



II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Transports Calsina i Carre SL

2025-2029

**CALSINA
CARRE** 
The logical way

grupitagora

Índice

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	5
2. CULTURA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	6
3. Transports Calsina i carre SI CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10
4. NORMATIVA	14
5. METODOLOGÍA Y FASES	18
6. FICHA TÉCNICA	19
7. ESTRUCTURA DE Transports Calsina i carre SI	20
8. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	28
9. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	30
10. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA	32
10.1. OBJETIVO Y FINALIDAD	32
10.2. PERSONAS Y ÓRGANOS INTERVINIENTES	33
10.3. DESARROLLO DE ACTUACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO	33
10.4. DATOS ANALIZADOS	35
10.5. FECHA DE INICIO Y FIN DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	36
10.6. VIGENCIA DEL PLAN	36
10.7 ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS	37
10.7.1. PLANTILLA DE Transports Calsina i carre SI DESAGREGADA POR SEXO.	37
10.7.2. PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO.	38
10.7.3. COMPOSICIÓN DISGREGADA POR SEXO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS .	41
10.7.4. CONDICIONES DE TRABAJO	41
10.7.5. AUDITORÍA SALARIAL	50
10.7.6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	103
10.7.7. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	118
10.7.8. FORMACIÓN DEL PERSONAL	126
10.7.9. PLANES DE FORMACIÓN DE LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS	128
10.7.10. PROMOCIÓN	134
10.7.11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	136
10.7.12. RETRIBUCIONES	143
10.7.13. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	177

10.7.14. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	178
10.7.15. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE	180
10.7.16. RIESGOS Y SALUD LABORAL	183
10.7.17. PERSONAS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD. COLECTIVO TRANS.....	187
10.7.18. MOVILIDAD	187
10.7.19. ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	188
10.8. CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD	208
10.8.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	209
10.8.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	209
10.8.3. FORMACIÓN DEL PERSONAL.....	210
10.8.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	210
10.8.5. CONDICIONES DE TRABAJO	211
10.8.6. AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES	211
10.8.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	212
10.8.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	212
10.8.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	213
10.8.10. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE	213
10.8.11. RIESGOS Y SALUD LABORAL	214
10.8.12. PERSONAS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD. COLECTIVO TRANS.....	214
10.8.13. MOVILIDAD	215
11. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	217
11.1. FINALIDAD	217
11.2. OBJETIVOS.....	217
11.3. ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD	219
12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN.....	235
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.	244
ANEXO.....	252
GLOSARIO	253

Transports Calsina i Carre SI

1. Presentación de la empresa

La empresa Transports Calsina i Carré del sector de transporte y logística, con más de 50 años de experiencia se ha convertido en un Operador Logístico Integral con una fuerte presencia en Europa y el Norte de África, es una empresa dinámica, marcada por una fuerte vocación internacional. Su objetivo principal es conseguir la satisfacción de la clientela mediante la oferta de soluciones integradas, personalizadas e innovadoras. En la actualidad, Calsina Carré es un operador logístico integral de referencia en Europa y parte de África. Desarrolla su actividad mediante un modelo de movilidad de bajas emisiones y mayor eficiencia, que preserve los recursos naturales, impulse un desarrollo económico socialmente comprometido y apueste por la integridad y la ética en el gobierno de las empresas. En sus retos de futuro se añade la reducción de la huella de carbono y llegar al año 2050 con emisiones neutras de CO2.

5

En su proceso de expansión, ha forjado un equipo humano de más de 400 personas con una gran vocación internacional y que permanecen cerca de las necesidades de clientes. Actualmente, la empresa dispone de una flota moderna y sostenible que supera ya las 800 unidades, así como con una capacidad logística por encima de los 65.000 m².

En 2020 apostó, con éxito, por la intermodalidad integrando ferrocarril y marítimo para garantizar servicio y sostenibilidad. En la actualidad se encara a nuevos retos de futuro: seguir trabajando para una expansión en Magreb, seguir apostando por la innovación tecnológica y reducir el impacto medioambiental. Un futuro marcado por el concepto “The Logical Way”.



2. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa

La misión de la empresa es ofrecer y asesorar en todos aquellos servicios de movimiento de mercancías (transporte, logística y software) con personal motivado e implicado en el proyecto empresarial. Todo ello garantizando la eficiencia, calidad, confianza y rapidez en los movimientos y gestión de mercancías y teniendo en cuenta la ética empresarial. A continuación se encuentran identificadas la Misión, Visión y principios y valores fundamentales de la empresa.

6

Misión

Ofrecer y asesorar de manera lógica, sencilla y directa todos aquellos servicios de Movimiento de mercancías (Transporte), Gestión (Logística) y Trazabilidad (Software). Haciéndolo cerca de un equipo de personas implicadas en este proyecto.

Se quiere ofrecer un servicio estrella (oferta especializada- 3P) que diferencie claramente a la compañía. Se quiere consolidar una fuerte red en Europa y Norte de África invirtiendo en recursos propios y externos.

Todo ello con el objetivo claro de obtener la máxima satisfacción de la clientela, de profesionales que trabajan en el GRUPO y de todos los/las colaboradores.

En definitiva, la misión es SER LA VÍA LÓGICA. **"The Logical Way"**



Visión

Se quiere garantizar eficiencia, calidad, confianza y rapidez en los movimientos y gestión de las mercancías.

Se quiere formar un colectivo de personas responsables con ideas (imaginar, pensar, crear), sentido de equipo y valores familiares.

Se quiere seguir invirtiendo utilizando recursos eficientes y respetuosos con la naturaleza. Todo ello con el **objetivo de satisfacer aquellas personas y organizaciones**, para que se conviertan nuestros clientes.

Principios y valores fundamentales:

La definición como organización de Calsina Carré parte de la necesidad de una ética empresarial, expresada en los siguientes valores en todo el Grupo:

- Pertenencia al GRUPO
- Respeto a las personas, culturas y medioambiente
- Honestidad, curiosidad y responsabilidad
- Los valores a las hacen las personas. Las personas hacen a las empresas.

Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un término que, aplicado al ámbito empresarial, trata de una responsabilidad de carácter ético entendida como la gestión responsable de las organizaciones empresariales.

La RSC recoge aquellas iniciativas y esfuerzos de las empresas para contribuir de forma voluntaria a mejoras en el bienestar social de la comunidad y a una sostenible gestión medioambiental.

La empresa destaca que integra los siguientes valores: Pasión, Innovación, Transparencia, Respeto y Servicio para desarrollar su actividad empresarial e integrar la Responsabilidad Social Corporativa en Calsina i Carré.

VALORES

Pasión

por lo que hacemos y el grupo en el que pertenecemos.

Innovación

como respuesta al cambio y como vía continua de mejora.

Transparencia

y honestidad entre nosotros y con clientes y colaboradores.

Respeto

por el entorno, por las personas, y por las organizaciones.

Servicio

Personas al servicio de personas.

Transports Calsina i Carré se siente comprometida con el Desarrollo Sostenible de la sociedad en la que realiza su actividad y es por ello por lo que su principal objetivo es ofrecer un servicio que dé satisfacción a los requisitos de clientes, con un precio competitivo y con el mayor nivel de Calidad, Seguridad, Salud, respeto al Medioambiente y derechos laborales y humanos, así como la con la integridad profesional de colaboradores y colaboradoras. Para dar respuesta eficaz al reto que ello supone, esta política de Calidad, Seguridad y Salud (SST), Medioambiente, Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Seguridad vial (SV) está presente e integrada en todas las actuaciones y decisiones de todos los niveles de la empresa, pone los medios técnicos, humanos y de organización, necesarios y apropiados a la naturaleza, magnitud e impactos ambientales para desarrollar la actividad que realiza como Operador Logístico de Servicios de Transporte por Carretera y Almacenamiento, tanto en sus establecimientos como fuera de sus instalaciones.

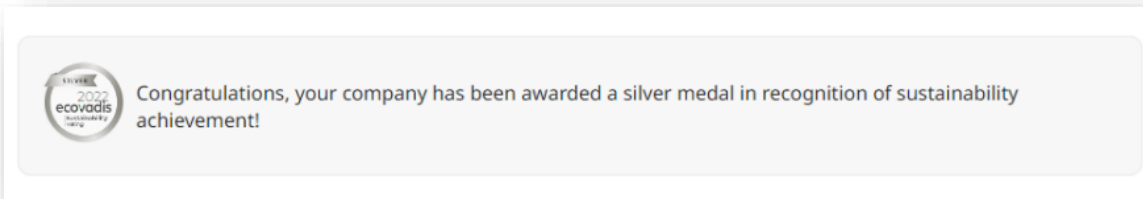
La empresa dispone de un Código Ético donde se reconocen los principios y valores fundamentales del grupo basados en los siguientes valores: pertenencia al grupo, respeto a las personas, culturas y medioambiente, honestidad, curiosidad y responsabilidad. Los valores hacen a las personas, las personas hacen a las empresas.

A nivel de integridad, se recoge este principio en varios preceptos de la Política Integrada del Grupo. Calsina Carré dispone también de la acreditación OEA (AEO) en seguridad y simplificaciones aduaneras.



La empresa ha recibido la calificación categoría Plata de Responsabilidad Social Corporativa en ECOVADIS, siendo un referente dentro del sector. EcoVadis es una agencia de calificación independiente especializada en el desarrollo sostenible y control del rendimiento. Su metodología se basa en las normas de Responsabilidad Social Corporativa que incluyen la Global Reporting Initiative, la Global Compact de Naciones Unidas y la ISO 26000, cubriendo 150 categorías y 140 países. EcoVadis evalúa a 20.000 proveedores de 99 países y a lo largo de 150 sectores

empresariales distintos. EcoVadis permite a las compañías evaluar el desempeño ambiental y social en un entorno global.



Desde Calsina Carré se apuesta por el trabajo alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), marcados para la Agenda 2030, y que la Organización Mundial de Naciones Unidas define como “Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos y todas. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que se enfrenta día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Para no dejar a nadie atrás, es importante cumplir con cada uno de estos objetivos para 2030. Calsina Carré ha trabajado en algunos de ellos durante el 2022, se detallan a continuación:



3. Transports Calsina i carre SL con la Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.

La relación de las mujeres con el mundo profesional no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres. Aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron están hoy superados, aún queda un largo camino por recorrer.

La marcada disparidad de género en el sector del transporte ha sido una realidad arraigada durante décadas. A pesar de que las mujeres ocupan **más del 45% de trabajos en la UE, el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector del transporte es sustancialmente menor.**

Diversos factores contribuyen a la diferencia de hombres y mujeres en roles de conducción, logística y dirección en esta industria. Los **estereotipos de género** arraigados desde hace tiempo han perpetuado la idea de que ciertos trabajos, como la conducción de camiones, son exclusivamente masculinos. Esta percepción ha disuadido a muchas mujeres de considerar el transporte como una opción de carrera viable.

Desafíos como las extensas jornadas en la carretera, la **falta de instalaciones** adecuadas en las rutas de transporte y la **percepción social** asociada a las profesiones del transporte son solo algunos de los obstáculos que han contribuido a mantener un desequilibrio de género en este sector (<https://www.andamur.com/la-mujer-en-el-sector-transporte/>).

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las



personas. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

El ODS 5 de Igualdad de género va encaminado específicamente a que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el entorno laboral y social. La empresa trabaja en ODS 5 de Igualdad de género. Calsina Carré cuenta con un Plan de Igualdad (2019-2023), un protocolo ante el acoso en el contexto laboral y otro protocolo de uso de lenguaje no sexista en la empresa. En definitiva, tal como se puede apreciar en la MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022 28, conforman una estrategia de tolerancia cero ante situaciones de discriminación y especial protección de todas las personas que trabajan o se relacionan con Calsina Carré, ante situación de acoso sexual, por razón de sexo o moral es fundamental en el día a día de la compañía. Prueba de la implicación que muestra la empresa para promover la igualdad, durante el mes de marzo de 2022, con motivo del día de la mujer, Calsina Carré ha participado en las jornadas #elpartidodetodas, en colaboración con el equipo local de baloncesto de la ciudad de Girona, el Uni Girona.



La empresa dispone de un espacio “DonaCalsina” donde se buscan referentes femeninos, para que las mujeres que trabajan en Calsina Carré se sientan motivadas y perciban que en la empresa tienen las mismas oportunidades que sus compañeros de trabajo, una de las actuaciones que se realizan es invitar a mujeres de referencia, por ejemplo del mundo del deporte, para que cuenten su experiencia, así como barreras que se han encontrado para tener una carrera profesional igualitaria, y que sea una “Charla inspiradora” para las mujeres.

MAÑANA 

CONVERSACIONES CON LAIA PALAU

by LAIA PALAU

Conoce de primera mano la historia de Laia Palau, jugadora de baloncesto catalana **más reconocida y con mejor trayectoria deportiva de la historia**. Una auténtica referente del deporte femenino de nuestro país!

-  Charla inspiradora
-  Sala de formaciones
-  11.30h - 12.30h

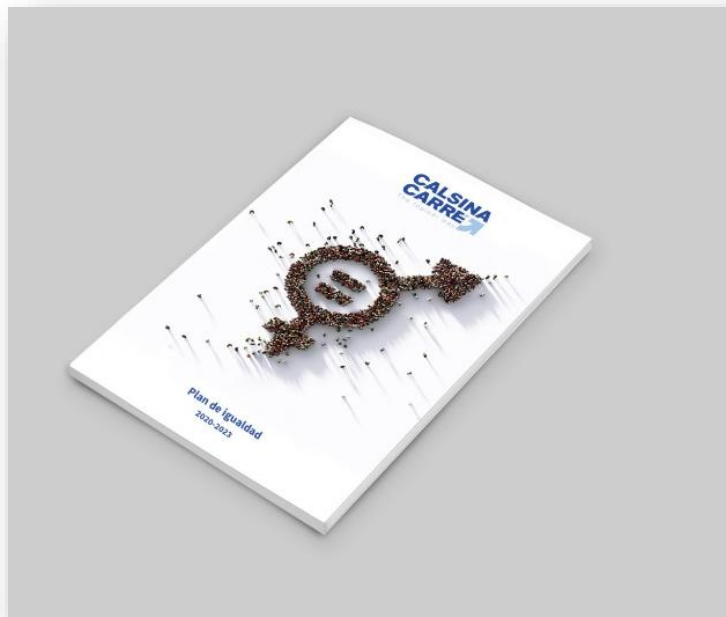
 **¡CONFIRMA ASISTENCIA AQUÍ!**



LAIA PALAU
Ex-jugadora básquet
Directora Deportiva Uni Girona



La empresa dispone de del I Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres (2023), ante la finalización de su vigencia se está elaborando, este, II Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (2024-2024-2028).



Para contribuir a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, la **Dirección de Transports Calsina Carre manifiesta su compromiso y voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.**

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión Negociadora y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde el inicio de la actividad empresarial, en se ha promovido el valor de la igualdad de oportunidades y no discriminación desde una perspectiva de género en el sistema de gestión de personas.

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa declara que se respetan los preceptos que rigen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de la política corporativa en sus diferentes ámbitos de actuación como selección y promoción del personal, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, formación y desarrollo, aspectos retributivos y ejercicio corresponsable, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.

En Transports Calsina i carre SL se fomenta una cultura de responsabilidad y trabajo en equipo, lo que implica cuidar las relaciones interpersonales en un marco de colaboración y valoración de las compañeras y compañeros, así como del respeto mutuo entre el personal que ocupa los diferentes niveles jerárquicos.

Se cultiva la profesionalidad y se transmite con sus prácticas habituales las conductas adecuadas al entorno laboral, disponiendo de las opciones de comunicar cualquier acto o situación que pudiera atentar contra la dignidad de cualquier persona de la organización, indistintamente de su posición en la organización.

La empresa cree en la igualdad de oportunidades laborales para todo el personal independientemente de las condiciones personales y vigila que ninguna persona empleada, proveedora, clienta o colaboradora reciba un tratamiento desfavorable o sea objeto de un trato discriminatorio por razón de su sexo, edad, estado civil, raza, condición sexual, nacionalidad, religión o estado físico.

4. Normativa

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

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa¹.

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003** , de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999** , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)** , de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015** , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015** , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio** , Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000** , de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015** , de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009** , de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010** , de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto-ley 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.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

¹ Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** .
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo** , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo** , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE** , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023** . Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)** .
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02)** .

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** . Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951** .
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958** .
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** . Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** .

17

Convenio Colectivo

El convenio colectivo al que se adhiere la empresa es “Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2012 - 2024 (codi de conveni núm. 17000455011994)”.

Existen diferentes artículos dedicados a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- **Artículo 38. Medidas para promover la conciliación de la vida familiar.**
- **Artículo 39. Medidas para la igualdad de género.**
- **Artículo 40. Medidas contra la violencia de género.**

5. Metodología y fases

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases y metodología:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la Dirección de Transports Calsina i carre SL para el diseño e implementación del Plan de Igualdad.
- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el plan. Apoyo de una consultoría externa especializada (Grup Pitagora).
- Elaboración de un *Diagnóstico* con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la empresa en relación con la situación de mujeres y hombres en el momento en el que se elabora el diagnóstico. También se realiza un análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos, etc.) que explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.
- Diseño de un Plan de comunicación y difusión a toda la plantilla.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- El seguimiento y la evaluación.

Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.



Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión Negociadora orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de las mismas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

6. Ficha técnica

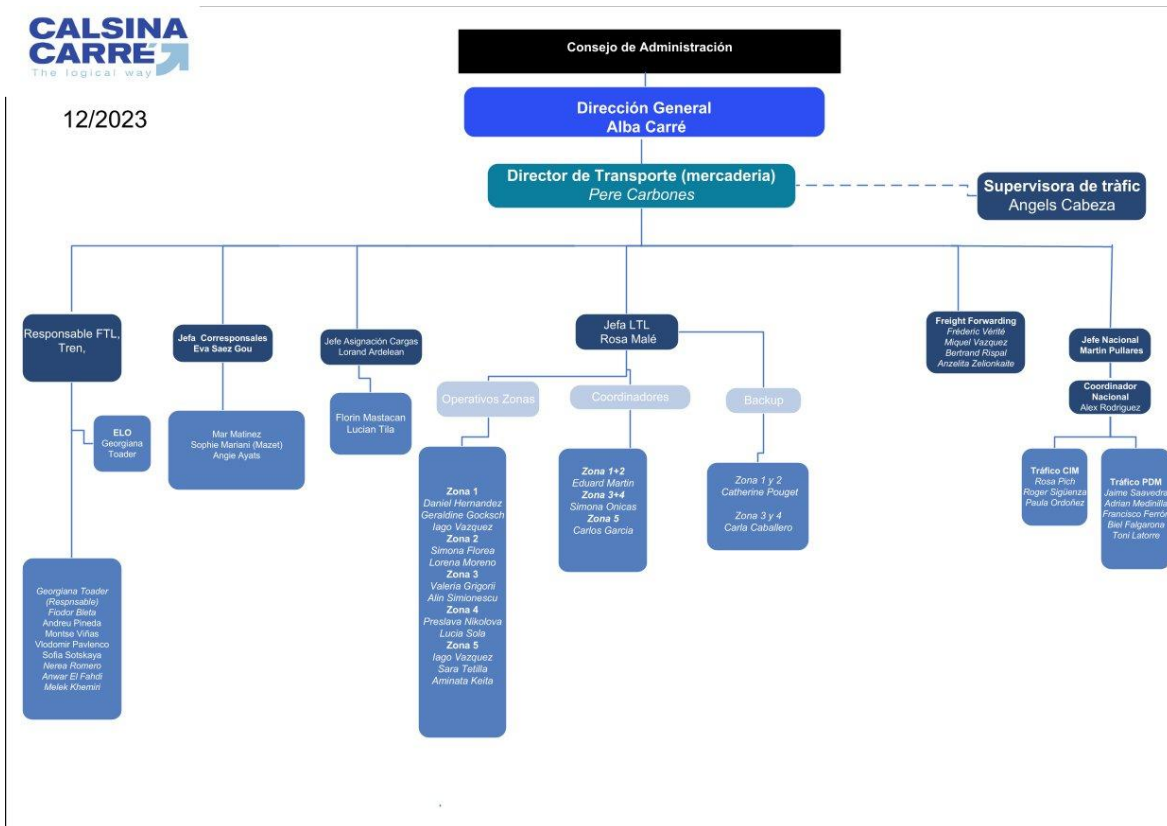
Los datos generales de la empresa son los siguientes:

Denominación social	TRANSPORTES CALSINA Y CARRE, SL
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Dirección	Camí del Roure, 5, 17706 Pont de Molins, Girona
Teléfono	972 52 92 11
Fax	
E-mail	rrhh@calsina-carre.com
Página Web	https://www.calsina-carre.com/
Actividad/es principal/es	Transporte de mercancías por carretera
Nº de centros de trabajo	8
Ubicación de los centros de trabajo	GIRONA i a nivel nacional

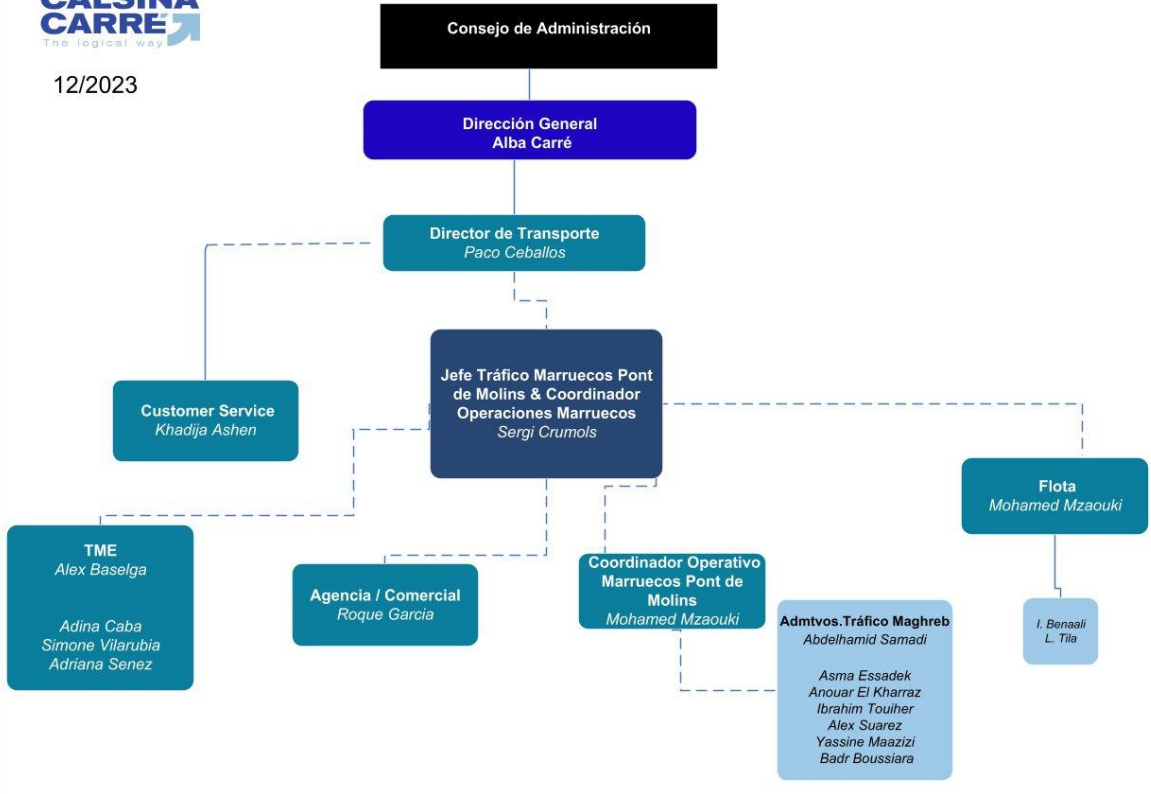
Centro de trabajo	
Centre 1- PONT DE MOLINS	
Centre 3- CARRE VALLS (LEAR)	
Centre 4- CARRE VALLS (LEAR)	
Centre 5- CARRE VALLS (LEAR)	
Centre 6- CARRE VALLS (LEAR)	
Centre 7- BARCELONA	
Centre 8- PRÀCTIQUES	
Centre 11- ALGECIRAS	
Total	1

