    | 20        |
| No             | 41.46%    | 17        |
| No lo sé       | 9.76%     | 4         |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q6. ¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |    |
|----------------|-----------|----|
| Sí             | 26.83%    | 11 |
| No             | 24.39%    | 10 |
| No lo sé       | 48.78%    | 20 |
| TOTAL          |           | 41 |

**Q7. ¿Sabe si en su empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |    |
|----------------|-----------|----|
| Sí             | 39.02%    | 16 |
| No             | 60.98%    | 25 |
| TOTAL          |           | 41 |

**Q8. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |    |
|----------------|-----------|----|
| Sí             | 82.93%    | 34 |
| No             | 17.07%    | 7  |
| TOTAL          |           | 41 |

**Q9. ¿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?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |    |
|----------------|-----------|----|
| Sí             | 0.00%     | 0  |
| No             | 90.24%    | 37 |
| No lo sé       | 9.76%     | 4  |
| TOTAL          |           | 41 |

**Q10. ¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |    |
|----------------|-----------|----|
| Sí             | 27.50%    | 11 |
| No             | 20.00%    | 8  |
| No lo sé       | 52.50%    | 21 |
| TOTAL          |           | 40 |

**Q11. ¿Cree usted que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Sí             | 36.59%    | 15        |
| No             | 21.95%    | 9         |
| No lo sé       | 41.46%    | 17        |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q12. ¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Sí             | 58.54%    | 24        |
| No             | 21.95%    | 9         |
| No lo sé       | 19.51%    | 8         |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q13. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Sí             | 75.61%    | 31        |
| No             | 7.32%     | 3         |
| No lo sé       | 17.07%    | 7         |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q14. ¿Considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre?**

| ANSWER CHOICES | RESPONSES |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Sí             | 70.73%    | 29        |
| No             | 12.20%    | 5         |
| No lo sé       | 17.07%    | 7         |
| <b>TOTAL</b>   |           | <b>41</b> |

**Q15. ¿Qué propuestas nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan?**

| ANSWER CHOICES  | RESPONSES |
|---|-----------|
| Formación en materia de igualdad  | 27.50% 11 |
| Trabajar con más colectivos desfavorecidos                                | 15.00% 6  |
| Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad         | 27.50% 11 |
| Una igualdad en la retribución económica                                  | 42.50% 17 |
| Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo | 25.00% 10 |
| Mayor representatividad de las mujeres en puestos de dirección            | 17.50% 7  |
| Mayores posibilidades de promoción para las mujeres                       | 17.50% 7  |
| Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista    | 10.00% 4  |
| Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo          | 17.50% 7  |
| Acciones de prevención de salud laboral en el puesto de trabajo           | 42.50% 17 |
| Procesos de comunicación más fluidos                                      | 30.00% 12 |
| Total Respondents: 40   |           |

Cabe resaltar, que, en la última pregunta, las respuestas han ido encaminadas a proponer propuestas para mejorar el plan de igualdad. Los trabajadores y trabajadoras proponen la formación en materia de igualdad como acción a desarrollar. También dan mucha importancia a la igualdad retributiva, así como campañas de comunicación en temas de igualdad, la seguridad y prevención en el lugar de trabajo.

También proponen procesos de selección más neutros y sistemas comunicación más fluidos, que ayuden a tener una buena comunicación. También proponen información sobre temas de acoso sexual, y acciones encaminadas a tener más igualdad en la empresa. Mayor promoción de las mujeres dentro de la empresa y mayor representatividad en puestos de responsabilidad o dirección.

En mayor proporción, pero no menos importante proponen trabajar con colectivos desfavorecidos y tener en cuenta el lenguaje no discriminatorio y utilizar un lenguaje inclusivo.

## 6. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de acción tiene como objetivo dirigir a la empresa hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que trabajan y conviven. También contribuir con los servicios que ofrece a la sociedad y con las empresas que se relaciona: empresas proveedoras, colaboradoras y con su clientela, compartiendo el mismo objetivo de igualdad de género.

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 Calsina Carré se resumen en la siguiente tabla. Cabe resaltar que se han diseñado 20 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 en 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 deben priorizar según la importancia, y los resultados esperados a corto o medio plazo. Paralelamente al diseño del Plan de igualdad, se ha incorporado el Protocolo de Acoso sexual, por razón de género y laboral, así como su implantación y difusión. También se da prioridad a la Guía de lenguaje inclusivo, como herramienta de trabajo acompañado de la formación necesaria para el personal.