7. Estructura de Transportes Calsina Carré SL

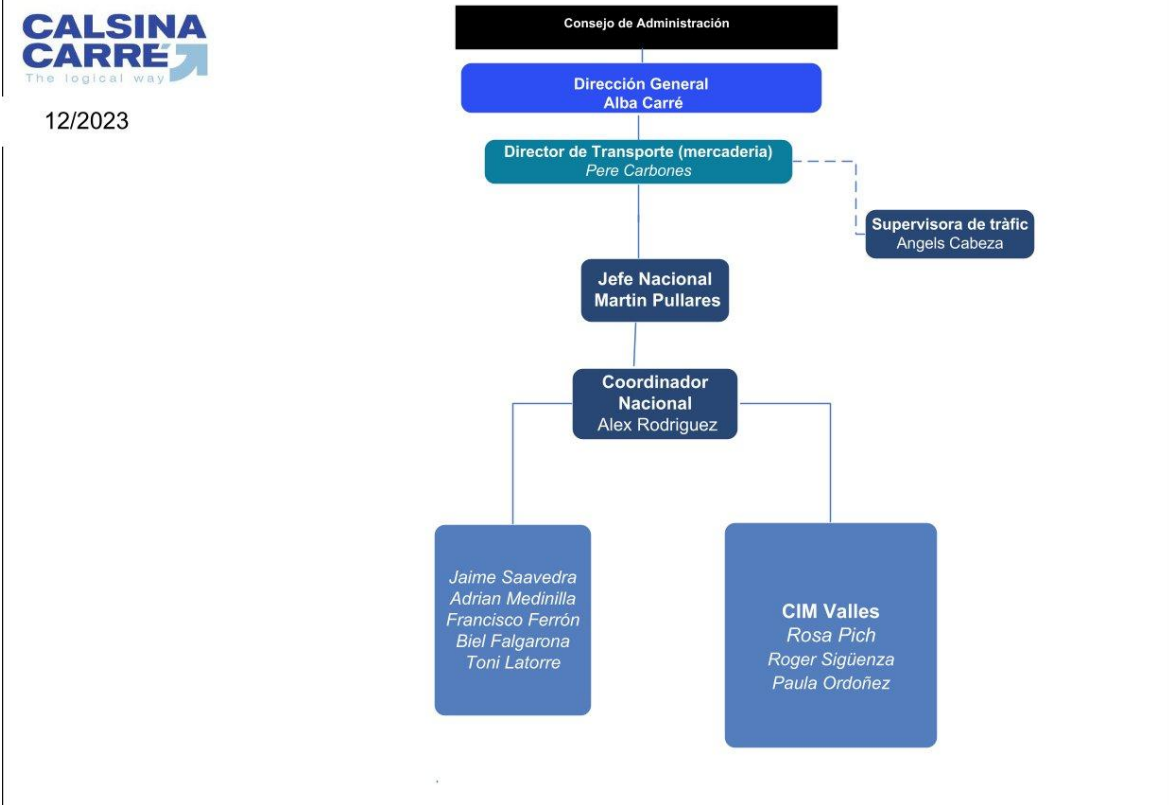
A continuación se presentan los diferentes organigramas que ayudan a entender la estructura organizativa de la empresa.



12/2023



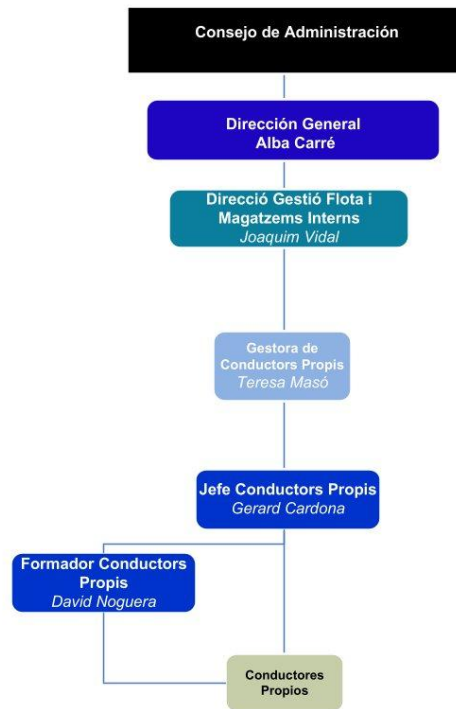
12/2023



12/2023



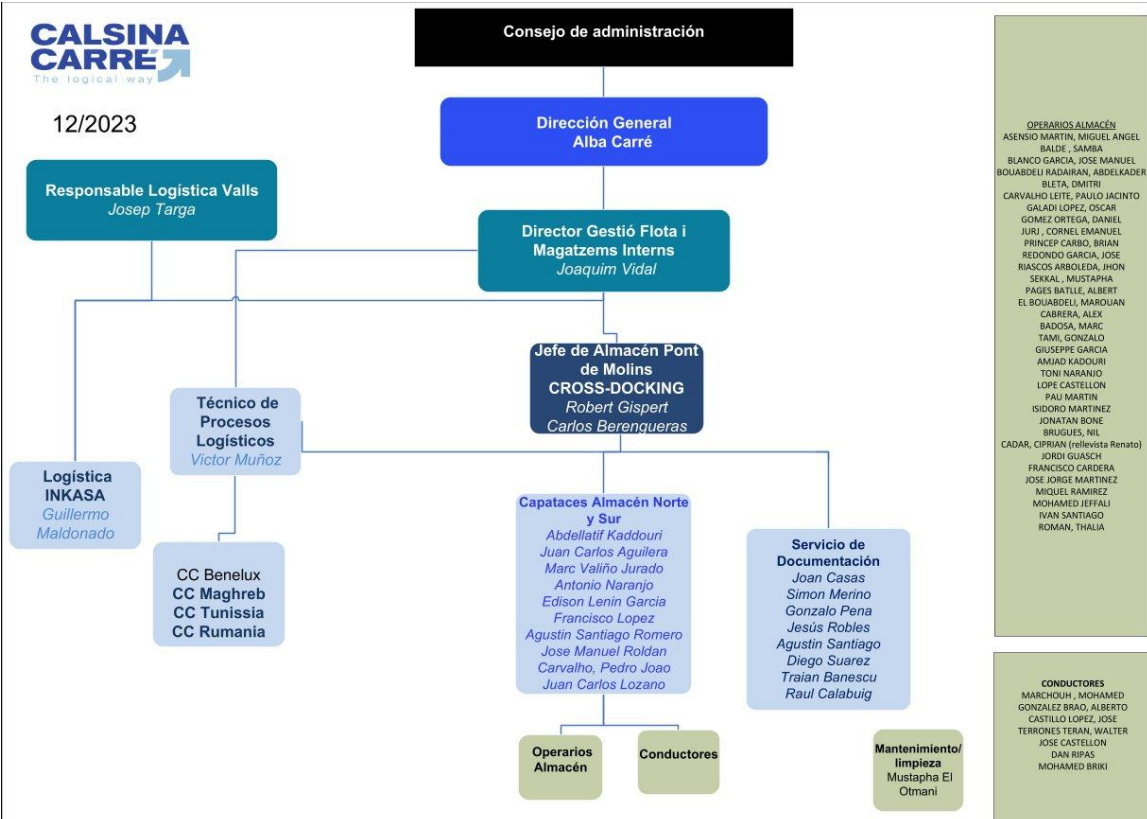
12/2024



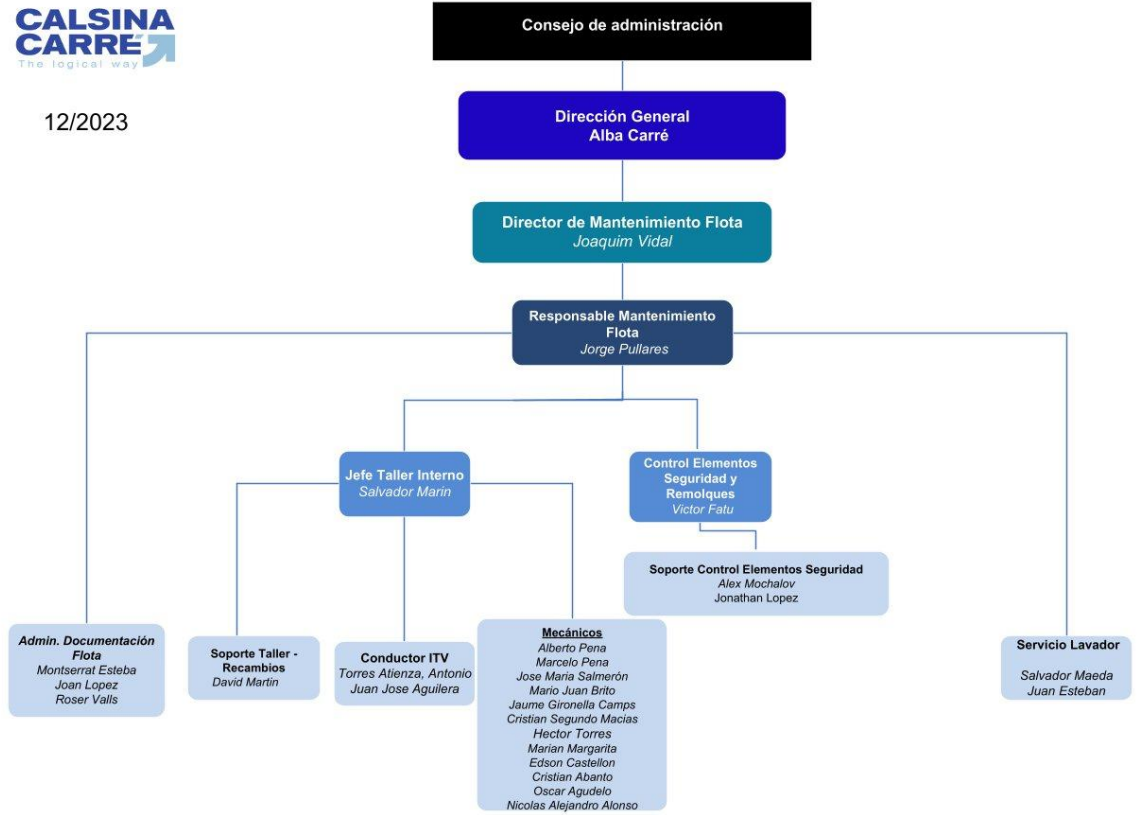
12/2023



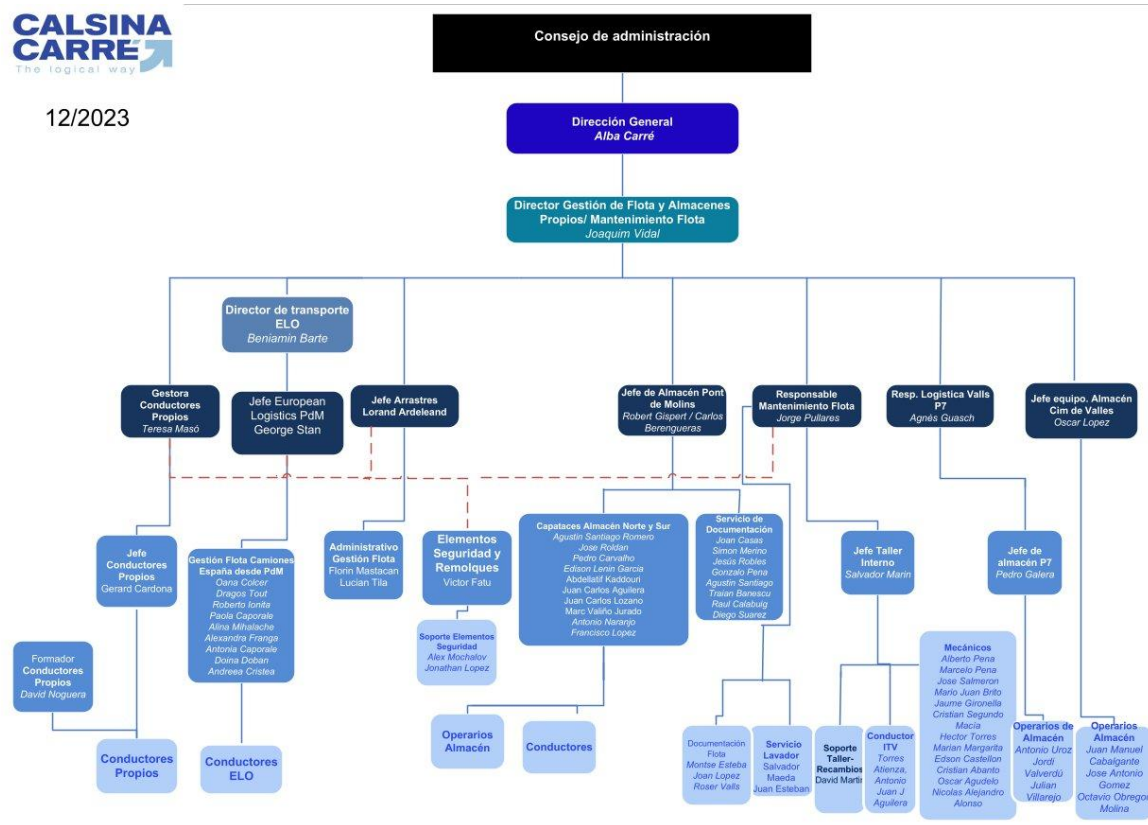
12/2023

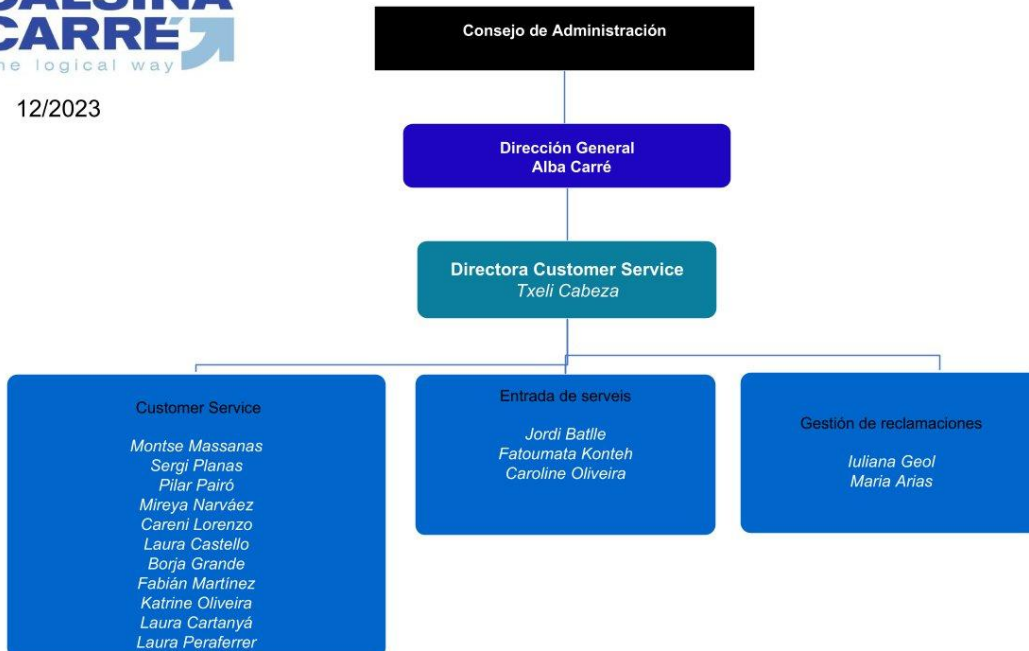
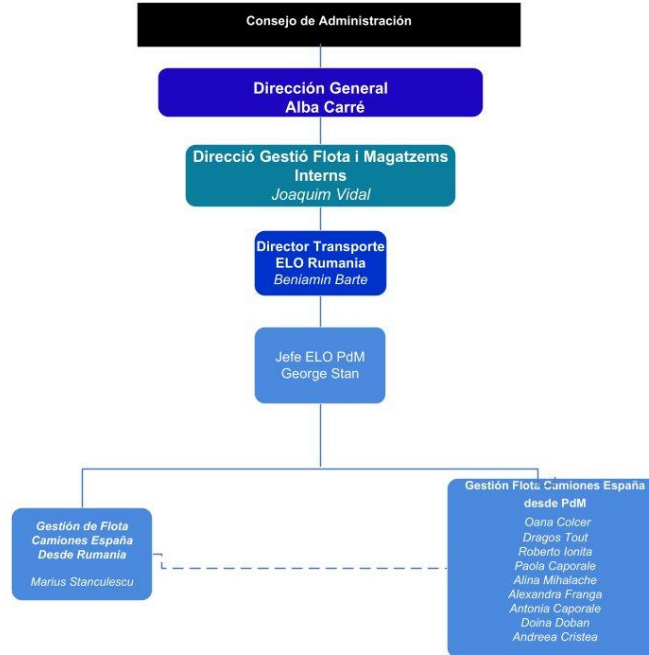


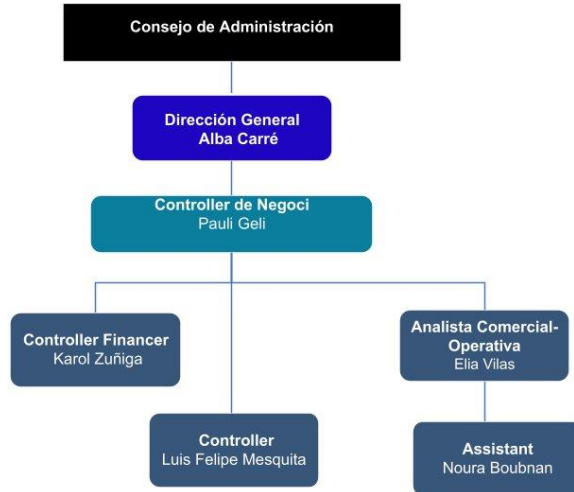
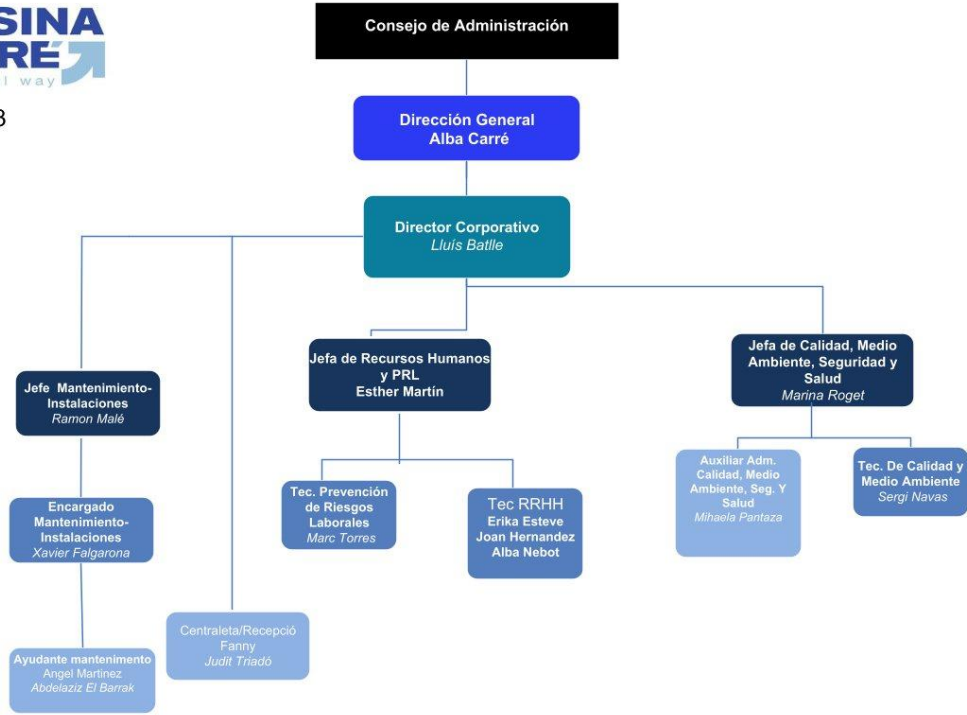
12/2023