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, y por tanto, son en sí mismas acciones positivas.

El Plan de acción está compuesto por 20 acciones que se resumen en la siguiente tabla, junto con una propuesta de calendario de implementación de las acciones.

## 6.1 ACCIONES A DESARROLLAR EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

| Acciones | Descripción de la Acción   | Fecha ejecución      | Recursos   | Calendario seguimiento   | Herramienta de evaluación   |
|----------|--|----------------------|--|--|---|
|          |  |                      | (personal, económico, material)  |  |   |
| 1        | Formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para las personas que forman la Comisión de igualdad de género.          | Ya realizada en 2019 | PERSONAL: Agente de Igualdad encargado formación /<br>ESPACIO: aula de formación /<br>MATERIAL: entrega documentos formación realizada septiembre 2019 | Seguimiento mensual cada vez que se incorpore nuevo personal                         | Cuestionario eficacia de cada formación                                 |
| 2        | Cerrar propuestas de formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para todas las personas que trabajan en la empresa. | junio - Julio        | PERSONAL: Formación por dpt RRHH / agentes expertos externos.<br>ECONOMICO S: (formación bonificada)   | seguimiento mensual de las propuestas / fecha máxima para objetivos: septiembre 2020 | Cuestionario eficacia de cada formación                                 |
| 3        | Previsión de recursos necesarios para la implementación del Plan. Asignar presupuesto a la Igualdad.   | Julio                | PERSONAL: dpt RRHH y comité de Igualdad /<br>MATERIAL: difusión del propio plan igualdad físico/digital  | Seguimiento anual: Final de año 2020   | Funda/presupuestos asignados  |
| 4        | Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Plan de Igualdad.   | Abril                | ya realizado   | En cada nueva incorporación en la empresa  | Protocolo incorporación / contrato firmado por cada nueva incorporación |
| 5        |  |                      |  |  |   |

|           |  |                             |   |   |  |
|-----------|--|-----------------------------|---|---|--|
|           | Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas).  | <b>Todo el 2020</b>         | PERSONAL: des del dpt RRHH y comité e Igualdad, responsable búsqueda oportunidades        | Cada mes revisión de proyectos realizados y a realizar              | Evidencias actas, reuniones, eventos                           |
| <b>6</b>  | Hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo (Intranet, web, eventos) como medida de sensibilización a la igualdad de género.                                | Mayo                        | MATERIAL: ya incluido en el plan igualdad   | Publicación abril en portal empleado (INTRANET)                     | Evidencia publicación Portal empleado                          |
| <b>7</b>  | Enfatizar el papel de la mujer en el sector del transporte y logística en las actividades de difusión que se lleven a cabo (presentaciones, participación a eventos, formación). | <b>Todo el 2020</b>         | PERSONAL: des del dpt RRHH y comité e Igualdad, responsable búsqueda oportunidades        | Cada mes revisión de proyectos realizados y a realizar              | Publicaciones , revistas, documentación en LinKedin            |
| <b>8</b>  | Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro y libre de sexismos en la página web.  | <b>Todo el 2020</b>         | MATERIAL: de difusión que se utilice a nivel corporativo                                  | Mensualmente revisión de las comunicaciones corporativas realizadas | Email genericos / revisar pagina web                           |
| <b>9</b>  | Elaboración de una guía de lenguaje neutro.  | <b>Ya realizada en 2019</b> | ya realizado  | Actualización anual   | evidencia del protocolo creado                                 |
| <b>10</b> | Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista.  | <b>Todo el 2020</b>         | PERSONAL: Agente de Igualdad encargado formación / ESPACIO: aula de formación / MATERIAL: | diciembre 2020  | Cuestionario eficacia de los alumnos despues de cada formación |

|           |   |                         |  |                     |  |
|-----------|---|-------------------------|--|---------------------|--|
|           |   |                         | entrega documentos formación realizada septiembre 2019   |                     |  |
| <b>11</b> | Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla. Difusión del Plan (se ha observado la falta de comunicación en la empresa en diferentes ámbitos) | <b>junio - Julio</b>    | PERSONAL: dpt de RRHH junto con Comité de Igualdad / valorable asesoramiento externo especialistas en comunicación corporativa   | Todo el 2020        | Valoración cualitativa(entrevistas a trabajadores) y cuantitativa(encuestas) de la recepción y comprensión del material comunicado por parte de todo el personal de la empresa |
| <b>12</b> | Incrementar la representación femenina. Incorporar medidas positivas para incrementar en número de mujeres en la empresa.<br>También en la Representación Legal de la Plantilla.                                    | <b>Todo el 2020</b>     | PERSONAL: selección de personal por parte de dpt RRHH / comité de empresa responsable de búsquedas de oportunidades en su comité | Todo el 2020        | Revisión anual de los integrantes del Comité i personal de la empresa. Datos auditoria no financiera anual   |
| <b>13</b> | Tener información actualizada y por sexo de todo el personal y de todos los centros de trabajo.   | <b>Ya hecho el 2019</b> | ya realizado   | Actualización anual | Plan igualdad estará actualizado   |
| <b>14</b> | Incrementar la promoción y el acceso a mujeres en los puestos de responsabilidad.   | <b>Todo el 2020</b>     | PERSONAL: entrevistas internas por parte RRHH y Responsables   | Todo el 2020        | Revisión anual de los integrantes del Comité i personal de la empresa. Datos auditoria no financiera anual   |

|           |  |                        |  |  |  |
|-----------|--|------------------------|--|--|--|
| <b>15</b> | Revisar criterios salariales aplicados a las diferentes categorías profesionales.  | <b>Todo el 2020</b>    | PERSONAL: recopilacion datos por dpt RRHH  | diciembre 2020                                   | Revisión anual de los integrantes del Comité i personal de la empresa. Datos auditoria no financiera anual |
| <b>16</b> | Mejorar el plan de comunicación y difusión del Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo. (email, intranet, reuniones de trabajo). | <b>septiembre 2020</b> | PERSONAL: realizado por dpt RRHH junto con asesores tencnicos  | septiembre 2020                                  | realizar encuesta al personal  |
| <b>17</b> | Formación en materia de Acoso sexual y por razón de género. Pendiente de posibles revisiones de la ley en 2020.                                      | <b>junio - Julio</b>   | PERSONAL: Agente de Igualdad encargado formación / ESPACIO : aula de formación / MATERIAL : entrega documentos formación realizada septiembre 2019 | diciembre 2020                                   | encuesta eficacia formacion  |
| <b>18</b> | Tener todos los datos de las condiciones de trabajo y representatividad desglosados por sexo. Para obtener mejor análisis de la situación.           | <b>Todo el 2020</b>    | recursos: recopilacion datos por dpt RRHH  | Junto con actualización Plan igualdad 2020 datos | analisis quantitativo situacion  |
| <b>19</b> | Crear buzón de sugerencias   | <b>junio - Julio</b>   | material: adquisicion buzón / tambien buzón "online"   | diciembre 2020                                   | evidencias de consultas  |

|           |   |                     |                     |                       |   |
|-----------|---|---------------------|---------------------|-----------------------|---|
| <b>20</b> | Comunicar los factores de riesgo y las medidas correctoras que la empresa utiliza para que la plantilla tenga un mejor conocimiento | <b>Todo el 2020</b> | personal PRL / RRHH | <b>diciembre 2020</b> | "recibi" informacion por parte de los alumnos |
|-----------|---|---------------------|---------------------|-----------------------|---|