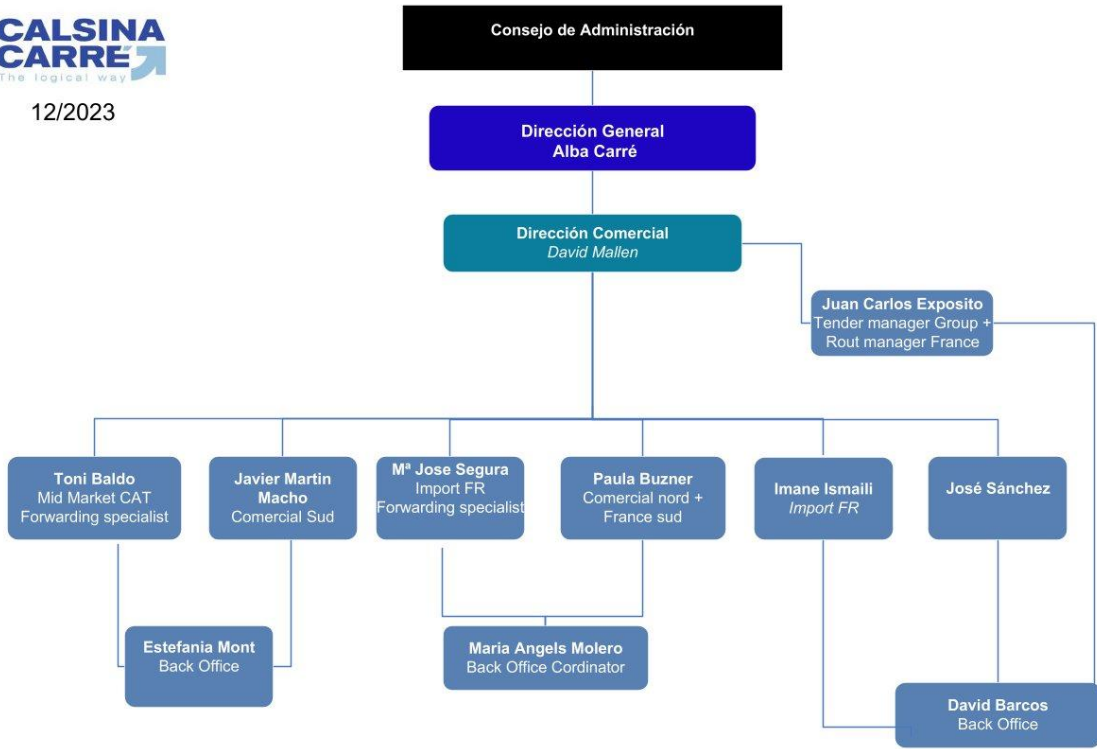
12/2023



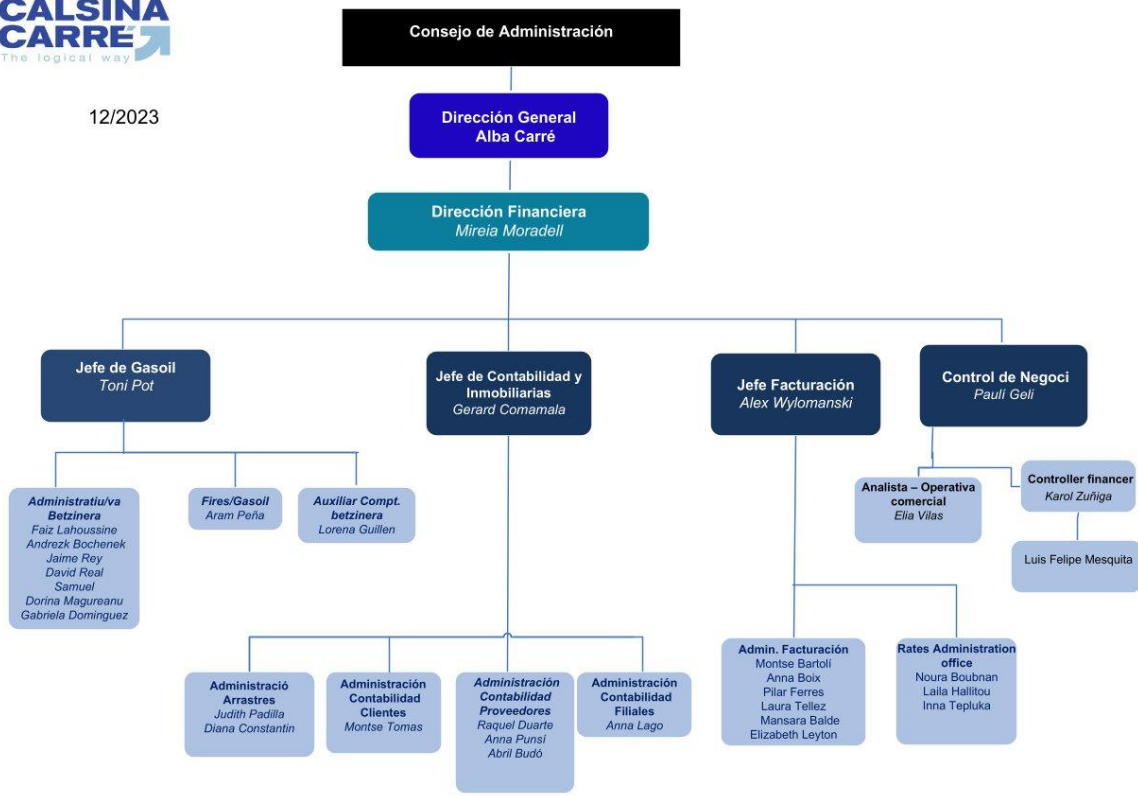




12/2023



12/2023



8. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del plan, desde **Transports Calsina i carre SL de la empresa**) se ha constituido la Comisión Negociadora para el Plan. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **II Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la empresa. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

La Comisión de Igualdad velará por:

- La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así con la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del I Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Los miembros de la Comisión participan de aquellas actividades propias de ésta y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se puedan

plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

Las personas que forman parte de la Comisión Negociadora son:

Por parte de la empresa:

- Marina Roget Chicarra (Responsable de Calidad, MA, SLL). Girona
- Esther Martín González (Responsable de RRHH) Girona
- Erika Esteve Mayoral (Técnica de RRHH). Girona

Por parte de la representación sindical:

- Valeria Grigorii (Comité Empresa UGT/Operativa Tráfico). Girona
- Simone Vilarrubla Costa (Comité Empresa UGT/ Operativa Tráfico). Girona.
- Susana Cano (Comisión Sindical UGT) – Barcelona & Algeciras.
- Jesús Fernández Soriano (Asesor Comisión Sindica UGT) – Girona
- María Gracia Morillas Martín (Asesor Comisión Sindical CCOO) – Girona

La Comisión Negociadora tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

En la parte final del Plan de Igualdad se desarrolla el Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

9. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla de Calsina Carré en su **ámbito personal**.

Se identifica el **ámbito temporal** por la vigencia del Plan 2025- 2029 (cuatro años). Establecido en cuatro años como máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

En referencia al **ámbito territorial**, la empresa se encuentra ubicada en la provincia de Gerona (Cataluña) pero tiene centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas por lo que es un Plan de ámbito territorial nacional.

DIAGNÓSTICO

10. Diagnóstico de la situación actual de la empresa

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Plan de Igualdad** consiste en un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

32

10.1. Objetivo y finalidad

De manera general, el **diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.**

El diagnóstico se orienta hacia:

- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.



10.2. Personas y órganos intervinientes

Los/as intervinientes en la realización del **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** son los/as siguientes:

- **Comisión Negociadora:** Responsable de la realización y aprobación del Diagnóstico, así como de identificar las medidas prioritarias (Acciones de Mejora).
- **Dirección de la empresa y Recursos Humanos:** La implicación de la dirección de la empresa, así como de los/las responsables de la gestión de personas, es fundamental en la obtención de información fidedigna para la realización del diagnóstico.
- **Equipo Consultor especializado en Igualdad:** el presente Plan está asesorado por Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humanos e igualdad dotada de un equipo técnico con quince años de experiencia en este ámbito. Se ha dispuesto la composición de un equipo multidisciplinar (consultores/as de igualdad, consultores/as de RR. HH y asesores jurídicos) con formación y experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.
- **La plantilla:** Las trabajadoras y trabajadores pueden participar en la cumplimentación de cuestionarios sobre la temática.

10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.

Diseñar un diagnóstico exhaustivo aporta una base sólida para construir un diagnóstico fiable y válido. El desarrollo de las actuaciones ha seguido el siguiente itinerario:

Fase 1: Planificación.

En esta fase se procede a la designación del personal que proporcionará la documentación y se informa a la plantilla del comienzo de la fase de Diagnóstico, ya que podrá participar de manera activa: la recopilación de información ha sido gestionada por el departamento de recursos humanos y el departamento de administración.

Fase 2: Recopilación de información.

Se ha recogido toda la información y documentación disponible a través de herramientas especializadas con las siguientes características:

- Se presenta desagregada por sexos.
- Abarca el área cuantitativa, cualitativa y de percepción de la plantilla y del departamento de Recursos Humanos.
- Se han revisado manuales corporativos, la página web, noticias, ofertas de empleo y se ha recibido información verbal a través de reuniones y contactos telefónicos.

34

Fase 3: Análisis de la información.

Se ha analizado toda la información, señalando los puntos fuertes, e identificando las áreas o sectores donde se producen desigualdades, las causas, y las medidas para solventarlas.

Fase 4: Informe del diagnóstico.

Se ha elaborado un informe diagnóstico que resume el análisis llevado a cabo y las principales conclusiones y propuestas.



10.4. Datos analizados

Tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres con la publicación el pasado 1 de marzo de 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, se redefine el conjunto de medidas que debe contener nuestro Plan de Igualdad por lo que adaptamos los ámbitos de la igualdad a dicha normativa. El posterior Real Decreto 901/2020 regula igualmente los Planes de Igualdad.

Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico están desagregados por sexo, constando de las siguientes áreas:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Comunicación y uso del lenguaje.**
- **Riesgos laborales y salud.**
- **Mujeres en situación o riesgos de exclusión social.**
- **Movilidad.**

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información

Fecha de Inicio	Fecha fin
Diciembre 2023	Junio 2024

10.6. Vigencia del Plan.

2025- 2029 (cuatro años).



10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos

Análisis estadístico general por sexo

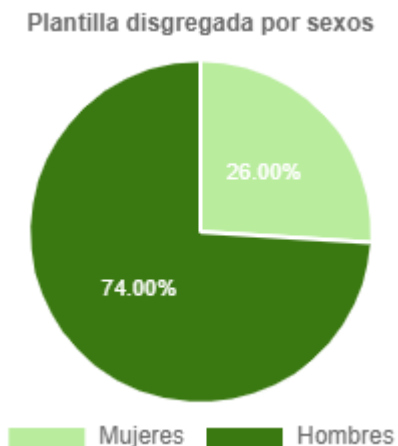
Se ha procedido a realizar un análisis estadístico apoyado en representaciones gráficas que permiten observar la distribución de mujeres y hombres en la plantilla desde dos enfoques complementarios:

- **Análisis vertical:** se examina la representatividad relativa de mujeres y hombres en el conjunto total de la plantilla, permitiendo visualizar el peso proporcional de cada grupo en la organización.
- **Análisis horizontal:** se analiza la representatividad interna de cada sexo, es decir, la proporción de mujeres en relación al total de mujeres de la plantilla y la proporción de hombres respecto al total de hombres. Este enfoque permite identificar patrones de distribución específicos dentro de cada grupo.

También hay que comentar que la empresa forma parte de un sector tradicionalmente masculinizado y que la representación mayoritariamente masculina de toda la plantilla incide en el análisis de todo el documento.

10.7.1. Plantilla de Transports Calsina i carre SL desagregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
110	26,00	313	74,00	423



La plantilla de Transports Calsina Carre está representada por un 26% de mujeres y un 74% de hombres, es decir 110 mujeres y 313 hombres. Nos encontramos con un sector tradicionalmente muy masculinizado, lo que se hace evidente en la plantilla, compuesta por un número de hombres que supera casi tres veces el de mujeres. La empresa cuenta con un porcentaje de mujeres inferior al 40%, por lo que ambos colectivos no están representados de forma igualitaria, como tendría que suceder según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres².

10.7.2. Plantilla por centros de trabajo.

La empresa cuenta con 8 centros de trabajo, en tres de ellos, Centre 1-Pont de Molins, Centre 3-Carre Valls y Centre 7-Barcelona, se observa que las plantillas siguen la tendencia de la plantilla general (alrededor de 25% de mujeres y 75% de hombres), incluso hay dos, el Centre 11- Algeciras, en la que la proporción de mujeres baja hasta el 8,33% y la de hombres sube hasta el 91,67%, y el Centre 8-Pràctiques, en el que solo hay un empleado y es hombre. Sin embargo, en dos de ellos, Centre 5-Carre Valls y Centre 6-Carre Valls, la proporción de mujeres sube hasta un 37,5% y un 40% respectivamente. Solo en uno de los centros de trabajo, Centre 4-Carre Valls, la representatividad de mujeres y hombres de la plantilla es la misma y está formada por dos personas de cada colectivo.

La mayoría del personal trabajan en el Centre 1-Pont de Molins, tanto hombres como mujeres y el centro de trabajo con menos personal el de Centre 8-Pràctiques donde hay únicamente una persona y es un hombre.

² <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Centre 1- PONT DE MOLINS	79	25,32	233	74,68	312
Centre 3- CARRE VALLS (LEAR)	9	23,68	29	76,32	38
Centre 4- CARRE VALLS (LEAR)	2	50,00	2	50,00	4
Centre 5- CARRE VALLS (LEAR)	9	37,50	15	62,50	24
Centre 6- CARRE VALLS (LEAR)	4	40,00	6	60,00	10
Centre 7- BARCELONA	6	26,09	17	73,91	23
Centre 8- PRÀCTIQUES	0	0,00	1	100,00	1
Centre 11- ALGECIRAS	1	8,33	11	91,67	12
Total	110	25,94	314	74,06	424

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Centre 1- PONT DE MOLINS	79	71,82	233	74,20	312
Centre 3- CARRE VALLS (LEAR)	9	8,18	29	9,24	38
Centre 4- CARRE VALLS (LEAR)	2	1,82	2	0,64	4
Centre 5- CARRE VALLS (LEAR)	9	8,18	15	4,78	24
Centre 6- CARRE VALLS (LEAR)	4	3,64	6	1,91	10
Centre 7- BARCELONA	6	5,45	17	5,41	23
Centre 8- PRÀCTIQUES	0	0,00	1	0,32	1
Centre 11- ALGECIRAS	1	0,91	11	3,50	12
Total	110	100	314	100	424

Plantilla disgregada por sexo (por centros de trabajo)



10.7.3. Composición disgregada por sexo de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras

Marian Cracana
Pawel Bara
Antoni Cracana
Jesús Robles
Jose Redondo
Víctor Muñoz
Juan Carlos Aguilera
Rosen Nedkov
Florin Mastacan
Valeria Grigorii
Jordi Guasch
Simone Vilarrubla
Victor Fatu

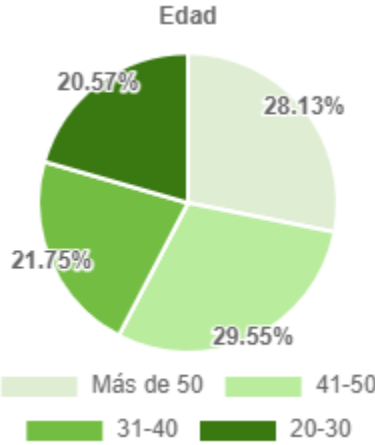
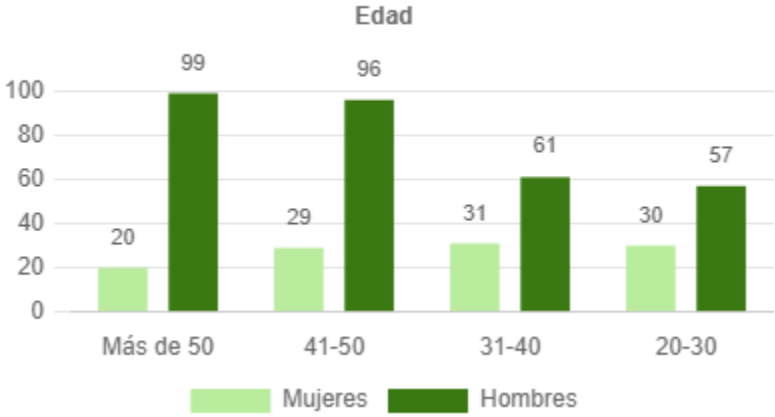
10.7.4. Condiciones de trabajo

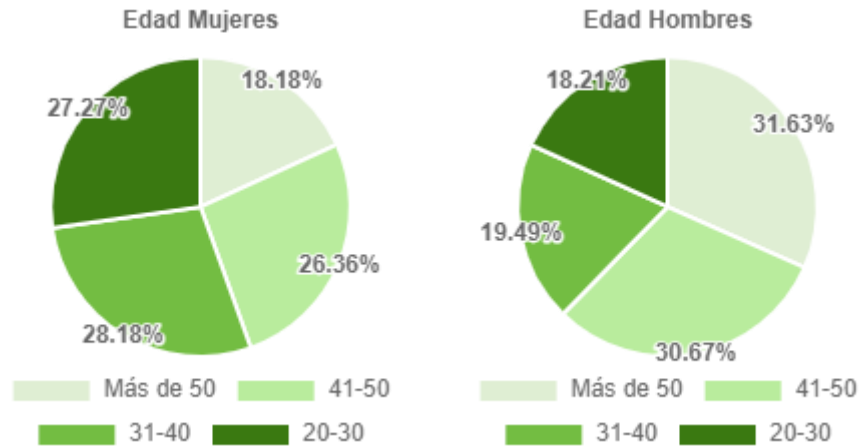
En este epígrafe se hace referencia a las condiciones laborales del personal como por ejemplo el tipo de contrato, tipo de jornada del personal, asignación de horarios, edad, antigüedad, etc. desde una perspectiva de género.

10.7.4.1. Plantilla total disgregada por edad

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	20	16,81	99	83,19	119
41-50	29	23,20	96	76,80	125
31-40	31	33,70	61	66,30	92
20-30	30	34,48	57	65,52	87
Total	110	26,00	313	74,00	423

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	20	18,18	99	31,63	119
41-50	29	26,36	96	30,67	125
31-40	31	28,18	61	19,49	92
20-30	30	27,27	57	18,21	87
Total	110	100	313	100	423





Respecto a la edad de la plantilla de Transport Calsina i Carre, la franja de edad con mayor número de personas es la de “Entre 41 y 50 años” y representa un 29,55% del personal, con un total de 125 personas: 29 mujeres (23,20%) y 96 hombres (76,80%). La sigue muy de cerca la franja de “Más de 50 años”, que engloba a 119 personas, un 28,13% de la plantilla, 20 mujeres (16,81%) y 99 hombres (83,19%).

La siguiente franja de edad más representada es la de “Entre 31 y 40 años”, compuesta por 92 personas, lo que representa el 21,75% de la plantilla, formada por 31 mujeres (33,7%) y 61 son hombres (66,3%). Por último, las personas de “Entre 20 y 30 años” suponen un 20,57% (87 personas), de las cuales 30 son mujeres (34,48%) y 57 son hombres (65,52%).

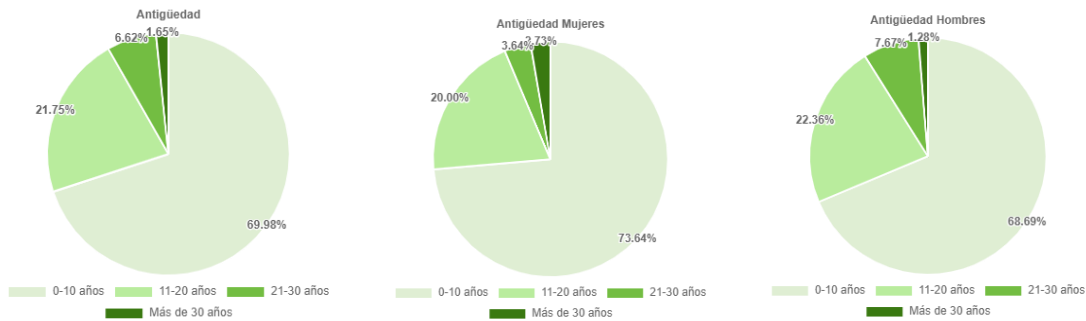
Vemos como la representación femenina aumenta en las dos últimas franjas de edad, llegando casi al 35% de mujeres en las franjas de “Entre 20 a 30 años” y en la de “Entre 31 y 40 años”, y cómo es en la de “Más de 50 años” dónde menos mujeres hay, solo un 16,81%. Según estos datos es la plantilla más joven de la empresa la que cuenta con mayor número de mujeres, lo que hace prever un cambio de tendencia en la contratación de mujeres por parte de la empresa.

10.7.4.2. Plantilla total disgregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	81	27,36	215	72,64	296
11-20 años	22	23,91	70	76,09	92
21-30 años	4	14,29	24	85,71	28
Más de 30 años	3	42,86	4	57,14	7
Total	110	26,00	313	74,00	423

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	81	73,64	215	68,69	296
11-20 años	22	20,00	70	22,36	92
21-30 años	4	3,64	24	7,67	28
Más de 30 años	3	2,73	4	1,28	7
Total	110	100	313	100	423





En **Transport Calsina i Carre**, la mayor parte de la plantilla tiene una antigüedad de entre 0 y 10 años, franja compuesta por 296 personas, 81 mujeres (27,36%) y 215 hombres (72,64%). La franja de antigüedad que la sigue con mayor número de personas es la de “11 a 20 años”, con 92 personas (21,75%), de las cuales 22 son mujeres (23,91%) y 70 hombres (76,09%). Las franjas de antigüedad menos representadas son la de “21 a 30 años”, formada por 28 personas (6,62%), 4 mujeres (14,29%) y 24 hombres (85,71%), y la de “Más de 30 años” que supone solo un 1,65% (7 personas) del total de la plantilla y está compuesta por 3 mujeres (42,86%) y 4 hombres (57,14%).

Desde una perspectiva de género, notamos un aumento en la incorporación de mujeres en las 3 últimas franjas de antigüedad, ya que la representatividad femenina pasa de ser un 14,29% a un 27,36%, pero no respecto a la franja de más de 30 años de antigüedad, en la que la representación femenina es la más alta, llegando a un 42,86%.

Con estos datos podemos indicar el inicio de una transición progresiva en **Transport Calsina i Carre** hacia una representación de mujeres y hombres más igualitaria, donde aún la plantilla está masculinizada, pero vemos un aumento importante en el número de mujeres, siendo 3 en la franja de “más de 30 años” y 81 mujeres en la de “0 a 10 años”, aunque no puede haber ningún retroceso y es imperativo un avance en la incorporación de mujeres a la plantilla.

10.7.4.3. Plantilla total disgregada por tipología de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	107	97,27	310	99,04	417
Indefinido tiempo parcial	3	2,73	3	0,96	6
Total	110	100	313	100	423

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	107	25,66	310	74,34	417
Indefinido tiempo parcial	3	50,00	3	50,00	6
Total	110	26,00	313	74,00	423



La empresa realiza dos tipos de contratos: indefinido a tiempo completo e indefinido a tiempo parcial. La mayor parte del personal, un 95,58% de la plantilla de **Transport Calsina i Carre**, está contratado de manera indefinida a tiempo completo, 417 personas, de las cuales 107 son mujeres (25,66%) y 310 hombres (74,34%). Solo 6 personas del total de la plantilla tienen un contrato indefinido a tiempo parcial, 3 mujeres (50%) y 3 hombres (50%).

Hay que resaltar que la política de contratación indefinida aporta a la plantilla seguridad y aumenta su nivel de compromiso y de sentido de pertenencia a la empresa, y es esta modalidad la mayoritaria con diferencia en **Transport Calsina i Carre**. También, de forma indirecta, la plantilla siente que pertenece a una empresa con valores vinculados a la equidad y, por lo tanto, dotada de sensibilidad y motivación por trabajar a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La contratación a tiempo parcial suele tener una connotación femenina, en este caso existe el mismo número de mujeres y de hombres con este tipo de contrato, pero sabiendo que la proporción de mujeres de la plantilla es del 26% respecto a la de los hombres, que representan el 74% del personal, vemos que es mayor el porcentaje de mujeres con contrato a tiempo parcial, un 2,73% del total de mujeres, que el de los hombres, un 0,96% respecto al total de hombres de la plantilla.

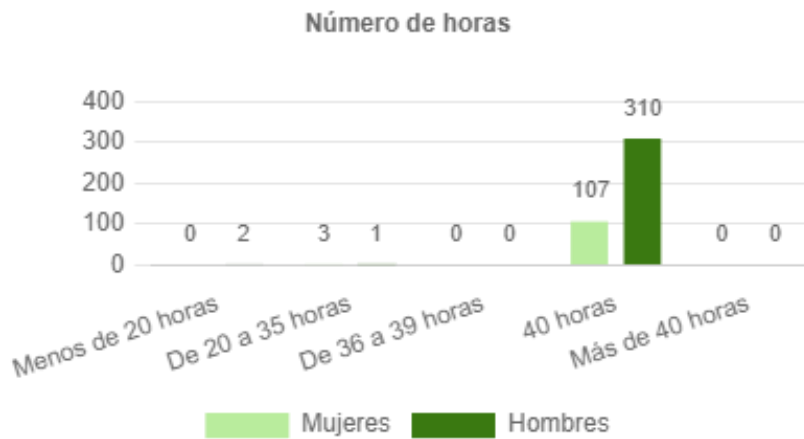
10.7.4.4. Distribución de la plantilla por turnos y horarios

En este ámbito de la igualdad se muestran los datos por jornadas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias y el régimen de trabajo a turnos.

En este apartado explicar los diferentes horarios de la plantilla (si en oficinas tienen jornada partida e intensiva en veranos, si en producción funcionan a turnos (dos turnos, turno de noche, cinco turnos (fin de semana) ...