| <b>Plan de Acción 1: Políticas de igualdad</b> |  |
|--|--|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>                  | <p><b>Acción 2:</b> Propuestas de formación y sensibilización en materia de Igualdad para todas las personas que trabajan en la empresa.</p> <p><b>Acción 3:</b> Previsión de recursos necesarios para la implementación del Plan.</p> <p><b>Acción 4:</b> Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Plan de Igualdad.</p>  |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>                | <p><b>Acción 2:</b> Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p><b>Acción 3:</b> Asignar recursos y reconocimiento a las Políticas de igualdad dentro de la empresa.</p> <p><b>Acción 4:</b> Aumentar la proyección de la mujer en el ámbito del sector del Transporte</p>  |
| <b>OBJETIVOS</b>                               | <p><b>Acción 2:</b> Conseguir que toda la plantilla interiorice el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p><b>Acción 3:</b> Identificar el Plan de Igualdad como una acción de estrategia empresarial de la empresa asignando recursos económicos.</p> <p><b>Acción 4:</b> Visualización de la representación y el papel de las mujeres en el sector del Transporte.</p>   |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>                  | <p><b>Acción 2:</b> La plantilla.</p> <p><b>Acción 3:</b> Departamento financiero, RRHH y Corporativo.</p> <p><b>Acción 4:</b> Departamento de RRHH y Corporativo</p>  |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b>               | <p><b>Acción 2:</b> Marzo 2020</p> <p><b>Acción 3:</b> Marzo 2020</p> <p><b>Acción 4:</b> Marzo 2020</p>   |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>                       | <p><b>Acción 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto para llevar a cabo acción formativa.</li> <li>• Selección de contenidos.</li> <li>• Sala de formación.</li> <li>• Equipamiento informático y audiovisual.</li> <li>• Dossier i material de formación.</li> </ul> <p><b>Acción 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de acciones</li> <li>• Identificación de la partida económica</li> </ul> <p><b>Acción 4:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Designación de la persona para el rediseño o actualización del Manual de acogida.</li> <li>• Revisión y actualización del Manual de acogida</li> </ul> |
| <b>INDICADORES</b>                             | <p><b>Acción 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y participación a la formación para la Comisión de igualdad.</li> <li>• Nivel de satisfacción de la sesión (evaluación)</li> <li>• Documentación entregada.</li> <li>• Número de horas de formación recibida.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo (planificación, ejecución y evaluación).</li> </ul> <p><b>Acción 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul> <p><b>Acción 4:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión y actualización del Manual de Acogida.</li> <li>• Revisión y aprobación por parte de la dirección y/o departamento responsable.</li> </ul> |
|--|--|

| <b>Plan de Acción 2: Responsabilidad Social Corporativa</b> |   |
|---|---|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>                               | <p><b>Acción 5:</b> Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas).</p> <p><b>Acción 6:</b> Hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo (Intranet, web, eventos) como medida de sensibilización a la igualdad de género.</p> <p><b>Acción 7:</b> Enfatizar el papel de la mujer en el sector del transporte y logísticas en las actividades de difusión que se lleven a cabo (presentaciones, participación a eventos, formación).</p> |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>                             | <p><b>Acción 5:</b> 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.</p> <p><b>Acción 6:</b> Informar de la situación de la empresa para realizar un cambio cultural en igualdad de género.</p> <p><b>Acción 7:</b> Compartir y difundir en papel y trabajo de las mujeres en el sector transporte y logística.</p>  |

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>OBJETIVOS</b>                 | <p><b>Acción 5:</b> Hacer explícito el compromiso con la igualdad.</p> <p><b>Acción 6:</b> Conseguir interiorizar el valor de la igualdad. Ser consciente de los estereotipos y acciones discriminatorias para poder evitarlas y corregirlas.</p> <p><b>Acción 7:</b> Visualización del papel de la mujer en el sector transporte y logística.</p>  |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>    | <p><b>Acción 5, 6 y 7:</b> Toda la plantilla. En especial la dirección de la empresa, RRHH i Área corporativa.</p>  |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b> | <p><b>Acción 5:</b> Todo el 2020</p> <p><b>Acción 6:</b> Marzo 2020</p> <p><b>Acción 7:</b> Diciembre 2020</p>  |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>         | <p><b>Acción 5 y 7:</b> Buscar eventos, congresos, seminarios, talleres y actividades que transmitan conocimientos sobre la igualdad de oportunidades de género.</p> <p>Designar a las personas que deben asistir para asimilar los conocimientos y experiencia y trasladarla a la empresa.</p> <p><b>Acción 6:</b> Obtener datos y en las reuniones, comités y otros puntos de encuentro hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo, desarrollando un cambio cultura con perspectiva de género</p> <p><b>Acción 7:</b> En presentaciones, eventos o formación enfatizar y resaltar el papel de la mujer en la empresa.</p> |
| <b>INDICADORES</b>               | <p><b>Acción 5, 6 y 7:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de eventos encontrados y asistidos</li> <li>- Número de datos</li> <li>- Número de horas realizadas</li> <li>- Número de personas asistentes</li> <li>- Número de presentaciones</li> <li>- Número de eventos</li> <li>- Número de formaciones</li> </ul>  |

| <b>Plan de Acción 3: Comunicación, Imagen y lenguaje</b> |  |
|--|--|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>                            | <p><b>Acción 8:</b> Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro y libre de sexismos en la página web.</p> <p><b>Acción 10:</b> Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista.</p> <p><b>Acción 11:</b> Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla. Difusión del Plan. (Se ha observado falta de comunicación en la empresa en diferentes ámbitos)</p>                                    |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>                          | <p><b>Acción 8:</b> Desarrollar mecanismos que detecten y corrijan el lenguaje sexista</p> <p><b>Acción 10:</b> Formar e informar y sensibilizar a la plantilla.</p> <p><b>Acción 11:</b> Diseñar un Plan de comunicación interno y externo en la empresa que ayude a la implantación del Plan.</p>  |
| <b>OBJETIVOS</b>   | <p><b>Acción 8:</b> Implantar un mecanismo interno que permita detectar posibles situaciones discriminatorias.</p> <p><b>Acción 10:</b> Formar y comunicar con responsabilidad en el lenguaje neutro.</p> <p><b>Acción 11:</b> Mejorar la comunicación interna y externa de la empresa.</p>  |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>                            | <b>Acción 8-11:</b> Toda la plantilla de la empresa. En especial el departamento o comité de comunicación y formación  |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b>                         | <p><b>Acción 8:</b> Todo el 2020</p> <p><b>Acción 10:</b> Todo el 2020</p> <p><b>Acción 11:</b> Abril 2020</p>   |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción de la carta de comunicación del Plan IO.</li> <li>- Diseño y redacción de la guía de lenguaje no sexista</li> <li>- Difusión de la guía de lenguaje neutro</li> <li>- Formación sobre la utilización de un lenguaje inclusivo</li> <li>- Comunicación a la plantilla de la guía.</li> <li>- Plan de comunicación interna y externa.</li> </ul>  |
| <b>INDICADORES</b>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de empresas que se ha comunicado la existencia del Plan de igualdad.</li> <li>- Elaboración de la guía de lenguaje neutro</li> <li>- Número de canales internos de acceso a la guía.</li> <li>- Número de documentos internos y externos revisados.</li> <li>- Número de personas que asisten a la formación</li> <li>- Satisfacción de la formación</li> <li>- Recoger el impacto en un plazo de 6 meses (mejora en las comunicaciones).</li> </ul> |

| <b>Plan de Acción 4: Representatividad</b> |   |
|--|---|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>              | <p><b>Acción 12:</b> Incrementar la representación femenina. Incorporar medidas positivas para incrementar en número de</p> |

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
|                                  | mujeres en la organización. También la Representación Legal de la Plantilla.  |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remover los estereotipos de género presentes en el sector del transporte y que pueden afectar a los procesos de selección y por lo tanto de representación en según qué puestos de trabajo.</li> <li>• Incrementar el número de mujeres en los diferentes puestos de trabajo.</li> <li>• Tener datos e información actualizada</li> </ul>  |
| <b>OBJETIVOS</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atraer mujeres a profesiones masculinizadas.</li> <li>• Incrementar la representatividad de mujeres en los puestos de responsabilidad.</li> <li>• Cambiar estereotipos y cultura organizativa.</li> <li>• Obtener datos del personal distribuidos por sexo</li> </ul>  |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos y Corporativo</li> <li>• Personal con responsabilidad en proceso selección</li> </ul>   |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b> | <b>Acción 12:</b> Todo el 2020  |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Buscar y atraer mujeres para incrementar su presencia en la plantilla.</li> <li>- Establecer sinergias con otras organizaciones para atraer mujeres en el sector del transporte.</li> <li>- Obtención sistematizada de datos por sexo.</li> </ul>  |
| <b>INDICADORES</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de mujeres que se han incorporado.</li> <li>- Número de mujeres y puestos de trabajo.</li> <li>- Número de mujeres y perfil profesional y personal.</li> <li>- Número de sinergias con otras entidades para promover la introducción de las mujeres en sectores masculinizados.</li> <li>- Número de mujeres que han participado y que son posibles candidatas en una selección.</li> <li>- Número de datos nuevos desglosados por sexo.</li> </ul> |