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0,00	2	0,64	2
De 20 a 35 horas	3	2,73	1	0,32	4
40 horas	107	97,27	310	99,04	417
Total	110	100	313	100	423

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0,00	2	100,00	2
De 20 a 35 horas	3	75,00	1	25,00	4
40 horas	107	25,66	310	74,34	417
Total	110	26,00	313	74,00	423



En **Transport Calsina i Carre** se realizan tres tipos de jornada: de 40 horas semanales, de 20 a 35 horas y de menos de 20 horas. Según los datos, la mayor parte de la plantilla, 417 personas, trabaja 40 horas semanales, de los cuales un 25,66% tiene representación femenina (107 mujeres) y un 74,34% de representación masculina (310 hombres). Dentro de la jornada de 20 a 35 horas solo se encuentran 4 personas: 3 mujeres (75%) y 1 hombre (25%). Tan solo trabajan menos de 20 horas dos personas y ambas son hombres.

Vemos que, dentro de la jornada de 40 horas, donde se sitúa la mayor parte de la plantilla, se mantiene la proporción entre mujeres y hombres que se observa dentro del total del personal, pero apreciamos que, dentro de la jornada de 20 a 35 horas, hay 3 mujeres, que representan un 2,73% del total de la plantilla femenina, pero solo un hombre, que representa un 0,32% del total de la plantilla de hombres. Más adelante analizaremos más datos, dado que las reducciones de jornada suelen solicitarse para el cuidado de hijos, hijas o familiares con problemas de dependencia, observamos en los datos cómo este peso recae sobre todo en el colectivo femenino. También hay que resaltar que solo dos hombres trabajan menos de 20 horas.

10.7.4.5. Bajas en el último año

Tipo de baja definitiva	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0,00	5	10,64	5
Despido	7	38,89	6	12,77	13
Finalización de contrato	2	11,11	6	12,77	8
Abandono voluntario	8	44,44	28	59,57	36
Otros (mortalidad, incapacidad...)	1	5,56	2	4,26	3
Total	18	100	47	100	65



En el último año la empresa ha registrado un total de 65 bajas, 18 por parte de mujeres (27,7%) y 47 por parte de hombres (72,3%). En cuanto a las causas de las bajas, la mayor parte son por abandono voluntario, al que han optado 36 personas, 8 mujeres (lo que supone un 44,44% del total de las bajas dentro del colectivo femenino) y 28 hombres (el 59,57% del total de las bajas cogidas por hombres); 13 bajas han sido por despidos, 7 mujeres (38,89% del total de las bajas femeninas) y 6 hombres (12,77% del total de bajas cogidas por hombres); 8 de las bajas por finalización de contrato, de las cuales 2 fueron mujeres (11,11% de las bajas femeninas) y 6 hombres (12,77% del total de bajas cogidas por hombres); 5 jubilaciones, todas masculinas; y 3 por otros motivos, de las cuales una ha sido una mujer (5,56%) y dos hombres (4,26%).

Dado que la plantilla está compuesta más o menos por un 26% de mujeres y un 74% de hombres, llama sobre todo la atención el dato de los despidos, que es mayor en mujeres que en hombres (7 mujeres y 6 hombres).

10.7.5. Auditoría Salarial

La participación en igualdad de las mujeres en el trabajo se ha convertido en una pieza clave para la práctica efectiva de este principio consagrado en nuestro texto constitucional y base de los pilares de la justicia social en el ámbito laboral en cualquier sociedad democrática avanzada.

Sin embargo, la desigualdad y la discriminación por razón de género en el ámbito laboral se encuentra presente en todos los países europeos y con independencia del nivel económico, de la especialización del trabajo desarrollado, de la legislación antidiscriminatoria o de la cultura del país.

Existe un interés social y empresarial por conocer, cuantificar y, en su caso, corregir las desigualdades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Uno de sus exponentes principales son las **diferencias salariales** que se registran de manera generalizada, tanto a lo largo del tiempo como de la geografía. **Numerosos estudios y análisis han recogido con distintos enfoques, estas diferencias de remuneración y todos ellos han llegado a la clara conclusión de que las mujeres reciben un salario medio inferior al de los hombres.**

La diferencia salarial de género se calcula a través de lo que se conoce como **brecha salarial**, un **indicador que informa acerca de las diferencias entre el salario de un hombre y una mujer** en el mercado laboral, habitualmente expresadas como un porcentaje sobre el salario de los hombres.

La brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.

La brecha salarial no ajustada en España en 2018 ascendió hasta casi un 14% según Eurostat, lo que nos sitúa por debajo de la media de la UE y de algunos países como Alemania, Reino Unido o Francia.



Con esto, según señalan fuentes europeas, contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres diversos aspectos, como:

- Las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres.
- Las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial.
- Las excedencias o los permisos paternales o de maternidad.
- La educación, la formación o la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa.

La brecha salarial entre hombres y mujeres refleja desigualdades, en especial la parte de las responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres y las dificultades que ello conlleva a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada.

Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos. Si bien esto les permite seguir integradas en el mercado laboral mientras hacen frente a las responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel salarial, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones.

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad

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 y en el **Real Decreto 902/2020 sobre Igualdad Retributiva**. Se impone la obligación a todas las empresas de disponer de un registro con los valores medios de los salarios.

Las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla tienen que calcular la brecha salarial total que, si supera el 25% de diferencia entre géneros, se deberá justificar el motivo. Se entenderá que no existe desviación cuando esta se deba a factores como la antigüedad, dietas, horas de jornada, etc.

Cómo se calcula la brecha salarial

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente:

$$\text{Diferencia Salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

52

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.

<0% que las mujeres cobran más que los hombres

= 0% Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia.

La retribución normalizada es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las siguientes condiciones durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

En este análisis utilizaremos distintos indicadores para conocer la brecha salarial de la empresa, a partir de los datos facilitados. Para el análisis se utiliza la fórmula de cálculo de la brecha salarial global, los cálculos están en base a los sueldos anuales de toda la plantilla, las horas efectuadas en el mismo período y se calculan las medias aritméticas.

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

Tal como se ha especificado, la auditoría salarial debe tener como base de análisis los puestos de trabajo como clasificación de las personas trabajadoras, tal como indica el RD 902/2020 de igualdad retributiva. Se analizan datos no normalizados, retribuciones anuales reales durante el período analizado.

Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminatorio en materia retributiva entre mujeres y hombres, se deberá integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, con una correcta valoración de los puestos de trabajo en base a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La valoración de puestos es un proceso sistemático que sirve para determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo y niveles profesionales de una empresa, cuyo objetivo radica en comparar unos puestos con otros para crear una estructura organizativa y salarial que se justa equitativa y coherente.

A continuación se muestran los diferentes puestos de trabajo identificados en la Valoración de Puestos de Trabajo, así como la clasificación en grupos de puestos de igual valor.

Puestos de trabajo	Puntos	Nivel
Director/directora general	827,275	
Director/directora Corporatiu/va	822,325	
Director/directora de Transports	810,425	
Director/directora de Gestió i Manteniment de Flota	799,075	
Director/directora d'Administració i Finances	792,625	1
Director/directora Comercial	783,175	
Director Transport ELO (European Logistics) Rumania	782,225	
Director/directora d'Atenció al Client <Customer Service>	778,225	

Director de Logística de Valls	772,4	
Responsable de Control de Negoci	758,15	
Director/directora de Sistemes d'Informació <IT>	750,65	
Cap de Qualitat, Medi Ambient, Seguretat i Salut	740,25	
Cap de Magatzem/"CrossDocking"	737	
Responsable de Manteniment de Flota	714,7	
Cap de Projecte (Project Manager)	670,4	
Cap de Recursos Humans	659,825	
Encarregat/da de Manteniment-Instal·lacions	658,45	
Responsable de Sistemes d'informació	652,55	
Cap de Comptabilitat i Immobiliaries	635,05	
Cap de Tràfic Nacional	630,85	
Cap de Gasoil (Calsina i Carré Services)	628,45	2
Cap d'Administració	628,1	
Cap de Tràfic FTL, LTL	627,4	
Cap d'Arrossegaments	613,05	
Responsable Logística	610,6	
Cap de Facturació	607,8	
Mid Market CAT Forwarding Specialist	606,525	
Supervisor/va de Trànsit	604,05	
Cap d'ELO	600,55	

--	--

Puestos de trabajo	Puntos	Nivel
Cap d'Equip de Magatzem Centre Sta. Perpètua	596,175	
Cap de Comunicacions	592,4	
Cap de Taller	588,825	
Analista Operatiu Comercial	587,75	
Tèctic/a de Prevenció de Riscs Laborals	587,35	
"Controller" Financer	586,525	
Analista Programador/a	576,4	
"Tender Manager Group"	559,275	
Responsable de Manteniment de Flota ELO-ESP	559,125	
Capatàs de Magatzem Centre Pont de Molins	556,125	3
Operatiu/va de Tràfic	555,475	
Gestor/a de Conductors (Flota Pròpia)	545,625	
Tèctic/Tècnica de Recursos Humans	541,425	
Formador/a de Conductors/es	531,75	
Tècnica/Tècnica Hardware	526,7	
Tèctic/a de Comunicació i Seguretat	497,3	
Tècnica/a de Processos Logístics	456,675	4

Coordinador/a Magatzem	443,175	
<hr/>		
Tèctic/a de Documentació	437,4	
Conductor/a de Vehicle ELO	435,65	
"Sales Partnership Coordinator"	428,7	
Mecànic/a de Taller	412,35	
Conductor/a de Vehicle	412,2	5
Conductor/a ITV	392,9	
Tèctic/Tècnica Comercial	385,8	
Import FR Fowarding Specialist	385,8	
<hr/>		
Assistent Analista Operatiu Comercial	346,4	
Administratiu/va de Gestió d'Arrossegaments	341,275	
Administratiu/va Logística	336,9	
Control Elements de Seguretat i Remolcs	335,575	
Administratiu/va Documentació Flota (24h)	331,775	
Administratiu/va Arrosegaments/Gasoil	329,025	6
Auxiliar de comunicacions	315	
Administratiu/va Aduanes	314,225	
Administratiu/va Atenció al Client	302,225	
Administratiu/va Comercial	298,925	
Administratiu/Administrativa Benzinera	297,15	

Administratiu/va de Comptabilitat	285,1	
Administratiu/va de Facturació	285,1	
Auxiliar d'Administració Q, MA, S	265,625	
Suport Manteniment Flota	253,275	
Operari/a Magatzem Centre Sta.Perpètua	243	
Suport Taller Recanvis	240,675	
Ajudant de Manteniment-Instal·lacions	236,425	7
Operari/a de Magatzem Centre de Valls	231,45	
Operari/a de Manteniment i Neteja Magatzem	223,4	
Operari/a de Magatzem Centre Pont de Molins	223,4	
Rentador/a de Vehicle (Servei Netejador)	199,525	

En base a los puestos de trabajo identificados se calculan las brechas salariales a través de diferentes indicadores. Para el análisis se utiliza la fórmula de cálculo de la brecha salarial global con los datos facilitados por la organización, sin normalizar. Los cálculos están en base al salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, así como las retribuciones totales con las medias y medianas. Los cálculos se han realizado tal como se especifica en el RD 902/2020 de igualdad retributiva. **A continuación se muestran las tablas y gráficos clasificados por Indicadores de los datos reales (sin normalizar).**

INDICADOR 1. Media y Mediana de salario base por Puestos de Trabajo. Brecha salarial

SALARIO BASE - VALORACIÓN DE PUESTOS						
PUNTOS VPT	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Salario Base	Salario Base	Brecha	Salario Base	Salario Base	Brecha
ACCESOS	10.091,52 €	3.619,01 €	64,14 %	10.091,52 €	3.619,01 €	64,14 %
ADMIN.ARRASTRES		9.395,48 €			9.395,48 €	
ADMINISTRACIO COMPTABLE		556,77 €			556,77 €	
ADMINISTRACIO L	12.968,96 €	11.366,08 €	12,36 %	13.125,36 €	13.495,27 €	-2,82 %
ADUANAS		11.379,52 €			11.379,52 €	
AGENCIA		1.525,65 €			1.525,65 €	
COMERCIAL	12.444,49 €	8.191,58 €	34,18 %	16.257,37 €	8.609,77 €	47,04 %
COMPTABILITAT	11.135,40 €	7.627,13 €	31,51 %	11.135,40 €	8.000,05 €	28,16 %
CONDUCTOR INTE	10.183,04 €	2.735,80 €	73,13 %	12.059,11 €	2.735,80 €	77,31 %
CONDUCTOR NACI	15.514,49 €			16.169,00 €		
CONTROLLERS	16.294,66 €	12.880,88 €	20,95 %	16.294,66 €	14.088,72 €	13,54 %
CUSTOMER SERVIC	9.867,62 €	9.063,23 €	8,15 %	11.135,40 €	10.810,66 €	2,92 %
DIRECCIO	19.432,52 €	25.385,92 €	-30,64 %	21.061,49 €	23.908,61 €	-13,52 %
EQUIPS SEGUIMEN	14.833,49 €			14.833,49 €		
ESTACIO SERVEIS	12.857,92 €	4.224,02 €	67,15 %	11.864,79 €	4.131,10 €	65,18 %
FACTURACIO	14.088,72 €	10.207,57 €	27,55 %	14.088,72 €	10.814,88 €	23,24 %
FLOTA	989,82 €			989,82 €		
FLOTA ELO		58,30 €			58,30 €	
GASOLINERA		2.783,85 €			2.783,85 €	
GERENT	22.822,80 €	22.822,80 €	0,00 %	22.822,80 €	22.822,80 €	0,00 %
GESTIO FLOTA ELO	11.404,54 €	9.273,78 €	18,68 %	11.404,54 €	10.071,53 €	11,69 %
GESTIO FLOTA-EUF	13.631,32 €	13.188,61 €	3,25 %	13.324,80 €	13.188,61 €	1,02 %
MAGATZEM	9.405,86 €	8.617,45 €	8,38 %	10.127,72 €	7.865,12 €	22,34 %
MANTENIMENT	10.232,84 €			10.232,84 €		
MANTENIMENT FL	14.533,62 €	10.300,25 €	29,13 %	14.533,62 €	10.300,25 €	29,13 %
OPERARI TRAFIC	5.655,29 €			5.655,29 €		
QUALITAT I PRL	6.744,73 €	16.731,96 €	-148,07 %	8.258,76 €	16.731,96 €	-102,60 %
RECEPCIÓ	1.176,06 €	2.443,60 €	-107,78 %	1.176,06 €	2.443,60 €	-107,78 %
RENTADOR	4.323,89 €			3.855,70 €		
RRHH	8.138,61 €	5.807,71 €	28,64 %	8.138,61 €	4.901,80 €	39,77 %
TALLER	9.584,54 €			11.068,68 €		
TRAFIC	4.601,96 €	804,23 €	82,52 %	5.072,79 €	804,23 €	84,15 %
TRAFIC ELO		6.180,01 €			6.180,01 €	
TRAFIC MAGHREB	5.322,46 €			5.322,46 €		
TRANSPORT AGÈN	12.910,00 €	3.899,43 €	69,80 %	13.778,28 €	3.899,43 €	71,70 %
TRANSPORT CORR	11.135,40 €	10.946,16 €	1,70 %	11.135,40 €	11.528,27 €	-3,53 %
TRANSPORT FTL EU	9.290,72 €	12.976,84 €	-39,68 %	10.841,59 €	11.713,86 €	-8,05 %
TRANSPORT LTL EU	11.386,15 €	10.818,12 €	4,99 %	12.292,32 €	11.119,94 €	9,54 %
TRANSPORT MAGH	9.175,99 €	11.901,03 €	-29,70 %	10.348,60 €	11.901,03 €	-15,00 %
TRANSPORT NACI	11.443,50 €	8.834,24 €	22,80 %	12.224,03 €	8.834,24 €	27,73 %
TRANSPORTES FTL		1.136,89 €			1.136,89 €	
Total general	10.220,13 €	9.466,57 €	7,37 %	10.625,07 €	10.547,78 €	0,73 %

El salario base es una remuneración fija que se establece en función a unidades de tiempo o de obra, es decir, la retribución por la dedicación en horas, días o meses, o por el trabajo o proyecto realizado. Cabe destacar que la actividad que se desarrolla en la empresa, servicios logísticos y

transporte, puede tener una estructura de personal muy diversa debido a la naturaleza de la actividad. Existe personal que convive con una dedicación a jornada completa con otros que trabajan menos horas por su especialización o servicios aportados, esta comparación genera brechas salariales en algunos casos.

La brecha salarial general del salario base es del 7,37% en la media y un 0,73% en la mediana, brechas salariales inferiores al 25%. Cuando se realiza el análisis por nivel o grupos de puestos de trabajo de igual valor se observan diferencias superiores al 25% que la normativa indica que se deben justificar. Las diferencias salariales se explican por brechas históricas al ser ocupaciones en un sector muy masculinizado, así como la experiencia y dedicación en los diferentes puestos de trabajo.

También se observan algunas brechas salariales negativas, que indican que las mujeres tienen una retribución media más alta que sus compañeros de trabajo, y en otros casos, se observa que no existe un diferencial salarial, ya que todos los puestos están ocupados por hombres o mujeres, y no permite ninguna comparación.

Por lo que no se detecta discriminación directa en la asignación de puestos de trabajo, ya que la ocupación viene dada por características del sector y por puestos tradicionalmente identificados a un género concreto, en este caso la mayoría de las ocupaciones representadas por el género femenino.

INDICADOR 2. Media y Mediana de los complementos salariales. Brecha salarial

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
COMPLEMENTO 1	2.172,39 €	2.024,78 €	6,79%	1.814,99 €	1.810,80 €	0,23%
COMPLEMENTO 2	1.267,53 €	0,00 €	100,00%	590,98 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 3	2.976,45 €	2.907,18 €	2,33%	2.271,96 €	2.377,12 €	-4,63%
COMPLEMENTO 4	93,97 €	37,04 €	60,58%	92,60 €	37,04 €	60,00%
COMPLEMENTO 5	56,22 €	0,00 €	100,00%	56,22 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 6	1.159,17 €	873,75 €	24,62%	511,73 €	436,23 €	14,75%
COMPLEMENTO 7	915,77 €	0,00 €	100,00%	336,17 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 8	6.275,15 €	605,74 €	90,35%	2.790,06 €	605,74 €	78,29%
COMPLEMENTO 9	426,24 €	0,00 €	100,00%	426,24 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 10	177,60 €	0,00 €	100,00%	177,60 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 11	0,00 €	914,76 €	0,00%	0,00 €	914,76 €	0,00%
COMPLEMENTO 12	660,14 €	0,00 €	100,00%	166,26 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 13	1.934,37 €	0,00 €	100,00%	2.409,58 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 14	316,73 €	300,00 €	5,28%	300,00 €	300,00 €	0,00%
COMPLEMENTO 15	3.215,84 €	4.040,00 €	-25,63%	772,23 €	1.918,99 €	-148,50%
COMPLEMENTO 16	3.147,47 €	3.654,24 €	-16,10%	2.009,74 €	1.342,88 €	33,18%
COMPLEMENTO 17	234,16 €	122,40 €	47,73%	87,19 €	87,35 €	-0,18%
COMPLEMENTO 18	1.673,96 €	1.362,50 €	18,61%	1.785,00 €	1.362,50 €	23,67%
COMPLEMENTO 19	261,74 €	360,00 €	-37,54%	261,74 €	360,00 €	-37,54%
COMPLEMENTO 20	415,85 €	4.091,01 €	-883,77%	415,85 €	4.091,01 €	-883,77%
COMPLEMENTO 21	258,45 €	0,00 €	100,00%	300,00 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 22	634,50 €	726,93 €	-14,57%	634,50 €	844,83 €	-33,15%
COMPLEMENTO 23	2.216,52 €	4.088,66 €	-84,46%	708,81 €	1.871,10 €	-163,98%
COMPLEMENTO 24	1.280,87 €	0,00 €	100,00%	972,92 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 25	0,00 €	1.200,00 €	0,00%	0,00 €	1.200,00 €	0,00%
COMPLEMENTO 26	0,00 €	307,86 €	0,00%	0,00 €	307,86 €	0,00%
COMPLEMENTO 27	2.141,49 €	0,00 €	100,00%	2.141,49 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 28	1.248,07 €	0,00 €	100,00%	1.248,07 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 29	1.218,89 €	0,00 €	100,00%	1.218,89 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 30	0,00 €	132,60 €	0,00%	0,00 €	132,60 €	0,00%
COMPLEMENTO 31	343,86 €	455,57 €	-32,49%	181,06 €	500,04 €	-176,17%
COMPLEMENTO 32	233,63 €	139,68 €	40,21%	112,69 €	97,68 €	13,32%
COMPLEMENTO 33	3.346,62 €	3.491,50 €	-4,33%	3.342,62 €	3.311,69 €	0,93%
COMPLEMENTO 34	2.598,68 €	1.550,97 €	40,32%	1.325,12 €	760,00 €	42,65%
COMPLEMENTO 35	243,90 €	200,31 €	17,87%	163,64 €	130,13 €	20,48%
COMPLEMENTO 36	2.798,13 €	179,49 €	93,59%	3.550,03 €	179,49 €	94,94%
COMPLEMENTO 37	929,26 €	114,75 €	87,65%	694,11 €	114,75 €	83,47%
COMPLEMENTO 38	639,21 €	244,56 €	61,74%	539,54 €	244,56 €	54,67%
COMPLEMENTO 39	10.883,41 €	3.458,32 €	68,22%	5.880,57 €	3.458,32 €	41,19%
COMPLEMENTO 40	0,00 €	840,00 €	0,00%	0,00 €	840,00 €	0,00%
COMPLEMENTO 41	2.377,81 €	2.869,20 €	-20,67%	2.377,81 €	2.869,20 €	-20,67%
COMPLEMENTO 42	2.564,25 €	0,00 €	100,00%	2.343,84 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 43	751,63 €	0,00 €	100,00%	751,63 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 44	0,00 €	360,00 €	0,00%	0,00 €	360,00 €	0,00%
COMPLEMENTO 45	495,04 €	0,00 €	100,00%	495,04 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 46	112,20 €	0,00 €	100,00%	112,20 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 47	269,95 €	0,00 €	100,00%	269,95 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 48	577,90 €	280,30 €	51,50%	498,82 €	0,00 €	37,39%
COMPLEMENTO 49	3.649,03 €	3.388,20 €	7,15%	3.649,03 €	3.388,20 €	7,15%
COMPLEMENTO 50	350,00 €	0,00 €	100,00%	350,00 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 51	6.216,60 €	0,00 €	100,00%	6.216,60 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 52	212,63 €	0,00 €	100,00%	169,50 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 53	2.629,47 €	2.312,50 €	12,05%	2.000,02 €	3.000,00 €	-50,00%
COMPLEMENTO 54	7.654,85 €	0,00 €	100,00%	7.654,85 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 55	200,00 €	0,00 €	100,00%	200,00 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 56	200,00 €	0,00 €	100,00%	200,00 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 57	36.901,77 €	0,00 €	100,00%	36.901,77 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 58	1.750,00 €	0,00 €	100,00%	1.750,00 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 59	970,70 €	1.285,25 €	-32,40%	1.177,02 €	1.285,25 €	-9,20%
COMPLEMENTO 60	633,33 €	0,00 €	100,00%	633,33 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 61	62,56 €	0,00 €	100,00%	52,30 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 62	262,20 €	0,00 €	100,00%	213,45 €	0,00 €	100,00%
COMPLEMENTO 63	970,92 €	930,83 €	4,13%	1.196,20 €	1.187,11 €	0,76%
COMPLEMENTO 64	479,77 €	486,41 €	-1,38%	326,98 €	220,15 €	32,67%
COMPLEMENTO 65	220,73 €	300,62 €	-36,19%	137,93 €	89,52 €	35,10%
COMPLEMENTO 66	578,94 €	285,28 €	50,72%	531,72 €	285,28 €	46,35%
COMPLEMENTO 67	356,83 €	0,00 €	100,00%	356,83 €	0,00 €	100,00%