| <b>Plan de acción 5: Desarrollo</b> |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>       | <b>Acción 14:</b> Incrementar la promoción y el acceso a mujeres en todos los puestos y también en los de responsabilidad |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>  | Cuestionar los estereotipos de género en el sector del transporte y que pueden afectar a los procesos de selección de personal, y por lo tanto de representación en según qué puestos de trabajo.  |
| <b>OBJETIVOS</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la igualdad de oportunidades en la representación de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.</li> <li>• Integrar en la selección de personal el valor de la igualdad de género para Incorporación de medidas positivas para las profesionales más infrarrepresentadas según el género.</li> </ul>  |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos y corporativo</li> <li>• Personal con responsabilidad en proceso selección</li> </ul>  |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b> | <b>Acción 14:</b> todo el 2020   |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selecciones de personal, con acciones positivas para incrementar la presencia de mujeres.</li> <li>- Revisar puestos de trabajo relacionados con el sexo poco representado.</li> <li>- Incrementar la representación en las categorías más masculinizadas.</li> <li>- Seguimiento de los procesos que se realicen a partir de su aplicación, auditando los resultados.</li> </ul> |
| <b>INDICADORES</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de selecciones de personal</li> <li>- Número de mujeres presentadas</li> <li>- Número de mujeres seleccionadas</li> <li>- Número de mujeres incorporadas y departamentos</li> <li>- Datos disgregados por sexo de todo el proceso de selección.</li> </ul>   |

| <b>Plan de acción 6: Retribución</b> |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>        | <b>Acción 15:</b> Revisar criterios salariales aplicados a las diferentes categorías profesionales.   |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una revisión de los puestos de trabajo y la retribución</li> <li>• Obtener información disgregada por sexos sobre la retribución salarial que pueden ayudar a mejorar el análisis retributivo y las brechas salariales</li> </ul> |
| <b>OBJETIVOS</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar las brechas salariales incorporando dentro de las posibilidades del mercado mujeres en la representatividad de la empresa.</li> <li>• Mejorar la percepción de la plantilla sobre igualdad retributiva.</li> </ul>                 |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El departamento de RRHH, financiero y corporativo.</li> <li>• Toda la plantilla</li> </ul>   |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b>     | <b>Acción 15:</b> Todo el 2020  |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de criterios salariales por puestos de trabajo. Calcular las brechas salariales y analizar su evolución.</li> </ul>   |
| <b>INDICADORES</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de revisiones y ajustes retributivos y número de personas beneficiadas.</li> <li>- Brechas salariales.</li> </ul>   |

| <b>Plan de Acción 7: Acoso sexual</b> |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>         | <p><b>Acción 16:</b> Plan de comunicación y difusión del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla (email, intranet, reuniones de trabajo)</p> <p><b>Acción 17:</b> Formación en materia de acoso sexual y por razón de género.</p>  |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>       | <p><b>Acción 16:</b> Dar conocimiento de la existencia del Protocolo como medida de prevención y actuación</p> <p><b>Acción 17:</b> Formar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de Acoso.</p>  |
| <b>OBJETIVOS</b>                      | <p><b>Acción 16:</b> Difusión del Protocolo y primera medida de prevención sobre el acoso.</p> <p><b>Acción 17:</b> Ampliar conocimientos sobre el tema del Acoso.</p>  |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>         | La Plantilla, empresas colaboradoras y agentes que se relaciona la empresa.   |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b>      | <p><b>Acción 16:</b> Abril 2020</p> <p><b>Acción 17:</b> Todo el 2020</p>   |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación a la plantilla del Protocolo de Acoso</li> <li>- Formación de la plantilla en materia de Acoso</li> </ul>   |
| <b>INDICADORES</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de la persona o personas para atender denuncias de acoso.</li> <li>- Número de personas que han recibido formación.</li> <li>- Número de personas que han recibido información (difusión).</li> <li>- Número de acciones de comunicación del Protocolo</li> </ul> |