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

En la empresa se han identificado un total de sesenta y siete complementos salariales en el período analizado:

1. 002 P.Conven
2. 003 M.Volunt
3. 004 Antigüed
4. 0012 Plus fes
5. 0018 Compleme
6. 0031 Plus noc
7. 0032 Com.Brut
8. 0033 Com.Liqu
9. 0034 Hores fe
10. 0037 Hores fe
11. 0043 Quebrant
12. 0045 Plus Pro
13. 0053 P.Noctur
14. 0109 Bonus
15. 0124 Millora
16. 0125 Incentiu
17. 0126 Plus per
18. 0127 Compleme
19. 0128 Premi as
20. 0129 Plus nit
21. 0130 Kilometr
22. 0131 Plus idi
23. 0132 Prima
24. 0134 Plus con
25. 0135 Plus tre
26. 0136 Dietes t
27. 0137 Hora com
28. 0138 Plus exe
29. 0139 Compleme
30. 0140 Estimuls

31. 0144 Regulari
32. 0148 Regulari
33. 0149 Mensual
34. 0150 Gratific
35. 0151 Plus vac
36. 0156 Incentiv
37. 0157 Producti
38. 0162 Plus act
39. 0165 Rende ex
40. 0173 Incentiu
41. 0174 Especie
42. 0175 Premio J
43. 0179 Compleme
44. 0181 Plus Tel
45. 0183 Hora Com
46. 0184 Ajuda a
47. 0185 Regulari
48. 0199 P.P.Vac.
49. 0202 Ajuda a
50. 0204 Plus Ren
51. 0205 Pacto No
52. 0208 SMI 2023
53. 0209 Prima**
54. 0210 Prima Di
55. 0211 Prima Ge
56. 0212 Prima Fe
57. 0213 Prima in
58. 0214 Plus Anà
59. 0215 Plus 4rt
60. 0216 Prima Lu
61. 0217 Plus Per
62. 0218 Incentiv
63. 0398 Plus Tra
64. 0434 H.Ext.R
65. 0435 H.Ext.R
66. 0436 H.Ext.F
67. 0437 H.Ext.R

Complemento 1: 002 P.Conven

COMPLEMENTO SALARIAL 1						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 1	Complemento 1		Complemento 1	Complemento 1	
ACCESOS	3.732,48 €	589,33 €	84,21 %	3.732,48 €	589,33 €	84,21 %
ADMIN.ARRASTRES		1.529,98 €			1.529,98 €	
ADMINISTRACIO COMPTABLE		90,66 €			90,66 €	
ADMINISTRACIO L	5.258,75 €	5.324,28 €	-1,25 %	6.141,82 €	6.328,22 €	-3,04 %
ADUANAS		5.317,63 €			5.317,63 €	
AGENCIA		446,37 €			446,37 €	
COMERCIAL	3.346,31 €	1.359,13 €	59,38 %	4.350,83 €	1.847,89 €	57,53 %
COMPTABILITAT	1.813,32 €	1.225,94 €	32,39 %	1.813,32 €	1.249,33 €	31,10 %
CONDUCTOR INTE	1.606,95 €	402,98 €	74,92 %	1.908,84 €	402,98 €	78,89 %
CONDUCTOR NAC	4.679,15 €			5.125,60 €		
CONTROLLERS	2.083,74 €	1.903,63 €	8,64 %	2.083,74 €	1.968,12 €	5,55 %
CUSTOMER SERVI	1.576,05 €	1.465,60 €	7,01 %	1.813,32 €	1.792,83 €	1,13 %
DIRECCIO	3.336,13 €	4.149,76 €	-24,39 %	2.426,04 €	4.720,20 €	-94,56 %
EQUIPS SEGUIMEN	2.107,91 €			2.107,91 €		
ESTACIO SERVEIS	1.923,43 €	718,04 €	62,67 %	1.872,70 €	726,67 €	61,20 %
FACTURACIO	1.968,12 €	1.639,13 €	16,72 %	1.968,12 €	1.796,46 €	8,72 %
FLOTA	161,19 €			161,19 €		
FLOTA ELO		9,89 €			9,89 €	
GASOLINERA		453,33 €			453,33 €	
GERENT	2.426,04 €	2.426,04 €	0,00 %	2.426,04 €	2.426,04 €	0,00 %
GESTIO FLOTA ELC	1.738,58 €	1.449,83 €	16,61 %	1.738,58 €	1.670,41 €	3,92 %
GESTIO FLOTA-EU	1.891,76 €	1.842,38 €	2,61 %	1.873,92 €	1.842,38 €	1,68 %
MAGATZEM	2.656,35 €	3.614,47 €	-36,07 %	1.764,60 €	3.676,23 €	-108,33 %
MANTENIMENT	1.498,13 €			1.498,13 €		
MANTENIMENT FL	1.991,46 €	1.677,32 €	15,77 %	1.991,46 €	1.677,32 €	15,77 %
OPERARI TRAFIC	959,01 €			959,01 €		
QUALITAT I PRL	1.005,93 €	2.194,95 €	-118,20 %	1.344,88 €	2.194,95 €	-63,21 %
RECEPCIÓ	194,84 €	397,92 €	-104,23 %	194,84 €	397,92 €	-104,23 %
RENTADOR	762,91 €			680,31 €		
RRHH	1.292,41 €	836,40 €	35,28 %	1.292,41 €	656,57 €	49,20 %
TALLER	1.513,77 €			1.764,60 €		
TRAFIC	744,67 €	130,96 €	82,41 %	826,07 €	130,96 €	84,15 %
TRAFIC ELO		1.047,99 €			1.047,99 €	
TRAFIC MAGHREB	873,30 €			873,30 €		
TRANSPORT AGÈN	3.373,88 €	1.132,37 €	66,44 %	3.448,53 €	1.132,37 €	67,16 %
TRANSPORT CORR	1.813,32 €	1.670,16 €	7,89 %	1.813,32 €	1.767,26 €	2,54 %
TRANSPORT FTL EI	1.410,90 €	1.909,81 €	-35,36 %	1.797,87 €	1.843,62 €	-2,54 %
TRANSPORT LTL EI	1.736,01 €	1.621,25 €	6,61 %	1.873,92 €	1.810,80 €	3,37 %
TRANSPORT MAGH	1.484,07 €	1.873,92 €	-26,27 %	1.767,24 €	1.873,92 €	-6,04 %
TRANSPORT NACI	1.735,54 €	2.693,58 €	-55,20 %	1.863,51 €	2.693,58 €	-44,54 %
TRANSPORTES FTL		192,79 €			192,79 €	
Total general	2.172,39 €	2.024,78 €	6,79 %	1.814,99 €	1.810,80 €	0,23 %

En el complemento 1 se observa una brecha salarial general del 6,79% en la media y 0,23% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajo. Este complemento se asocia a condiciones descritas en el convenio colectivo y de adaptación y actualización del mismo, por lo que no hay ninguna discriminación por género.

Complemento 2: 003 M.Volunt

COMPLEMENTO SALARIAL 2						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 2	Complemento 2		Complemento 2	Complemento 2	
CONDUCTOR INTE	2.672,54 €		100,00 %	2.672,54 €		100,00 %
MAGATZEM	200,79 €		100,00 %	200,79 €		100,00 %
TRANSPORT NACIO	590,98 €		100,00 %	590,98 €		100,00 %
Total general	1.267,53 €		100,00 %	590,98 €		100,00 %

En el complemento 2 se observa una brecha salarial general del 100%, que indica que este complemento solo lo perciben los hombres y no las mujeres, por ser ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.

64

Complemento 3: 004 Antigüedad

COMPLEMENTO SALARIAL 3						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 3	Complemento 3		Complemento 3	Complemento 3	
ADMIN.ARRASTRES		1.125,18 €			1.125,18 €	
ADMINISTRACIO COMPTABLE		55,68 €			55,68 €	
ADMINISTRACIO L	3.255,49 €	3.131,72 €	3,80 %	2.557,49 €	2.863,84 €	-11,98 %
ADUANAS		2.578,19 €			2.578,19 €	
COMERCIAL	1.769,68 €	2.113,77 €	-19,44 %	1.681,68 €	1.543,98 €	8,19 %
COMPTABILITAT		3.775,22 €			3.775,22 €	
CONDUCTOR INTE	4.552,13 €		100,00 %	4.850,75 €		100,00 %
CONDUCTOR NACIO	4.502,05 €			3.930,71 €		
CONTROLLERS	2.209,50 €	1.408,92 €	36,23 %	2.209,50 €	1.408,92 €	36,23 %
CUSTOMER SERVI	1.600,13 €	2.090,44 €	-30,64 %	1.600,13 €	1.113,60 €	30,41 %
DIRECCIO	6.446,56 €	5.140,65 €	20,26 %	6.181,19 €	4.781,69 €	22,64 %
EQUIPS SEGUIMEN	3.280,34 €			3.280,34 €		
ESTACIO SERVEIS	6.879,37 €		100,00 %	6.879,37 €		100,00 %
FACTURACIO	4.226,64 €	2.997,69 €	29,08 %	4.226,64 €	1.670,34 €	60,48 %
GESTIO FLOTA ELC	910,01 €	5.175,33 €	-468,71 %	910,01 €	5.175,33 €	-468,71 %
GESTIO FLOTA-EU	1.872,37 €	6.594,31 €	-252,19 %	1.332,51 €	6.594,31 €	-394,88 %
MAGATZEM	2.236,88 €	2.747,59 €	-22,83 %	1.837,03 €	2.723,61 €	-48,26 %
MANTENIMENT FL	3.436,89 €	1.104,32 €	67,87 %	3.436,89 €	1.104,32 €	67,87 %
QUALITAT I PRL		3.790,41 €			3.790,41 €	
RECEPCIÓ	111,78 €		100,00 %	111,78 €		100,00 %
RRHH	410,92 €	1.229,28 €	-199,15 %	410,92 €	1.229,28 €	-199,15 %
TALLER	2.128,29 €			1.588,79 €		
TRAFIC	1.741,40 €		100,00 %	1.741,40 €		100,00 %
TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA		3.074,89 €			3.768,75 €	
TRANSPORT FTL EI	1.446,64 €	1.793,16 €	-23,95 %	957,84 €	1.793,16 €	-87,21 %
TRANSPORT LTL EI	2.978,96 €	3.362,00 €	-12,86 %	1.229,28 €	2.817,72 €	-129,22 %
TRANSPORT MAGH	1.433,41 €	1.229,28 €	14,24 %	1.235,68 €	1.229,28 €	0,52 %
TRANSPORT NACIO	1.496,27 €		100,00 %	1.152,45 €		100,00 %
Total general	2.976,45 €	2.907,18 €	2,33 %	2.271,96 €	2.377,12 €	-4,63 %

En el complemento 3 se observa una brecha salarial general del 2,33% en la media y negativa y del -4,63% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajo Este complemento se asociada a la antigüedad, es decir se percibe por el tiempo estimado que el personal forma parte de la plantilla, no siendo el sexo ninguna condición de percepción salarial.

Complemento 4: 0012 Plus fes

COMPLEMENTO SALARIAL 4							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO	Mujer		Brecha	SEXO	Mujer	
	Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 4	Complemento 4			Complemento 4	Complemento 4	Brecha
ADMINISTRACIO L	39,32 €			100,00 %	39,32 €		100,00 %
CONDUCTOR INTE	55,56 €			100,00 %	55,56 €		100,00 %
MAGATZEM	93,92 €	37,04 €		60,56 %	92,60 €	37,04 €	60,00 %
TALLER	124,16 €				112,08 €		
Total general	93,97 €	37,04 €		60,58 %	92,60 €	37,04 €	60,00 %

En el complemento 4 se observa una brecha salarial general del 60,58% en la media y 60% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Magatzem” Este complemento se asociada a trabajar en jornadas festivas, donde hace falta un servicio para atender el almacén, en muchos casos para poder conciliar la vida laboral y profesional, muchos hombres trabajan y las mujeres atienden responsabilidades familiares, por lo que este complemento es mayoritariamente retribuido al colectivo masculino.

Complemento 5: 0018 Compleme

COMPLEMENTO SALARIAL 5							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO	Mujer		Brecha	SEXO	Mujer	
	Hombre	Mujer	Mujer		Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 5	Complemento 5			Complemento 5	Complemento 5	Brecha
MAGATZEM	56,22 €			100,00 %	56,22 €		100,00 %
Total general	56,22 €			100,00 %	56,22 €		100,00 %

El complemento 5 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Magatzem”

Complemento 6: 0031 Plus noc

COMPLEMENTO SALARIAL 6						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 6	Complemento 6		Complemento 6	Complemento 6	
ADMINISTRACIO LOGISTICA		0,00 €			0,00 €	
CONDUCTOR INTE	271,99 €		100,00 %	245,66 €		100,00 %
CONDUCTOR NAC	319,25 €			166,83 €		
ESTACIO SERVEIS	774,79 €	90,63 €	88,30 %	774,79 €	34,42 €	95,56 %
MAGATZEM	1.896,62 €	1.328,96 €	29,93 %	2.149,06 €	945,76 €	55,99 %
TALLER	212,61 €			212,61 €		
TRAFIC	406,23 €		100,00 %	406,23 €		100,00 %
Total general	1.159,17 €	873,75 €	24,62 %	511,73 €	436,23 €	14,75 %

66

En el complemento 6 se observa una brecha salarial general del 24,62% en la media y 14,75% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajo. Este complemento se asocia a trabajar de noche, donde en muchos casos es difícil conciliar la vida familiar y laboral para las mujeres, por lo que es un complemento mayoritariamente retribuido al colectivo masculino.

Complemento 7: 0032 Com.Brut

COMPLEMENTO SALARIAL 7						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 7	Complemento 7		Complemento 7	Complemento 7	
COMERCIAL	4.496,53 €		100,00 %	4.496,53 €		100,00 %
CONDUCTOR INTE	246,51 €		100,00 %	246,51 €		100,00 %
CONDUCTOR NAC	120,00 €			120,00 €		
MAGATZEM	753,09 €		100,00 %	706,01 €		100,00 %
Total general	915,77 €		100,00 %	336,17 €		100,00 %

El complemento 7 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, ya que no permite la comparación.

Complemento 8: 0033 Com.Liqu

COMPLEMENTO SALARIAL 8						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 8	Complemento 8		Complemento 8	Complemento 8	
CONDUCTOR INTE	4.073,63 €		100,00 %	2.714,72 €		100,00 %
DIRECCIO	30.050,26 €		100,00 %	30.050,26 €		100,00 %
GESTIO FLOTA ELO		693,45 €			693,45 €	
MAGATZEM	2.282,13 €		100,00 %	2.282,13 €		100,00 %
TRANSPORT FTL EI	2.790,06 €		100,00 %	2.790,06 €		100,00 %
TRANSPORT MAGH	2.777,31 €	518,02 €	81,35 %	2.777,31 €	518,02 €	81,35 %
Total general	6.275,15 €	605,74 €	90,35 %	2.790,06 €	605,74 €	78,29 %

En el complemento 8 se observa una brecha salarial general del 90,35% en la media y 78,29% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Transport Magatzem”, y en los otros puestos de trabajo sólo lo perciben los hombres.

Complemento 9: 0034 Hores fe

COMPLEMENTO SALARIAL 9						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 9	Complemento 9	Brecha	Complemento 9	Complemento 9	Brecha
MAGATZEM	426,24 €		100,00 %	426,24 €		100,00 %
Total general	426,24 €		100,00 %	426,24 €		100,00 %

En el complemento 9 se observa una brecha salarial general del 100% en la media y en la mediana, ya que sólo lo perciben hombres y no mujeres.

Complemento 10: 0037 Hores fe

COMPLEMENTO SALARIAL 10						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 10	Complemento 10	Brecha	Complemento 10	Complemento 10	Brecha
MAGATZEM	177,60 €		100,00 %	177,60 €		100,00 %
Total general	177,60 €		100,00 %	177,60 €		100,00 %

En el complemento 10 se observa una brecha salarial general del 100% en la media y en la mediana, ya que sólo lo perciben los hombres y no las mujeres.

Complemento 11: 0043 Quebrant

COMPLEMENTO SALARIAL 11						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 11	Complemento 11	Brecha	Complemento 11	Complemento 11	Brecha
ADMINISTRACIO LOGISTICA		914,76 €			914,76 €	
Total general		914,76 €			914,76 €	

En el complemento 11 nos encontramos una brecha salarial inexistente, ya que este complemento sólo lo reciben las mujeres, por lo que no se pueden hacer comparaciones.

Complemento 12: 0045 Plus Pro

COMPLEMENTO SALARIAL 12								
MEDIA				MEDIANA				
PUNTOS VPT	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 12	Complemento 12	Brecha	Complemento 12	Complemento 12	Brecha		
CONDUCTOR INTE	162,93 €		100,00 %	159,47 €		100,00 %		
CONDUCTOR NAC	1.982,84 €			1.982,84 €				
MAGATZEM	3,57 €		100,00 %	3,57 €		100,00 %		
Total general	660,14 €		100,00 %	166,26 €		100,00 %		

En el complemento 12 se observa una brecha salarial general del 100% en la media y en la mediana. Esto se debe a que es un complemento percibido únicamente por el colectivo masculino al estar asociado a puestos que históricamente han sido masculinizados.

Complemento 13: 0053 P.Noctur

COMPLEMENTO SALARIAL 13								
MEDIA				MEDIANA				
PUNTOS VPT	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 13	Complemento 13	Brecha	Complemento 13	Complemento 13	Brecha		
CONDUCTOR INTE	1.637,09 €		100,00 %	1.637,09 €		100,00 %		
ESTACIO SERVEIS	2.783,88 €		100,00 %	2.783,88 €		100,00 %		
MAGATZEM	1.873,02 €		100,00 %	2.409,58 €		100,00 %		
Total general	1.934,37 €		100,00 %	2.409,58 €		100,00 %		

En el complemento 13 se observa una brecha salarial general del 100% en la media y en la mediana. Este complemento se asocia a trabajar de noche, por lo que es un complemento mayoritariamente retribuido al colectivo masculino.

Complemento 14: 0109 Bonus

PUNTOS VPT	COMPLEMENTO SALARIAL 14					
	MEDIA			MEDIANA		
	SEXO Hombre	Mujer	Brecha	SEXO Hombre	Mujer	Brecha
	Complemento 14	Complemento 14		Complemento 14	Complemento 14	
ACCESOS	300,00 €		100,00 %	300,00 €		100,00 %
ADMIN.ARRASTRES		300,00 €			300,00 €	
ADMINISTRACIO COMPTABLE		300,00 €			300,00 €	
ADMINISTRACIO L	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
ADUANAS		300,00 €			300,00 €	
COMERCIAL	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
COMPTABILITAT	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
CONDUCTOR INTE	300,00 €		100,00 %	300,00 €		100,00 %
CONDUCTOR NAC	300,00 €			300,00 €		
CONTROLLERS	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
CUSTOMER SERVI	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
DIRECCIO	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
EQUIPS SEGUIMEN	300,00 €			300,00 €		
ESTACIO SERVEIS	300,00 €		100,00 %	300,00 €		100,00 %
FACTURACIO	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
GESTIO FLOTA ELC	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
GESTIO FLOTA-EU	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
MAGATZEM	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
MANTENIMENT	300,00 €			300,00 €		
MANTENIMENT FL	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
OPERARI TRAFIC	300,00 €			300,00 €		
QUALITAT I PRL	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
RECEPCIÓ	300,00 €		100,00 %	300,00 €		100,00 %
RENTADOR	300,00 €			300,00 €		
RRHH	725,00 €	300,00 €	58,62 %	725,00 €	300,00 €	58,62 %
TALLER	300,00 €			300,00 €		
TRAFIC	300,00 €		100,00 %	300,00 €		100,00 %
TRAFIC ELO		300,00 €			300,00 €	
TRAFIC MAGHREB	300,00 €			300,00 €		
TRANSPORT AGÈN	2.150,00 €		100,00 %	2.150,00 €		100,00 %
TRANSPORT CORR	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
TRANSPORT FTL EI	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
TRANSPORT LTL EI	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
TRANSPORT MAGH	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
TRANSPORT NACI	300,00 €	300,00 €	0,00 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %
Total general	316,73 €	300,00 €	5,28 %	300,00 €	300,00 €	0,00 %

En el complemento 14 se observa una brecha salarial general del 5,28% en la media y 0% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto "RRHH", sin embargo en la mayoría de los puestos este complemento se aplica de forma equitativa en hombres y mujeres. Además, en algunos puestos el complemento es percibido exclusivamente por hombres o por mujeres.

Complemento 15: 0124 Millora

COMPLEMENTO SALARIAL 15						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 15	Complemento 15		Complemento 15	Complemento 15	
ACCESSOS		289,73 €			289,73 €	
ADMIN.ARRASTRES		458,73 €			458,73 €	
ADMINISTRACIO COMPTABLE		56,89 €			56,89 €	
ADMINISTRACIO L	1.017,01 €	5.614,48 €	-452,06 %	1.017,01 €	5.614,48 €	-452,06 %
AGENCIA		561,30 €			561,30 €	
COMERCIAL	3.358,64 €	4.548,47 €	-35,43 %	753,78 €	4.406,54 €	-484,59 %
COMPTABILITAT	157,08 €	2.288,40 €	-1356,84 %	157,08 €	2.592,29 €	-1550,30 %
CONDUCTOR INTE	251,42 €		100,00 %	167,98 €		100,00 %
CONDUCTOR NAC	1.061,50 €			1.061,50 €		
CONTROLLERS	17.600,24 €	11.347,37 €	35,53 %	17.600,24 €	15.867,68 €	9,84 %
CUSTOMER SERVI	1.892,57 €	2.656,45 €	-40,36 %	2.252,46 €	1.756,41 €	22,02 %
DIRECCIO	20.967,29 €	21.196,81 €	-1,09 %	13.751,02 €	11.260,24 €	18,11 %
EQUIPS SEGUIMEN	3.568,32 €			3.568,32 €		
ESTACIO SERVEIS	4.849,84 €	1.083,49 €	77,66 %	3.796,94 €	1.048,80 €	72,38 %
FACTURACIO	9.323,26 €	1.599,39 €	82,85 %	9.323,26 €	1.471,34 €	84,22 %
FLOTA	62,91 €			62,91 €		
GASOLINERA		362,82 €			362,82 €	
GERENT	18.189,48 €	18.189,48 €	0,00 %	18.189,48 €	18.189,48 €	0,00 %
GESTIO FLOTA ELC	2.818,05 €	1.392,12 €	50,60 %	2.818,05 €	1.490,36 €	47,11 %
GESTIO FLOTA-EU	6.712,59 €	6.438,80 €	4,08 %	6.847,33 €	6.438,80 €	5,97 %
MAGATZEM	884,97 €	70,70 €	92,01 %	417,65 €	70,70 €	83,07 %
MANTENIMENT	4.544,77 €			4.544,77 €		
MANTENIMENT FL	4.946,48 €	1.080,96 €	78,15 %	4.946,48 €	1.080,96 €	78,15 %
OPERARI TRAFIC	1.874,62 €			1.874,62 €		
QUALITAT I PRL	2.493,66 €	5.160,18 €	-106,93 %	1.148,42 €	5.160,18 €	-349,33 %
RECEPCIÓ	1,79 €	195,60 €	-10827,37 %	1,79 €	195,60 €	-10827,37 %
RENTADOR	265,60 €			265,60 €		
RRHH	3.433,56 €	4.056,74 €	-18,15 %	3.433,56 €	4.270,67 €	-24,38 %
TALLER	2.121,64 €			2.144,70 €		
TRAFIC	730,86 €	64,37 €	91,19 %	425,58 €	64,37 €	84,87 %
TRAFIC ELO		1.858,74 €			1.858,74 €	
TRAFIC MAGHREB	4.267,28 €			4.267,28 €		
TRANSPORT AGÈN	10.836,18 €	514,82 €	95,25 %	5.773,33 €	514,82 €	91,08 %
TRANSPORT CORR	1.364,61 €	3.476,53 €	-154,76 %	1.364,61 €	4.175,59 €	-205,99 %
TRANSPORT FTL EI	3.229,04 €	7.199,25 €	-122,95 %	3.183,90 €	5.708,75 €	-79,30 %
TRANSPORT LTL EI	4.429,57 €	4.546,57 €	-2,64 %	1.775,79 €	3.440,28 €	-93,73 %
TRANSPORT MAGH	2.632,04 €	9.243,28 €	-251,18 %	1.983,78 €	9.243,28 €	-365,94 %
TRANSPORT NACI	4.980,93 €		100,00 %	5.338,16 €		100,00 %
TRANSPORTES FTL		169,64 €			169,64 €	
Total general	3.215,84 €	4.040,00 €	-25,63 %	772,23 €	1.918,99 €	-148,50 %

En el complemento 15 se observa una brecha salarial general del -25,63% en la media y -148,5% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos históricamente masculinizados. No obstante, se trata de un complemento retribuido en mayor proporción al colectivo femenino.

Complemento 16: 0125 Incentiu

COMPLEMENTO SALARIAL 16						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 16	Complemento 16	Brecha	Complemento 16	Complemento 16	Brecha
ADMINISTRACIO L	7.710,07 €	1.685,18 €	78,14 %	7.710,07 €	1.685,18 €	78,14 %
DIRECCIO	8.069,29 €	18.400,00 €	-128,03 %	9.416,18 €	18.400,00 €	-95,41 %
ESTACIO SERVEIS	773,03 €		100,00 %	773,03 €		100,00 %
GESTIO FLOTA-EUROPA		880,36 €			880,36 €	
MAGATZEM	1.584,93 €	858,34 €	45,84 %	1.803,36 €	1.033,70 €	42,68 %
TRANSPORT FTL EUROPA		9.600,00 €			9.600,00 €	
Total general	3.147,47 €	3.654,24 €	-16,10 %	2.009,74 €	1.342,88 €	33,18 %

En el complemento 16 se observa una brecha salarial general del -16,1% en la media y 33,18% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajo. No obstante, la brecha salarial media es negativa, por lo que las mujeres reciben de media un 16,1% más este complemento que los hombres.

Complemento 17: 0126 Plus per

COMPLEMENTO SALARIAL 17						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 17	Complemento 17	Brecha	Complemento 17	Complemento 17	Brecha
CONDUCTOR INTE	389,56 €		100,00 %	429,04 €		100,00 %
CONDUCTOR NAC	515,15 €			561,00 €		
MAGATZEM	86,33 €	122,40 €	-41,79 %	58,38 €	87,35 €	-49,64 %
TRAFIC	5,08 €		100,00 %	5,08 €		100,00 %
Total general	234,16 €	122,40 €	47,73 %	87,19 €	87,35 €	-0,18 %

En el complemento 17 se observa una brecha salarial general del 47,73% en la media y -0,18% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observa una brecha salarial negativa en el puesto de trabajo "Magatzem", mientras que en los otros puestos el complemento sólo es percibido por hombres.

Complemento 18: 0127 Compleme

COMPLEMENTO SALARIAL 18						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 18	Complemento 18	Brecha	Complemento 18	Complemento 18	Brecha
MAGATZEM	1.673,96 €	1.362,50 €	18,61 %	1.785,00 €	1.362,50 €	23,67 %
Total general	1.673,96 €	1.362,50 €	18,61 %	1.785,00 €	1.362,50 €	23,67 %

En el complemento 18 se observa una brecha salarial general del 18,61% en la media y 23,67% en la mediana. Este complemento sólo se aplica en el puesto de trabajo de “Magatzem”, donde no existe una brecha salarial superior al 25%.

Complemento 19: 0128 Premi as

COMPLEMENTO SALARIAL 19							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		Mujer	SEXO	Hombre		Mujer
	Complemento 19	Complemento 19	Brecha		Complemento 19	Complemento 19	Brecha
MAGATZEM	261,74 €	360,00 €	-37,54 %	261,74 €	360,00 €	-37,54 %	
Total general	261,74 €	360,00 €	-37,54 %	261,74 €	360,00 €	-37,54 %	

En el complemento 19 se observa una brecha salarial general del -37,54% en la media y -37,54% en la mediana. Este complemento sólo se aplica en el puesto de trabajo de “Magatzem” donde la brecha salarial es negativa, por lo que las mujeres perciben en mayor cuantía este complemento que los hombres.

Complemento 20: 0129 Plus nit

COMPLEMENTO SALARIAL 20							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		Mujer	SEXO	Hombre		Mujer
	Complemento 20	Complemento 20	Brecha		Complemento 20	Complemento 20	Brecha
MAGATZEM	415,85 €	4.091,01 €	-883,77 %	415,85 €	4.091,01 €	-883,77 %	
Total general	415,85 €	4.091,01 €	-883,77 %	415,85 €	4.091,01 €	-883,77 %	

En el complemento 20 se observa una brecha salarial general del -883,77% en la media y en la mediana. Este complemento sólo se aplica al puesto de trabajo de “Magatzem” donde existe una brecha salarial negativa, por lo que las mujeres perciben este complemento en mayor cuantía que los hombres.

Complemento 21: 0130 Kilometr

COMPLEMENTO SALARIAL 21							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		Mujer	SEXO	Hombre		Mujer
	Complemento 21	Complemento 21	Brecha		Complemento 21	Complemento 21	Brecha
MAGATZEM	258,45 €		100,00 %	300,00 €		100,00 %	
Total general	258,45 €		100,00 %	300,00 €		100,00 %	

El complemento 21 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales ya que no se pueden hacer comparaciones.

Complemento 22: 0131 Plus idi

COMPLEMENTO SALARIAL 22						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 22	Complemento 22	Brecha	Complemento 22	Complemento 22	Brecha
ADMINISTRACIO L	846,00 €	846,00 €	0,00 %	846,00 €	846,00 €	0,00 %
ADUANAS		821,33 €			821,33 €	
MAGATZEM	423,00 €	513,48 €	-21,39 %	423,00 €	513,48 €	-21,39 %
Total general	634,50 €	726,93 €	-14,57 %	634,50 €	844,83 €	-33,15 %

En el complemento 22 se observa una brecha salarial general del -14,57% en la media y -33,15% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observa que no hay ninguna brecha salarial superior al 25%.

Complemento 23: 0132 Prima

COMPLEMENTO SALARIAL 23						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 23	Complemento 23	Brecha	Complemento 23	Complemento 23	Brecha
ADMINISTRACIO L	1.641,52 €	1.871,10 €	-13,99 %	1.641,52 €	1.871,10 €	-13,99 %
COMERCIAL	17.835,27 €	5.467,32 €	69,35 %	16.417,74 €	2.752,00 €	83,24 %
CONDUCTOR INTE	545,83 €		100,00 %	268,75 €		100,00 %
CONDUCTOR NAC	1.263,19 €			1.263,19 €		
CUSTOMER SERVI	650,00 €	2.768,83 €	-325,97 %	650,00 €	2.768,83 €	-325,97 %
DIRECCIO	12.559,99 €	15.224,44 €	-21,21 %	11.705,75 €	9.310,00 €	20,47 %
EQUIPS SEGUIMEN	4.409,15 €			4.409,15 €		
ESTACIO SERVEIS	9.695,61 €		100,00 %	9.695,61 €		100,00 %
FACTURACIO	1.730,00 €	788,40 €	54,43 %	1.730,00 €	788,40 €	54,43 %
GESTIO FLOTA ELC	2.566,67 €		100,00 %	2.566,67 €		100,00 %
GESTIO FLOTA-EU	3.837,65 €		100,00 %	3.837,65 €		100,00 %
MAGATZEM	743,95 €	548,25 €	26,31 %	650,00 €	548,25 €	15,65 %
MANTENIMENT FL	4.000,00 €		100,00 %	4.000,00 €		100,00 %
QUALITAT I PRL		1.340,00 €			1.340,00 €	
RRHH	1.125,00 €	1.650,00 €	-46,67 %	1.125,00 €	1.650,00 €	-46,67 %
TRAFIC	591,60 €		100,00 %	591,60 €		100,00 %
TRANSPORT AGÈN	2.950,00 €	900,00 €	69,49 %	2.700,00 €	900,00 €	66,67 %
TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA		2.559,10 €			2.559,10 €	
TRANSPORT FTL EI	2.475,00 €	1.000,00 €	59,60 %	2.475,00 €	1.000,00 €	59,60 %
TRANSPORT LTL EI	2.928,15 €	1.980,94 €	32,35 %	2.928,15 €	1.087,50 €	62,86 %
TRANSPORT MAGH	1.880,00 €		100,00 %	500,01 €		100,00 %
TRANSPORT NACIO	1.256,50 €		100,00 %	1.256,50 €		100,00 %
Total general	2.216,52 €	4.088,66 €	-84,46 %	708,81 €	1.871,10 €	-163,98 %

En el complemento 23 se observa una brecha salarial general del -84,46% en la media y -163,98% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajos, explicadas por el desarrollo de la actividad en diferentes ocupaciones, no por criterios de género. Existen puestos de trabajo donde

el complemento sólo es percibido por los hombres mientras que, en el caso contrario, sólo en el puesto de "Qualitat i Pri" es percibido exclusivamente por mujeres.

Complemento 24: 0134 Plus com

COMPLEMENTO SALARIAL 24						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 24	Complemento 24	Brecha	Complemento 24	Complemento 24	Brecha
CONDUCTOR INTE	612,50 €		100,00 %	612,50 €		100,00 %
MAGATZEM	1.429,40 €		100,00 %	1.678,33 €		100,00 %
Total general	1.280,87 €		100,00 %	972,92 €		100,00 %



El complemento 24 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales.

Complemento 25: 0135 Plus tre

COMPLEMENTO SALARIAL 25						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 25	Complemento 25	Brecha	Complemento 25	Complemento 25	Brecha
DIRECCIO		1.200,00 €			1.200,00 €	
Total general		1.200,00 €			1.200,00 €	

El complemento 25 sólo lo perciben las mujeres, por lo que no existe una brecha salarial significativa al no poder hacer comparaciones.

Complemento 26: 0136 Dietes t

COMPLEMENTO SALARIAL 26						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 26	Complemento 26	Brecha	Complemento 26	Complemento 26	Brecha
MAGATZEM		307,86 €			307,86 €	
Total general		307,86 €			307,86 €	

El complemento 26 sólo lo perciben las mujeres, por lo que no se puede extraer una brecha salarial significativa.

Complemento 27: 0137 Hora com

COMPLEMENTO SALARIAL 27						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 27	Complemento 27	Brecha	Complemento 27	Complemento 27	Brecha
MAGATZEM	2.141,49 €		100,00 %	2.141,49 €		100,00 %
Total general	2.141,49 €		100,00 %	2.141,49 €		100,00 %

El complemento 27 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Magatzem”.

Complemento 28: 0138 Plus exe

COMPLEMENTO SALARIAL 28						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 28	Complemento 28	Brecha	Complemento 28	Complemento 28	Brecha
MAGATZEM	1.248,07 €		100,00 %	1.248,07 €		100,00 %
Total general	1.248,07 €		100,00 %	1.248,07 €		100,00 %

El complemento 28 sólo lo percibe el colectivo masculino, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Magatzem”.

Complemento 29: 0139 Compleme

COMPLEMENTO SALARIAL 29						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 29	Complemento 29	Brecha	Complemento 29	Complemento 29	Brecha
MAGATZEM	1.218,89 €		100,00 %	1.218,89 €		100,00 %
Total general	1.218,89 €		100,00 %	1.218,89 €		100,00 %

El complemento 29 tiene una brecha salarial del 100% ya que sólo lo perciben los hombres, por lo que no pueden hacerse comparaciones.

Complemento 30: 0140 Estimuls

COMPLEMENTO SALARIAL 30						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 30	Complemento 30	Brecha	Complemento 30	Complemento 30	Brecha
MAGATZEM		132,60 €			132,60 €	
Total general		132,60 €			132,60 €	

El complemento 30 sólo lo perciben las mujeres, por lo que no existe una brecha salarial significativa. Se retribuye en el puesto de trabajo de “Magatzem”.

Complemento 31: 0144 Regulari

COMPLEMENTO SALARIAL 31						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 31	Complemento 31	Brecha	Complemento 31	Complemento 31	Brecha
ADMINISTRACIO L	735,39 €		100,0000 %	735,39 €		100,0000 %
CONDUCTOR NAC	-8,34 €			-8,34 €		
DIRECCIO		533,34 €			533,34 €	
RENTADOR	-26,00 €			-26,00 €		
RRHH		500,04 €			500,04 €	
TALLER	204,17 €			204,17 €		
TRANSPORT LTL EI	999,96 €	333,34 €	66,6647 %	999,96 €	333,34 €	66,6647 %
TRANSPORT MAGH	157,95 €		100,0000 %	157,95 €		100,0000 %
Total general	343,86 €	455,57 €	-32,4900 %	181,06 €	500,04 €	-176,1736 %

En el complemento 31 se observa una brecha salarial general del -32,49% en la media y -176,17% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Transport LTL Europa”, donde se retribuye por regularizar salarios y en los otros puestos de trabajo exclusivamente percibido por hombres y otras por mujeres.

Complemento 32: 0148 Regulari

COMPLEMENTO SALARIAL 32							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO	Mujer		Brecha	SEXO	Mujer	
	Hombre	Complemento 32	Complemento 32		Hombre	Complemento 32	Complemento 32
ADMIN.ARRASTRES			54,86 €			54,86 €	
COMERCIAL		68,04 €	77,55 €	-13,9771 %		68,04 €	77,55 €
COMPTABILITAT		17,85 €	53,05 €	-197,1989 %		17,85 €	53,05 €
CONDUCTOR INTE		1.103,81 €		100,0000 %		1.103,81 €	
CONTROLLERS		895,85 €	273,17 €	69,5072 %		895,85 €	333,34 €
CUSTOMER SERVI		115,94 €	115,09 €	0,7289 %		106,87 €	92,50 €
DIRECCIO		973,22 €		100,0000 %		763,10 €	
EQUIPS SEGUIMEN		75,01 €				75,01 €	
ESTACIO SERVEIS		57,81 €		100,0000 %		51,87 €	
FACTURACIO		91,67 €	82,12 €	10,4214 %		91,67 €	75,21 €
GESTIO FLOTA ELC		250,01 €	117,34 €	53,0663 %		250,01 €	125,00 €
GESTIO FLOTA-EU		121,39 €	93,84 €	22,6976 %		125,01 €	93,84 €
MAGATZEM		111,67 €		100,0000 %		81,86 €	
MANTENIMENT		108,72 €				108,72 €	
MANTENIMENT FL		112,50 €	160,19 €	-42,3911 %		112,50 €	160,19 €
OPERARI TRAFIC		166,67 €				166,67 €	
QUALITAT I PRL		47,92 €	118,99 €	-148,3356 %		47,92 €	118,99 €
RRHH		166,67 €	166,64 €	0,0150 %		166,67 €	166,64 €
TALLER		59,18 €				56,25 €	
TRAFIC		108,33 €		100,0000 %		83,33 €	
TRAFIC ELO			124,99 €				124,99 €
TRANSPORT AGÈN		1.250,00 €		100,0000 %		1.250,00 €	
TRANSPORT CORR		108,33 €	168,87 €	-55,8848 %		108,33 €	78,63 €
TRANSPORT FTL E		230,51 €	317,26 €	-37,6359 %		249,99 €	317,26 €
TRANSPORT LTL E		158,96 €	164,58 €	-3,5389 %		146,31 €	119,00 €
TRANSPORT MAGH		132,19 €	82,67 €	37,4624 %		125,00 €	82,67 €
TRANSPORT NACI		202,73 €		100,0000 %		166,67 €	
Total general		233,63 €	139,68 €	40,2148 %		112,69 €	97,68 €

En el complemento 32 se observa una brecha salarial general del 40,21% en la media y 13,32% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajo, por la regularización del salario. Sin embargo, hay once puestos de trabajo donde el complemento es sólo percibido por hombres mientras que en dos puestos es recibido exclusivamente por mujeres. También se aprecian brechas negativas en algunos puestos de trabajo, siendo las más significativas en "Comptabilitat" y "Qualitat i PRL".

Complemento 33: 0149 Mensual

COMPLEMENTO SALARIAL 33						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 33	Complemento 33	Brecha	Complemento 33	Complemento 33	Brecha
ACCESOS	3.408,69 €	1.124,49 €	67,0111 %	3.408,69 €	1.124,49 €	67,0111 %
ADMIN.ARRASTRES		3.123,74 €			3.123,74 €	
ADMINISTRACIO COMPTABLE		190,02 €			190,02 €	
ADMINISTRACIO L	3.596,67 €	316,62 €	91,1969 %	3.596,67 €	316,62 €	91,1969 %
ADUANAS		3.831,51 €			3.831,51 €	
AGENCIA		633,36 €			633,36 €	
COMERCIAL	5.052,68 €	3.339,42 €	33,9078 %	5.828,52 €	2.933,28 €	49,6737 %
COMPTABILITAT	3.276,39 €	2.524,04 €	22,9627 %	3.276,39 €	2.466,60 €	24,7159 %
CONDUCTOR INTE	1.817,73 €	799,67 €	56,0072 %	1.738,32 €	799,67 €	53,9975 %
CONDUCTOR NAC	1.929,63 €			1.929,63 €		
CONTROLLERS	9.270,83 €	6.650,36 €	28,2657 %	9.270,83 €	8.116,74 €	12,4486 %
CUSTOMER SERVI	3.467,37 €	3.371,64 €	2,7610 %	4.075,04 €	3.516,23 €	13,7130 %
DIRECCIO	12.362,50 €	15.837,65 €	-28,1104 %	14.239,47 €	15.837,65 €	-11,2236 %
EQUIPS SEGUIMEN	3.561,78 €			3.561,78 €		
ESTACIO SERVEIS	5.605,74 €	1.506,38 €	73,1278 %	5.137,65 €	1.500,00 €	70,8038 %
FACTURACIO	7.401,63 €	3.923,60 €	46,9901 %	7.401,63 €	3.765,00 €	49,1328 %
FLOTA	303,48 €			303,48 €		
FLOTA ELO		17,04 €			17,04 €	
GASOLINERA		900,00 €			900,00 €	
GERENT	6.312,24 €	6.312,24 €	0,0000 %	6.312,24 €	6.312,24 €	0,0000 %
GESTIO FLOTA ELC	4.217,84 €	2.491,36 €	40,9327 %	4.217,84 €	3.237,12 €	23,2516 %
GESTIO FLOTA-EU	6.027,08 €	7.236,15 €	-20,0606 %	5.818,89 €	7.236,15 €	-24,3562 %
MAGATZEM	2.902,23 €	830,53 €	71,3831 %	3.043,68 €	774,68 €	74,5481 %
MANTENIMENT	4.185,08 €			4.185,08 €		
MANTENIMENT FL	5.797,61 €	3.402,57 €	41,3108 %	5.797,61 €	3.402,57 €	41,3108 %
OPERARI TRAFIC	2.122,20 €			2.122,20 €		
QUALITAT I PRL	2.561,04 €	4.079,10 €	-59,2751 %	2.687,97 €	4.079,10 €	-51,7539 %
RECEPCIÓ	371,10 €	759,27 €	-104,5998 %	371,10 €	759,27 €	-104,5998 %
RENTADOR	1.288,30 €			1.167,20 €		
RRHH	3.267,57 €	2.752,01 €	15,7780 %	3.267,57 €	2.457,23 €	24,7996 %
TALLER	3.451,99 €			3.800,52 €		
TRAFIC	1.606,42 €	249,87 €	84,4456 %	1.581,09 €	249,87 €	84,1963 %
TRAFIC ELO		2.271,60 €			2.271,60 €	
TRAFIC MAGHREB	2.082,39 €			2.082,39 €		
TRANSPORT AGÈN	6.779,91 €	1.386,63 €	79,5480 %	5.749,92 €	1.386,63 €	75,8844 %
TRANSPORT CORR	3.578,34 €	4.407,55 €	-23,1730 %	3.578,34 €	4.787,43 €	-33,7891 %
TRANSPORT FTL EI	3.618,29 €	6.233,48 €	-72,2769 %	4.261,94 €	4.816,53 €	-13,0128 %
TRANSPORT LTL EI	3.479,94 €	4.100,47 €	-17,8317 %	3.600,14 €	4.109,85 €	-14,1582 %
TRANSPORT MAGH	3.494,38 €	4.179,59 €	-19,6087 %	3.602,24 €	4.179,59 €	-16,0275 %
TRANSPORT NACIO	4.820,51 €	2.881,88 €	40,2164 %	5.092,65 €	2.881,88 €	43,4111 %
TRANSPORTES FTL		374,82 €			374,82 €	
Total general	3.346,62 €	3.491,50 €	-4,3291 %	3.342,62 €	3.311,69 €	0,9253 %

En el complemento 33 se observa una brecha salarial general del -4,32% en la media y 0,92% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajo. También se observan brechas negativas para algunos puestos de trabajo donde el colectivo femenino percibe en mayor cantidad este complemento. Este complemento es percibido sólo por hombres en ocho puestos de trabajo y sólo por mujeres en otros ocho.