| <b>Plan de Acción 8: Condiciones Laborales</b> |   |
|--|---|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>                  | <b>Acción 18:</b> Tener todos los datos de las condiciones de trabajo y representatividad desglosados por sexo. Para obtener mejor análisis de la situación.  |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de la información que no se tiene por género.</li> <li>• Obtención de datos e información desglosada por género para conocer las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.</li> </ul>                               |
| <b>OBJETIVOS</b>                               | Obtener todos los datos de condiciones de trabajo desglosados por sexo, para mejorar el análisis de género para tomar decisiones correctoras y de mejora en la igualdad de género.  |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El departamento de RRHH</li> <li>• Toda la plantilla</li> </ul>  |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b>               | <b>Acción 21:</b> Todo el 2020  |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los datos que no se tienen desglosados por sexo.</li> <li>- Obtener datos desglosados por sexo.</li> <li>- Análisis de los datos desglosados por sexo.</li> </ul>  |
| <b>INDICADORES</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de bajas y motivo.</li> <li>- Número de personas que han pedido permisos.</li> <li>- Número de permisos concedidos.</li> <li>- Número de personas que han sido madres y padres.</li> <li>- Numero de datos desglosados por sexo.</li> </ul> |

| <b>Plan de Acción 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b> |   |
|---|---|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>   | <b>Acción 19:</b> Crear buzón de sugerencias  |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>   | Mejorar las políticas de conciliación de la empresa que incrementen los niveles de satisfacción laboral de sus trabajadores y trabajadoras.   |
| <b>OBJETIVOS</b>  | <b>Acción 19:</b> Recoger las propuestas de la plantilla en materia de conciliación, al objeto de diseñar medidas que estén alineadas con sus verdaderas necesidades y las de la empresa.   |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>   | <b>Acción 19:</b> Toda la plantilla   |
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b>  | <b>Acción 19:</b> Abril de 2020   |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un sistema de buzón virtual.</li> <li>- Designar responsable para la recepción y tratamiento de ideas y sugerencias aportadas.</li> <li>- Elaborar informe anual sobre propuestas.</li> <li>- Valoración de las ideas.</li> <li>- Elección de medidas a implementar.</li> </ul> |
| <b>INDICADORES</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de propuestas e ideas recibidas.</li> <li>- Relación de propuestas e ideas.</li> <li>- Establecimiento de la elección de medidas.</li> <li>- Número de medidas de conciliación nuevas.</li> <li>- Implantación de cada acción o medida.</li> </ul>                                |

| <b>Plan de Acción 10 : Condiciones físicas del entorno de trabajo</b> |   |
|---|---|
| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>   | <b>Acción 20:</b> Comunicar los factores de riesgo y las medidas correctoras que la empresa utiliza para que la plantilla tenga un mejor conocimiento |
| <b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>                                       | <b>Acción 20:</b> Obtener información de las condiciones físicas del entorno de trabajo teniendo en cuenta el género. (espacios, recursos).           |
| <b>OBJETIVOS</b>  | <b>Acción 20:</b> Incorporar el análisis de forma sistemática los recursos, espacios y condiciones del entorno en perspectiva de género.              |
| <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>   | <b>Acción 20:</b> Toda la plantilla   |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN</b> | <b>Acción 20:</b> Todo el 2020   |
| <b>TAREAS A REALIZAR</b>         | - Obtener información de indicadores de las condiciones físicas del entorno de trabajo en perspectiva de género. |
| <b>INDICADORES</b>               | - Identificar indicadores para obtener la información de (vestuario, espacios, recursos, etc)                    |

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Para realizar un seguimiento y evaluación del Plan se propone considerar y especificar que la comisión de igualdad debe tener un papel destacado en el seguimiento y evaluación del Plan.

También comentar que en la evaluación es importante recoger las opiniones del personal, identificar posibles problemas que puedan aparecer durante el desarrollo del plan y buscar las soluciones. También es importante recoger la información sobre las acciones ya ejecutadas para conocer los efectos que su implementación está teniendo sobre la empresa y también, informar periódicamente a las personas responsables del Plan, es decir la dirección sobre su desarrollo y evolución.

Se propone hacer 2 reuniones, semestrales con una persona experta en planes de igualdad junto con la comisión para hacer un seguimiento del Plan de igualdad de acción y recoger todas las incidencias para corregir las que no hagan avanzar el plan y resaltar las que mejoran la situación.