Complemento 34: 0150 Gratific

COMPLEMENTO SALARIAL 34						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 34	Complemento 34	Brecha	Complemento 34	Complemento 34	Brecha
ADMINISTRACIO L	2.694,87 €	3.326,68 €	-23,4450 %	1.843,95 €	3.574,04 €	-93,8252 %
ADUANAS		299,15 €			299,15 €	
CONTROLLERS		90,00 €			90,00 €	
CUSTOMER SERVI	378,04 €	160,32 €	57,5932 %	320,00 €	114,39 €	64,2531 %
ESTACIO SERVEIS	281,07 €	237,82 €	15,3873 %	236,65 €	285,38 €	-20,5916 %
GESTIO FLOTA ELC	423,37 €	1.101,94 €	-160,2813 %	423,37 €	1.106,79 €	-161,4257 %
GESTIO FLOTA-EU	632,50 €		100,0000 %	632,50 €		100,0000 %
MAGATZEM	4.004,94 €	2.983,06 €	25,5155 %	2.879,11 €	2.598,04 €	9,7626 %
OPERARI TRAFIC	1.415,00 €			1.415,00 €		
QUALITAT I PRL		90,00 €			90,00 €	
TRAFIC	145,00 €		100,0000 %	180,00 €		100,0000 %
TRAFIC ELO		90,00 €			90,00 €	
TRAFIC MAGHREB	3.140,00 €			3.140,00 €		
TRANSPORT AGÈN	257,50 €		100,0000 %	257,50 €		100,0000 %
TRANSPORT CORR	1.644,04 €	523,44 €	68,1617 %	1.644,04 €	375,00 €	77,1903 %
TRANSPORT FTL EI	743,69 €	1.018,68 €	-36,9769 %	911,49 €	1.172,11 €	-28,5927 %
TRANSPORT LTL EI	910,41 €	1.081,18 €	-18,7567 %	866,57 €	1.002,50 €	-15,6860 %
TRANSPORT MAGH	1.965,56 €	3.189,57 €	-62,2723 %	1.360,00 €	3.189,57 €	-134,5268 %
TRANSPORT NACI	1.305,84 €		100,0000 %	1.683,46 €		100,0000 %
Total general	2.598,68 €	1.550,97 €	40,3171 %	1.325,12 €	760,00 €	42,6465 %

En el complemento 34 se observa una brecha salarial general del 40,31% en la media y 42,64% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajo, por las ocupaciones y desarrollo de la actividad, existiendo también una brecha salarial negativa para algunos puestos de administración, gestión y transporte. Este complemento es percibido exclusivamente por hombres o mujeres en diferentes puestos de trabajo.

Complemento 35: 0151 Plus vac

PUNTOS VPT	COMPLEMENTO SALARIAL 35					
	MEDIA			MEDIANA		
	SE XO Hombre	Mujer	Mujer	SE XO Hombre	Mujer	Mujer
Complemento 35	Complemento 35	Brecha	Complemento 35	Complemento 35	Brecha	
ACCESSOS	500,00 €		100,0000 %	500,00 €		100,0000 %
ADMIN.ARRASTRES		32,08 €			32,08 €	
COMERCIAL	500,00 €	352,75 €	29,4510 %	500,00 €	368,94 €	26,2130 %
COMPTABILITAT		41,67 €			41,67 €	
CONDUCTOR INTE	365,76 €		100,0000 %	431,42 €		100,0000 %
CONDUCTOR NAC	452,65 €			500,00 €		
CUSTOMER SERVI	98,54 €	96,14 €	2,4360 %	67,50 €	15,00 €	77,7778 %
DIRECCIO	889,41 €	1.065,10 €	-19,7537 %	746,67 €	562,33 €	24,6878 %
EQUIPS SEGUIMEN	146,61 €			146,61 €		
ESTACIO SERVEIS	140,01 €		100,0000 %	19,12 €		100,0000 %
FACTURACIO	118,33 €	46,41 €	60,7764 %	118,33 €	49,17 €	58,4467 %
GESTIO FLOTA ELC	238,13 €	105,69 €	55,6168 %	238,13 €	97,42 €	59,0908 %
GESTIO FLOTA-EU	108,98 €		100,0000 %	83,33 €		100,0000 %
MAGATZEM	155,43 €		100,0000 %	123,25 €		100,0000 %
MANTENIMENT FL	357,37 €		100,0000 %	357,37 €		100,0000 %
OPERARI TRAFIC	147,92 €			147,92 €		
QUALITAT I PRL		172,08 €			172,08 €	
RENTADOR	38,62 €			38,62 €		
RRHH	208,33 €	146,67 €	29,5973 %	208,33 €	146,67 €	29,5973 %
TALLER	88,52 €			86,69 €		
TRAFIC	20,57 €		100,0000 %	16,25 €		100,0000 %
TRAFIC ELO		91,67 €			91,67 €	
TRAFIC MAGHREB	113,33 €			113,33 €		
TRANSPORT AGÈN	283,34 €		100,0000 %	283,34 €		100,0000 %
TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA		131,63 €			137,08 €	
TRANSPORT FTL EI	122,44 €	56,67 €	53,7188 %	128,33 €	7,50 €	94,1557 %
TRANSPORT LTL EI	126,95 €	150,85 €	-18,8234 %	162,50 €	135,63 €	16,5354 %
TRANSPORT MAGH	199,65 €	391,67 €	-96,1832 %	124,42 €	391,67 €	-214,8093 %
TRANSPORT NACI	119,11 €	130,13 €	-9,2546 %	150,42 €	130,13 €	13,4889 %
Total general	243,90 €	200,31 €	17,8714 %	163,64 €	130,13 €	20,4779 %

En el complemento 35 se observa una brecha salarial general del 17,87% en la media y 20,47% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en algunos puestos de trabajo, por trabajar en período de vacaciones, sin que el sexo sea un criterio retributivo. Este complemento es percibido en exclusiva por hombres en más puestos de trabajo que sólo por mujeres, aunque en algunos puestos de transporte existe una brecha salarial negativa.

Complemento 36: 0156 Incentiv

PUNTOS VPT	COMPLEMENTO SALARIAL 36					
	MEDIA			MEDIANA		
	SE XO Hombre	Mujer	Mujer	SE XO Hombre	Mujer	Mujer
Complemento 36	Complemento 36	Brecha	Complemento 36	Complemento 36	Brecha	
CONDUCTOR INTE	2.977,79 €	179,49 €	93,9724 %	3.689,94 €	179,49 €	95,1357 %
CONDUCTOR NAC	49,02 €			25,63 €		
MAGATZEM	2.409,22 €		100,0000 %	2.609,87 €		100,0000 %
Total general	2.798,13 €	179,49 €	93,5853 %	3.550,03 €	179,49 €	94,9440 %

En el complemento 36 se observa una brecha salarial general del 93,58% en la media y 94,94% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Conductor Internacional”, incentivo asociado al trabajo realizado y en los otros puestos de trabajo sólo lo perciben los hombres.

Complemento 37: 0157 Producti

COMPLEMENTO SALARIAL 37							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO			Brecha
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	
	Complemento 37	Complemento 37	Brecha	Complemento 37	Complemento 37	Brecha	
CONDUCTOR INTE	617,97 €	114,75 €	81,4313 %	663,00 €	114,75 €	82,6923 %	
CONDUCTOR NAC	3.890,51 €			3.833,45 €			
MAGATZEM	607,28 €		100,0000 %	520,20 €		100,0000 %	
Total general	929,26 €	114,75 €	87,6515 %	694,11 €	114,75 €	83,4679 %	

81

En el complemento 37 se observa una brecha salarial general del 87,65% en la media y 83,46% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Conductor Internacional” y en los otros puestos de trabajo sólo lo perciben los hombres. Complemento asociado a la productividad con más retribuciones masculinas que femeninas.

Complemento 38: 0162 Plus act

COMPLEMENTO SALARIAL 38							
MEDIA				MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO			Brecha
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	
	Complemento 38	Complemento 38	Brecha	Complemento 38	Complemento 38	Brecha	
EQUIPS SEGUIMEN	426,17 €			426,17 €			
ESTACIO SERVEIS	548,61 €	244,56 €	55,4216 %	539,54 €	244,56 €	54,6725 %	
TALLER	988,15 €			988,15 €			
Total general	639,21 €	244,56 €	61,7402 %	539,54 €	244,56 €	54,6725 %	

En el complemento 38 se observa una brecha salarial general del 61,74% en la media y 54,67% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Estacio Serveis”, por la actividad que se desarrolla y en los otros puestos de trabajo sólo lo percibe el colectivo masculino.

Complemento 39: 0165 Rende ex

COMPLEMENTO SALARIAL 39						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 39	Complemento 39	Brecha	Complemento 39	Complemento 39	Brecha
DIRECCIO	16.921,75 €	3.458,32 €	79,5629 %	16.921,75 €	3.458,32 €	79,5629 %
GESTIO FLOTA ELC	4.622,23 €		100,0000 %	4.622,23 €		100,0000 %
TRANSPORT FTL EI	12.082,87 €		100,0000 %	5.880,57 €		100,0000 %
TRANSPORT MAGH	7.745,45 €		100,0000 %	522,22 €		100,0000 %
Total general	10.883,41 €	3.458,32 €	68,2240 %	5.880,57 €	3.458,32 €	41,1908 %

En el complemento 39 se observa una brecha salarial general del 68,22% en la media y 41,19% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Dirección” por el desarrollo de la ocupación y en los otros puestos de trabajo sólo lo perciben los hombres.

82

Complemento 40: 0173 Incentiu

COMPLEMENTO SALARIAL 40						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 40	Complemento 40	Brecha	Complemento 40	Complemento 40	Brecha
DIRECCIO		840,00 €			840,00 €	
Total general		840,00 €			840,00 €	

El complemento 40 sólo lo percibe el colectivo femenino, por lo que no se muestran diferencias significativas en el cálculo de la brecha salarial. Se retribuye en el puesto de trabajo de “Dirección”.

Complemento 41: 0174 Especie

COMPLEMENTO SALARIAL 41						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 41	Complemento 41	Brecha	Complemento 41	Complemento 41	Brecha
DIRECCIO	2.377,81 €	2.869,20 €	-20,6657 %	2.377,81 €	2.869,20 €	-20,6657 %
Total general	2.377,81 €	2.869,20 €	-20,6657 %	2.377,81 €	2.869,20 €	-20,6657 %

En el complemento 41 se observa una brecha salarial general del -20,66% en la media y en la mediana ya que este complemento sólo se percibe en el puesto de trabajo de “Direccio”.

Complemento 42: 0175 Premio J

COMPLEMENTO SALARIAL 42						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 42	Complemento 42	Brecha	Complemento 42	Complemento 42	Brecha
MAGATZEM	2.564,25 €		100,0000 %	2.343,84 €		100,0000 %
Total general	2.564,25 €		100,0000 %	2.343,84 €		100,0000 %

El complemento 42 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Magatzem”.

Complemento 43: 0179 Compleme

COMPLEMENTO SALARIAL 43						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 43	Complemento 43	Brecha	Complemento 43	Complemento 43	Brecha
ESTACIO SERVEIS	34,39 €		100,0000 %	34,39 €		100,0000 %
MAGATZEM	1.468,86 €		100,0000 %	1.468,86 €		100,0000 %
Total general	751,63 €		100,0000 %	751,63 €		100,0000 %

El complemento 43 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales al no poder hacer comparaciones con las mujeres.

Complemento 44: 0181 Plus Tel

COMPLEMENTO SALARIAL 44						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 44	Complemento 44	Brecha	Complemento 44	Complemento 44	Brecha
TRANSPORT MAGHREB		360,00 €			360,00 €	
Total general		360,00 €			360,00 €	

El complemento 44 sólo lo perciben las mujeres, por lo que no existe una diferencia en la brecha salarial. Se retribuye en el puesto de trabajo de “Transport Maghreb”.

Complemento 45: 0183 Hora Com

COMPLEMENTO SALARIAL 45						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 45	Complemento 45	Brecha	Complemento 45	Complemento 45	Brecha
MAGATZEM	495,04 €		100,0000 %	495,04 €		100,0000 %
Total general	495,04 €		100,0000 %	495,04 €		100,0000 %

El complemento 45 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Magatzem”.

Complemento 46: 0184 Ajuda a

COMPLEMENTO SALARIAL 46							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		Mujer	SEXO	Hombre		Mujer
	Complemento 46	Complemento 46	Brecha		Complemento 46	Complemento 46	Brecha
TRANSPORT MAGH	112,20 €			100,0000 %	112,20 €		100,0000 %
Total general	112,20 €			100,0000 %	112,20 €		100,0000 %

El complemento 46 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Transport Maghreb”.

Complemento 47: 0185 Regulari

COMPLEMENTO SALARIAL 47							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		Mujer	SEXO	Hombre		Mujer
	Complemento 47	Complemento 47	Brecha		Complemento 47	Complemento 47	Brecha
CONDUCTOR INTE	269,95 €			100,0000 %	269,95 €		100,0000 %
Total general	269,95 €			100,0000 %	269,95 €		100,0000 %

El complemento 47 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales al no poder compararlo con el colectivo femenino.

Complemento 48: 0199 P.P.Vac.

COMPLEMENTO SALARIAL 48						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 48	Complemento 48		Complemento 48	Complemento 48	
ADMINISTRACIO COMPTABLE		454,29 €			454,29 €	
AGENCIA		312,33 €			312,33 €	
COMERCIAL	40,65 €	405,11 €	-896,5806 %	40,65 €	405,11 €	-896,5806 %
COMPTABILITAT		8,06 €			8,06 €	
CONDUCTOR INTE	306,11 €		100,0000 %	115,16 €		100,0000 %
CUSTOMER SERVI	321,61 €	76,42 €	76,2383 %	321,61 €	76,42 €	76,2383 %
ESTACIO SERVEIS		306,63 €			306,63 €	
FLOTA	165,79 €			165,79 €		
GASOLINERA		473,95 €			473,95 €	
MAGATZEM	642,62 €	477,87 €	25,6367 %	510,65 €	477,87 €	6,4193 %
OPERARI TRAFIC	533,06 €			533,06 €		
QUALITAT I PRL	577,07 €		100,0000 %	577,07 €		100,0000 %
RECEPCIÓ	1.362,04 €	385,06 €	71,7292 %	1.362,04 €	385,06 €	71,7292 %
RENTADOR	734,05 €			734,05 €		
RRHH	1.719,20 €	113,82 €	93,3795 %	1.719,20 €	113,82 €	93,3795 %
TALLER	1.518,79 €			1.518,79 €		
TRAFIC	317,47 €	139,51 €	56,0560 %	335,96 €	139,51 €	58,4736 %
TRAFIC MAGHREB	382,41 €			382,41 €		
TRANSPORTES FTL		184,25 €			184,25 €	
Total general	577,90 €	280,30 €	51,4968 %	498,82 €	312,33 €	37,3862 %

En el complemento 48 se observa una brecha salarial general del 51,49% en la media y 37,38% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en diferentes puestos de trabajo. Este complemento es percibido de forma exclusiva tanto por hombres como por mujeres en diferentes puestos de trabajo.

Complemento 49: 0202 Ajuda a

COMPLEMENTO SALARIAL 49						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
	Complemento 49	Complemento 49		Complemento 49	Complemento 49	
COMPTABILITAT		3.388,20 €			3.388,20 €	
TRANSPORT MAGH	3.649,03 €		100,0000 %	3.649,03 €		100,0000 %
Total general	3.649,03 €	3.388,20 €	7,1479 %	3.649,03 €	3.388,20 €	7,1479 %

En el complemento 49 se observa una brecha salarial general del 7,14% en la media y en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25% ya que es percibido exclusivamente por hombres (puesto de trabajo "Transport Maghreb") o por mujeres (puesto de trabajo "comptabilitat").

Complemento 50: 0204 Plus Ren

COMPLEMENTO SALARIAL 50							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 50	Complemento 50	Brecha		Complemento 50	Complemento 50	Brecha
PUNTOS VPT							
CONDUCTOR INTE	350,00 €		100,0000 %	350,00 €		100,0000 %	
CONDUCTOR NAC	350,00 €			350,00 €			
Total general	350,00 €		100,0000 %	350,00 €		100,0000 %	

El complemento 50 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en los puestos de trabajo de “Conductor Internacional” y “Conductor Nacional”.

Complemento 51: 0205 Pacto No

COMPLEMENTO SALARIAL 51							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 51	Complemento 51	Brecha		Complemento 51	Complemento 51	Brecha
DIRECCIO	6.216,60 €		100,0000 %	6.216,60 €		100,0000 %	
Total general	6.216,60 €		100,0000 %	6.216,60 €		100,0000 %	

El complemento 51 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales.

Complemento 52: 0208 SMI 2023

COMPLEMENTO SALARIAL 52							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 52	Complemento 52	Brecha		Complemento 52	Complemento 52	Brecha
MAGATZEM	112,50 €		100,0000 %	112,50 €		100,0000 %	
RENTADOR	246,00 €			216,00 €			
Total general	212,63 €		100,0000 %	169,50 €		100,0000 %	

El complemento 52 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales.

Complemento 53: 0209 Prima**

COMPLEMENTO SALARIAL 53						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 53	Complemento 53	Brecha	Complemento 53	Complemento 53	Brecha
ADMINISTRACIO L	4.125,00 €	2.281,25 €	44,6970 %	4.125,00 €	2.281,25 €	44,6970 %
CONTROLLERS	5.000,00 €	3.000,00 €	40,0000 %	5.000,00 €	3.000,00 €	40,0000 %
ESTACIO SERVEIS	1.000,00 €		100,0000 %	1.000,00 €		100,0000 %
MAGATZEM	1.781,25 €		100,0000 %	1.781,25 €		100,0000 %
TRANSPORT FTL EI	2.500,01 €		100,0000 %	2.500,01 €		100,0000 %
TRANSPORT LTL EUROPA		2.000,00 €			2.000,00 €	
TRANSPORT NACI	1.500,00 €		100,0000 %	1.500,00 €		100,0000 %
Total general	2.629,47 €	2.312,50 €	12,0544 %	2.000,02 €	3.000,00 €	-49,9985 %

87

En el complemento 53 se observa una brecha salarial general del 12,05% en la media y -49,99% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Administracio Logistica” y “Controllers”. En los otros puestos de trabajo este complemento sólo lo perciben los hombres salvo en el puesto “Transport LTL Europa” donde sólo lo perciben las mujeres.

Complemento 54: 0210 Prima Di

COMPLEMENTO SALARIAL 54						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 54	Complemento 54	Brecha	Complemento 54	Complemento 54	Brecha
ESTACIO SERVEIS	7.654,85 €		100,0000 %	7.654,85 €		100,0000 %
Total general	7.654,85 €		100,0000 %	7.654,85 €		100,0000 %

El complemento 54 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Estacio Serveis”.

Complemento 55: 0211 Prima Ge

COMPLEMENTO SALARIAL 55						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO			SEXO		
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 55	Complemento 55	Brecha	Complemento 55	Complemento 55	Brecha
TRANSPORT AGÈN	200,00 €		100,0000 %	200,00 €		100,0000 %
Total general	200,00 €		100,0000 %	200,00 €		100,0000 %

El complemento 55 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Transport Agència Europa”.

Complemento 56: 0212 Prima Fe

COMPLEMENTO SALARIAL 56							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 56	Complemento 56	Brecha		Complemento 56	Complemento 56	Brecha
TRANSPORT AGÈN	200,00 €		100,0000 %	200,00 €		100,0000 %	
Total general	200,00 €		100,0000 %	200,00 €		100,0000 %	

El complemento 56 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Transport Agència Europa”.

Complemento 57: 0213 Prima in

COMPLEMENTO SALARIAL 57							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 57	Complemento 57	Brecha		Complemento 57	Complemento 57	Brecha
ESTACIO SERVEIS	36.901,77 €		100,0000 %	36.901,77 €		100,0000 %	
Total general	36.901,77 €		100,0000 %	36.901,77 €		100,0000 %	

El complemento 57 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales ya que no se pueden hacer comparaciones. Se retribuye en el puesto de trabajo de “Estacio Serveis”.

Complemento 58: 0214 Plus Anà

COMPLEMENTO SALARIAL 58							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 58	Complemento 58	Brecha		Complemento 58	Complemento 58	Brecha
CONDUCTOR INTE	1.750,00 €		100,0000 %	1.750,00 €		100,0000 %	
Total general	1.750,00 €		100,0000 %	1.750,00 €		100,0000 %	

El complemento 5 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Conductor Internacional”.

Complemento 59: 0215 Plus 4rt

COMPLEMENTO SALARIAL 59							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 59	Complemento 59	Brecha		Complemento 59	Complemento 59	Brecha
MAGATZEM	970,70 €	1.285,25 €	-32,4041 %	1.177,02 €	1.285,25 €	-9,1953 %	
Total general	970,70 €	1.285,25 €	-32,4041 %	1.177,02 €	1.285,25 €	-9,1953 %	

En el complemento 59 se observa una brecha salarial general del -32,40% en la media y -9,19% en la mediana. Este complemento solo se atribuye al puesto de trabajo “Magatzem” donde las mujeres perciben mayor cuantía que los hombres.

Complemento 60: 0216 Prima Lu

COMPLEMENTO SALARIAL 60							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 60	Complemento 60	Brecha		Complemento 60	Complemento 60	Brecha
GESTIO FLOTA ELC	633,33 €		100,0000 %	633,33 €		100,0000 %	
Total general	633,33 €		100,0000 %	633,33 €		100,0000 %	

El complemento 60 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Gestio Flota Elo”.

Complemento 61: 0217 Plus Per

COMPLEMENTO SALARIAL 61							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer	Mujer
	Complemento 61	Complemento 61	Brecha		Complemento 61	Complemento 61	Brecha
CONDUCTOR INTE	62,56 €		100,0000 %	52,30 €		100,0000 %	
Total general	62,56 €		100,0000 %	52,30 €		100,0000 %	

El complemento 61 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Conductor Internacional”.

Complemento 62: 0218 Incentiv

COMPLEMENTO SALARIAL 62						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
	Complemento 62	Complemento 62	Brecha		Complemento 62	Complemento 62
CONDUCTOR INTE	262,20 €		100,0000 %		213,45 €	100,0000 %
Total general	262,20 €		100,0000 %		213,45 €	100,0000 %

El complemento 62 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales al no poder hacer comparaciones con el colectivo femenino. Se retribuye en el puesto de trabajo de “Conductor Internacional”.



Complemento 63: 0398 Plus Tra

COMPLEMENTO SALARIAL 63						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
	Complemento 63	Complemento 63	Brecha		Complemento 63	Complemento 63
ADMINISTRACIO L	1.244,59 €	1.023,98 €	17,7259 %		1.251,92 €	1.251,91 €
ADUANAS		1.098,14 €				1.098,14 €
CONDUCTOR INTE	713,72 €		100,0000 %		713,72 €	100,0000 %
CONDUCTOR NAC	1.246,00 €				1.246,00 €	
DIRECCIO	1.239,37 €		100,0000 %		1.239,37 €	100,0000 %
MAGATZEM	943,27 €	860,36 €	8,7895 %		1.112,89 €	940,25 €
Total general	970,92 €	930,83 €	4,1286 %		1.196,20 €	1.187,11 €

En el complemento 63 se observa una brecha salarial general del 4,12% en la media y 0,75% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25%. Este complemento es percibido de forma exclusiva por hombres en algunos puestos de trabajo y por mujeres para el puesto “Aduanas”.

Complemento 64: 0434 H.Ext.R

COMPLEMENTO SALARIAL 64						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 64	Complemento 64	Brecha	Complemento 64	Complemento 64	Brecha
ADMIN.ARRASTRES		64,50 €			64,50 €	
ADMINISTRACIO L	844,60 €	867,35 €	-2,6942 %	902,18 €	564,12 €	37,4715 %
ADUANAS		711,47 €			711,47 €	
CONDUCTOR INTE	887,87 €		100,0000 %	937,60 €		100,0000 %
CUSTOMER SERVI	133,94 €	285,93 €	-113,4817 %	133,94 €	205,52 €	-53,4476 %
EQUIPS SEGUIMEN	602,72 €			602,72 €		
ESTACIO SERVEIS	758,25 €	234,37 €	69,0908 %	743,02 €	234,37 €	68,4571 %
FLOTA	38,52 €			38,52 €		
GESTIO FLOTA ELC	71,61 €	82,41 €	-15,0817 %	71,61 €	95,85 €	-33,8500 %
MAGATZEM	256,34 €	640,00 €	-149,6652 %	180,00 €	234,78 €	-30,4333 %
MANTENIMENT FL	1.796,01 €		100,0000 %	1.796,01 €		100,0000 %
RENTADOR	386,86 €			381,93 €		
TALLER	753,69 €			887,43 €		
TRAFIC	411,06 €		100,0000 %	411,06 €		100,0000 %
TRANSPORT CORR	50,95 €	117,21 €	-130,0491 %	50,95 €	117,21 €	-130,0491 %
TRANSPORT FTL EI	366,99 €	179,66 €	51,0441 %	403,53 €	110,88 €	72,5225 %
TRANSPORT LTL EI	319,06 €	498,06 €	-56,1007 %	396,48 €	498,06 €	-25,6192 %
TRANSPORT MAGH	184,83 €	435,85 €	-135,8177 %	122,43 €	435,85 €	-256,0139 %
TRANSPORT NACIO	117,27 €		100,0000 %	121,78 €		100,0000 %
Total general	479,77 €	486,41 €	-1,3839 %	326,98 €	220,15 €	32,6717 %

En el complemento 64 se observa una brecha salarial general del -1,38% en la media y 32,67% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% en el puesto de trabajo de “Estacio Serveis” y “Transport FTL Europa”, brechas explicadas por las ocupaciones con necesidad de realizar horas extras por los servicios prestados. Se observan varios puestos de trabajo donde la brecha salarial media es negativa, siendo los más significativos “Magatzem” y “Transport Maghreb”. Este complemento es percibido en exclusiva por hombres o mujeres en algunos puestos de trabajo.

Complemento 65: 0435 H.Ext.R

COMPLEMENTO SALARIAL 65						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO	Hombre	Mujer	Mujer	SEXO	Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 65	Complemento 65	Brecha	Complemento 65	Complemento 65	Brecha
ADMINISTRACIO LOGISTICA		98,70 €			67,79 €	
MAGATZEM	220,73 €	704,45 €	-219,1480 %	137,93 €	704,45 €	-410,7301 %
Total general	220,73 €	300,62 €	-36,1923 %	137,93 €	89,52 €	35,1011 %

En el complemento 65 se observa una brecha salarial general del -36,19% en la media y 35,73% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25%. En este complemento existe una brecha negativa para el

puesto de trabajo “Magatzem” y en el caso del puesto “Administracio logística” el complemento es sólo percibido por mujeres.

Complemento 66: 0436 H.Ext.F

COMPLEMENTO SALARIAL 66							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	COMPLEMENTO 66			Brecha	SEXO	COMPLEMENTO 66	
	Hombre	Mujer	Mujer			Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 66	Complemento 66	Brecha	Complemento 66	Complemento 66	Brecha	
ADMINISTRACIO L	424,58 €		100,0000 %	424,58 €		100,0000 %	
CONDUCTOR INTE	556,03 €		100,0000 %	586,56 €		100,0000 %	
ESTACIO SERVEIS	358,40 €	285,28 €	20,4018 %	358,40 €	285,28 €	20,4018 %	
MAGATZEM	587,74 €		100,0000 %	577,10 €		100,0000 %	
Total general	578,94 €	285,28 €	50,7238 %	531,72 €	285,28 €	46,3477 %	

En el complemento 66 se observa una brecha salarial general del 50,72% en la media y 46,34% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25%. Este complemento es percibido mayoritariamente por el colectivo masculino, salvo para el puesto de trabajo “Estacio Serveis” donde también lo perciben las mujeres.

Complemento 67: 0437 H.Ext.R

COMPLEMENTO SALARIAL 67							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	COMPLEMENTO 67			Brecha	SEXO	COMPLEMENTO 67	
	Hombre	Mujer	Mujer			Hombre	Mujer
PUNTOS VPT	Complemento 67	Complemento 67	Brecha	Complemento 67	Complemento 67	Brecha	
ADMINISTRACIO L	356,83 €		100,0000 %	356,83 €		100,0000 %	
Total general	356,83 €		100,0000 %	356,83 €		100,0000 %	

El complemento 67 sólo lo perciben los hombres, por lo que no se observan diferencias significativas en los cálculos de las brechas salariales, se retribuye en el puesto de trabajo de “Administracio Logística”.

INDICADOR 3. Media y Mediana de las percepciones extrasalariales. Brecha salarial

COMPLEMENTO	MEDIA ARITMÉTICA			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
EXTRASALARIAL 1	390,65 €	494,87 €	-26,68%	398,04 €	456,00 €	-14,56%
EXTRASALARIAL 2	3.619,56 €	5.140,77 €	-42,03%	1.324,98 €	3.396,78 €	-156,37%
EXTRASALARIAL 3	1.394,29 €	1.613,79 €	-15,74%	361,80 €	1.971,25 €	-444,85%
EXTRASALARIAL 4	567,43 €	556,48 €	1,93%	526,78 €	556,48 €	-5,64%
EXTRASALARIAL 5	691,42 €	502,05 €	27,39%	180,13 €	425,76 €	-136,36%
EXTRASALARIAL 6	321,99 €	0,00 €	100,00%	188,39 €	0,00 €	100,00%
EXTRASALARIAL 7	684,51 €	0,00 €	100,00%	875,34 €	0,00 €	100,00%
EXTRASALARIAL 8	766,98 €	0,00 €	100,00%	702,05 €	0,00 €	100,00%
EXTRASALARIAL 9	1.217,26 €	568,61 €	53,29%	622,37 €	542,52 €	12,83%
EXTRASALARIAL 10	8.740,64 €	4.948,22 €	43,39%	7.761,37 €	4.948,22 €	36,25%
EXTRASALARIAL 11	1.403,97 €	0,00 €	100,00%	553,92 €	0,00 €	100,00%
EXTRASALARIAL 12	9.283,41 €	1.846,73 €	80,11%	9.442,78 €	1.846,73 €	80,44%
EXTRASALARIAL 13	1.661,76 €	83,16 €	95,00%	1.661,76 €	83,16 €	95,00%
TOTALES	3.399,48 €	893,31 €	73,72%	0,00 €	0,00 €	0,00%

Existen retribuciones de percepciones extrasalariales en el ejercicio analizado. Las percepciones extrasalariales se consideran las cantidades percibidas por el personal en concepto de indemnizaciones o suplidos como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. Se identifican un total de trece percepciones extrasalariales en el período analizado:

- 0450 P.Enf.Em
- 0451 Enferme.
- 0452 Acciden.
- 0454 Dif mes
- 0455 Com.IT
- 0501 P.Extr1
- 0502 P.Extr2
- 0503 P.Extr3
- 0599 Indemni.
- 0600 Ind.Esp.
- 0602 Kilometr
- 0604 Dietes
- 0902 P.Ext.2

Percepción extrasalarial 1: 0450 P.Enf.Em

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 1						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		Brecha
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	
ADMIN.ARRASTRES		523,14 €			523,14 €	
ADMINISTRACIO L	133,53 €	1.023,36 €	-666,39 %	133,53 €	1.023,36 €	-666,39 %
ADUANAS		459,29 €			459,29 €	
COMERCIAL		182,11 €			182,11 €	
COMPTABILITAT		526,92 €			526,92 €	
CONDUCTOR INTI	538,26 €		100,00 %	549,42 €		100,00 %
CONDUCTOR NAC	692,92 €			565,72 €		
CUSTOMER SERVICE		375,96 €			375,96 €	
EQUIPS SEGUIMEI	380,04 €			380,04 €		
ESTACIO SERVEIS	233,74 €		100,00 %	233,74 €		100,00 %
FACTURACIO		245,50 €			245,50 €	
GESTIO FLOTA ELO		390,00 €			390,00 €	
GESTIO FLOTA-EUROPA		774,96 €			774,96 €	
MAGATZEM	325,03 €	656,86 €	-102,09 %	396,12 €	696,96 €	-75,95 %
MANTENIMENT FLOTA		32,50 €			32,50 €	
TALLER	331,17 €			352,22 €		
TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA		496,61 €			419,90 €	
TRANSPORT LTL E	28,84 €		100,00 %	28,84 €		100,00 %
TRANSPORT MAG	391,44 €		100,00 %	391,44 €		100,00 %
TRANSPORT NACI	170,77 €		100,00 %	170,77 €		100,00 %
Total general	390,65 €	494,87 €	-26,68 %	398,04 €	456,00 €	-14,56 %

En la percepción extrasalarial 1 se observa una brecha general negativa y del -26,68%, en el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25%, si diferenciales del 100% porque sólo lo perciben hombres y no mujeres.

Percepción extrasalarial 2: 0451 Enferme.

		MEDIA			MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	SEXO	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
	Hombre	MUJER			Hombre	MUJER	MUJER	
ADMINISTRACIO COMPTABLE			4.008,16 €				4.008,16 €	
ADMINISTRACIO LOGISTICA			5.703,10 €				5.703,10 €	
COMPTABILITAT			2.470,04 €				2.470,04 €	
CONDUCTOR INTI	6.059,97 €			100,00 %	1.171,20 €			100,00 %
CONDUCTOR NAC	1.838,50 €				1.838,50 €			
EQUIPS SEGUIMEI	237,53 €				237,53 €			
ESTACIO SERVEIS	863,95 €			100,00 %	863,95 €			100,00 %
FACTURACIO			6.080,00 €				6.080,00 €	
GESTIO FLOTA ELO			1.503,29 €				1.503,29 €	
GESTIO FLOTA-EUROPA			645,82 €				645,82 €	
MAGATZEM	2.504,49 €	8.618,01 €		-244,10 %	1.571,07 €	7.684,21 €		-389,11 %
RECEPCIÓ	3.138,75 €			100,00 %	3.138,75 €			100,00 %
TALLER	2.781,66 €				1.076,25 €			
TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA			1.681,63 €				1.681,63 €	
TRANSPORT LTL EUROPA			5.107,02 €				5.107,02 €	
TRANSPORT MAG	6.890,15 €			100,00 %	6.890,15 €			100,00 %
Total general	3.619,56 €	5.140,77 €		-42,03 %	1.324,98 €	3.396,78 €		-156,37 %

En la percepción extrasalarial 2 se observa una brecha general del -42,03% en la media y -153,37% en la mediana. En el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25%, siendo la brecha negativa para el puesto de trabajo “Magatzem”. Esta percepción extrasalarial la perciben hombres y mujeres en exclusiva para diferentes puestos de trabajo. Las percepciones vienen determinadas por características del período analizado en este caso por enfermedad del personal.

Percepción extrasalarial 3: 0452 Acciden.

		MEDIA			MEDIANA			
PUNTOS VPT	SEXO	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	SEXO	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
	Hombre	MUJER			Hombre	MUJER	MUJER	
ACCESSOS		314,16 €		100,00 %	314,16 €			100,00 %
CONDUCTOR INTI		3.032,97 €		100,00 %	586,10 €			100,00 %
CONDUCTOR NAC		453,90 €			453,90 €			
ESTACIO SERVEIS		161,64 €		100,00 %	161,64 €			100,00 %
MAGATZEM	1.169,65 €	908,35 €		22,34 %	402,31 €	908,35 €		-125,78 %
QUALITAT I PRL			2.154,00 €				2.154,00 €	
RRHH			2.484,45 €				2.484,45 €	
TALLER	212,88 €				179,36 €			
TRANSPORT MAG	156,68 €			100,00 %	156,68 €			100,00 %
Total general	1.394,29 €	1.613,79 €		-15,74 %	361,80 €	1.971,25 €		-444,85 %

En la percepción extrasalarial 3 se observa una brecha general negativa del 15,74% en la media y -444,85% en la mediana. En el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25% pero sí del 100% para algunos puestos donde esta percepción sólo es

retribuida en hombres de la misma manera que para los puestos de trabajo “Qualitat i PRL” y “RRHH” sólo es retribuida en mujeres. Las percepciones vienen determinadas por características del período analizado en este caso por Accidente del personal.

Percepción extrasalarial 4: 0454 Dif mes

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 4						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
COMPTABILITAT		556,48 €			556,48 €	
CONDUCTOR INTI	526,78 €		100,00 %	526,78 €		100,00 %
MAGATZEM	651,99 €		100,00 %	651,99 €		100,00 %
TALLER	523,53 €			523,53 €		
Total general	567,43 €	556,48 €	1,93 %	526,78 €	556,48 €	-5,64 %

En la percepción extrasalarial 4 se observa una brecha general del 1,93% en la media y -5,64% en la mediana. En el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25%. Esta percepción extrasalarial la perciben hombres y mujeres en exclusiva para diferentes puestos de trabajo.

Percepción extrasalarial 5: 0455 Com.IT

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 5						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	MUJER			Hombre	MUJER	
PUNTOS VPT	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
ACCESSOS	104,64 €		100,00 %	104,64 €		100,00 %
ADMIN.ARRASTRES		174,37 €			174,37 €	
ADMINISTRACIO COMPTABLE		1.336,14 €			1.336,14 €	
COMERCIAL		97,17 €			97,17 €	
COMPTABILITAT		764,91 €			764,91 €	
CONDUCTOR INTI	1.475,03 €		100,00 %	274,22 €		100,00 %
CONDUCTOR NAC	226,00 €			166,40 €		
CUSTOMER SERVICE		125,33 €			125,33 €	
EQUIPS SEGUIMEI	184,73 €			184,73 €		
ESTACIO SERVEIS	130,97 €		100,00 %	130,97 €		100,00 %
FACTURACIO		832,45 €			832,45 €	
FLOTA	141,75 €			141,75 €		
GESTIO FLOTA ELO		222,09 €			222,09 €	
GESTIO FLOTA-EUROPA		1.054,94 €			1.054,94 €	
MAGATZEM	428,09 €	410,61 €	4,08 %	176,63 €	527,94 €	-198,90 %
MANTENIMENT FLOTA		10,83 €			10,83 €	
QUALITAT I PRL		598,41 €			598,41 €	
RECEPCIÓ	933,79 €		100,00 %	933,79 €		100,00 %
RRHH		754,39 €			754,39 €	
TALLER	364,38 €			117,39 €		
TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA		320,99 €			425,76 €	
TRANSPORT LTL E	9,61 €	1.324,19 €	-13679,29 %	9,61 €	1.324,19 €	-13679,29 %
TRANSPORT MAG	917,56 €		100,00 %	917,56 €		100,00 %
TRANSPORT NACI	56,92 €	123,40 €	-116,80 %	56,92 €	123,40 €	-116,80 %
Total general	691,42 €	502,05 €	27,39 %	180,13 €	425,76 €	-136,36 %

En la percepción extrasalarial 5 se observa una brecha general del 27,39% en la media y -136,36% en la mediana. En el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25%, pero sí brechas negativas para los puestos de “Transport LTL Europa” y “Transport Nacional”. Además, esta percepción extrasalarial es retribuida en diferentes puestos de trabajo sólo a hombres o sólo a mujeres. Viene determinada por características del período anaizado en este caso por IT.

Percepción extrasalarial 6: 0501 P.Extr1

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 6						
MEDIA				MEDIANA		
SEXO				SEXO		
Hombre	MUJER			Hombre	MUJER	
PUNTOS VPT	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
CONDUCTOR INTI	79,16 €		100,00 %	83,55 €		100,00 %
MAGATZEM	443,40 €		100,00 %	339,10 €		100,00 %
Total general	321,99 €		100,00 %	188,39 €		100,00 %

En la percepción extrasalarial 6 se observa una brecha general del 100% ya que sólo es percibida por hombres, por lo que no podemos calcular brechas significativas al no poder comparar con el colectivo femenino.

Percepción extrasalarial 7: 0502 P.Extr2

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 7							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		MUJER	SEXO	Hombre		MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
CONDUCTOR INTI	858,98 €		100,0000 %	919,03 €		100,0000 %	
MAGATZEM	609,73 €		100,0000 %	845,95 €		100,0000 %	
Total general	684,51 €		100,0000 %	875,34 €		100,0000 %	

La percepción extrasalarial 7 sólo es percibida por el colectivo masculino, por lo que no se pueden obtener cálculos de brechas salariales significativos.

Percepción extrasalarial 8: 0503 P.Extr3

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 8							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		MUJER	SEXO	Hombre		MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
CONDUCTOR INTI	722,25 €		100,0000 %	668,61 €		100,0000 %	
MAGATZEM	786,14 €		100,0000 %	735,49 €		100,0000 %	
Total general	766,98 €		100,0000 %	702,05 €		100,0000 %	

En la percepción extrasalarial 8 se observa una brecha general del 100% ya que sólo es percibida por hombres, por lo que no se pueden obtener cálculos significativos.

Percepción extrasalarial 9: 0599 Indemni.

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 9							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		MUJER	SEXO	Hombre		MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
PUNTOS VPT							
CONDUCTOR INTI	438,08 €		100,0000 %	438,08 €		100,0000 %	
ESTACIO SERVEIS		772,29 €			772,29 €		
GASOLINERA		542,52 €			542,52 €		
MAGATZEM	1.569,76 €		100,0000 %	807,79 €		100,0000 %	
RECEPCIÓ		391,03 €			391,03 €		
RENTADOR	1.160,86 €			1.160,86 €			
TRAFIC MAGHREB	346,78 €			346,78 €			
Total general	1.217,26 €	568,61 €	53,2876 %	622,37 €	542,52 €	12,8300 %	

En la percepción extrasalarial 9 se observa una brecha general del 53,28% en la media y 12,83% en la mediana. En el análisis por los diferentes puestos de trabajo no se observan brechas salariales superiores al 25%. Esta percepción extrasalarial la perciben hombres y mujeres en exclusiva para diferentes puestos de trabajo.

Percepción extrasalarial 10: 0600 Ind.Esp.

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 10							
MEDIA				MEDIANA			
SEXO	Hombre		MUJER	SEXO	Hombre		MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
PUNTOS VPT							
ADMINISTRACIO COMPTABLE		4.500,00 €			4.500,00 €		
MAGATZEM	13.100,96 €	5.396,44 €	58,8088 %	13.100,96 €	5.396,44 €	58,8088 %	
RECEPCIÓ	5.000,00 €		100,0000 %	5.000,00 €		100,0000 %	
TALLER	3.760,66 €			3.760,66 €			
Total general	8.740,64 €	4.948,22 €	43,3884 %	7.761,37 €	4.948,22 €	36,2455 %	

En la percepción extrasalarial 10 se observa una brecha general del 43,3884% en la media y 36,2455% en la mediana. En el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% para el puesto de trabajo "Magatzem". Esta percepción extrasalarial la perciben hombres y mujeres en exclusiva para diferentes puestos de trabajo.

Percepción extrasalarial 11: 0602 Kilometr

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 11						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
MAGATZEM	182,97 €		100,0000 %	182,97 €		100,0000 %
RRHH	1.600,00 €		100,0000 %	1.600,00 €		100,0000 %
TRANSPORT MAG	553,92 €		100,0000 %	553,92 €		100,0000 %
TRANSPORT NACI	4.500,00 €		100,0000 %	4.500,00 €		100,0000 %
Total general	1.403,97 €		100,0000 %	553,92 €		100,0000 %

En la percepción extrasalarial 11 se observa una brecha general del 100% ya que sólo la perciben hombres, por lo que no se pueden obtener cálculos significativos. Se percibe por características del período analizado en recorrido de diferentes ocupaciones para atender los servicios contratados.

Percepción extrasalarial 12: 0604 Dietes

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 12						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
CONDUCTOR INTI	9.841,43 €	1.846,73 €	81,2352 %	11.935,30 €	1.846,73 €	84,5272 %
CONDUCTOR NAC	5.797,79 €			4.711,24 €		
MAGATZEM	8.133,39 €		100,0000 %	7.742,51 €		100,0000 %
TALLER	3.256,97 €			3.256,97 €		
Total general	9.283,41 €	1.846,73 €	80,1072 %	9.442,78 €	1.846,73 €	80,4429 %

En la percepción extrasalarial 12 se observa una brecha general del 80,10% en la media y 80,44% en la mediana. En el análisis por los diferentes puestos de trabajo se observan brechas salariales superiores al 25% para el puesto de trabajo “Conductor Internacional”, mientras que en el resto de los puestos sólo es percibida por hombres por el desarrollo de la actividad.

Percepción extrasalarial 13: 0902 P.Ext.2

PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL 13						
MEDIA				MEDIANA		
PUNTOS VPT	SEXO		Brecha	SEXO		
	Hombre	MUJER		Hombre	MUJER	MUJER
	COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0		COMPLEMENTO 0	COMPLEMENTO 0	Brecha
MAGATZEM	1.661,76 €	83,16 €	94,9957 %	1.661,76 €	83,16 €	94,9957 %
Total general	1.661,76 €	83,16 €	94,9957 %	1.661,76 €	83,16 €	94,9957 %

En la percepción extrasalarial 13 se observa una brecha general del 94,99% en la media y en la mediana ya que sólo la encontramos en el puesto de trabajo “Magatzem”, donde el colectivo masculino recibe en mayor cantidad esta percepción extrasalarial.

CONCLUSIONES

La auditoría salarial es un proceso por el cual se obtiene información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, definiendo las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos.

La organización ha realizado la agrupación profesional tal como indica el RD 902/2020 de igualdad retributiva. Se han identificado un total de 10 agrupaciones de puestos de igual valor y diferentes puestos de trabajo diferenciados, necesarios para hacer el análisis de la auditoría salarial.

En el salario base se observa una brecha general del 7,37% en la media y 0,73% en la mediana, brechas inferiores al 25% que la normativa indica que debes justificarse. Existen brechas salariales superiores al 25% en el análisis del salario base y algunos puestos de trabajo. El salario está directamente relacionado con el tiempo trabajado y las diferentes ocupaciones, nunca con el sexo de las personas que trabajan en la organización. Diferenciales salariales explicados por la especialización, dedicación y por brechas históricas con ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. También se observan algunas brechas salariales negativas, que indican que las mujeres tienen una retribución media más alta que sus compañeros de trabajo, y en otros casos, se observa que no existe un diferencial salarial, ya que todos los puestos están ocupados por hombres o mujeres, y no permite ninguna comparación.

Los complementos salariales analizados que percibe el personal de la empresa son un total de sesenta y siete. Cuando se realiza el análisis de cada uno de los complementos se observan brechas salariales superiores al 25% y en algún caso se muestran brechas salariales negativas. Cuando se realiza un análisis por cada puesto de trabajo de igual valor se observa que en algunos de los puestos no existen diferenciales retributivos ya que están ocupados por uno de los dos sexos y en algún caso existen brechas salariales negativas, por lo que no se detecta ninguna diferencia significativa. Las diferencias encontradas son por dedicación o responsabilidad, así como características por ocupaciones, en muchos casos masculinizadas.

En la empresa se identifican trece percepciones extrasalariales en el momento de realizar el análisis. Las percepciones extrasalariales son características del período analizado o características personales en las diferentes ocupaciones.

Todos estos datos, nos ayudan a entender el entorno laboral actual de la empresa, en la que se desarrollan actividades del sector del transporte y la logística, retribuciones relacionadas con la ocupación, en muchos casos con puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados en ningún caso con criterios de género.

Por todo lo expuesto no se detecta ningún tipo de discriminación salarial directa en la organización. Se desarrolla una política salarial igualitaria, en la que el sexo de la persona no es una variable para tener en cuenta en las políticas salariales.

10.7.6. Clasificación profesional

Este ámbito de la igualdad hace referencia al conjunto de grupos, categorías y niveles profesionales que existen en la empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto, equipo de trabajo o áreas de actividad.

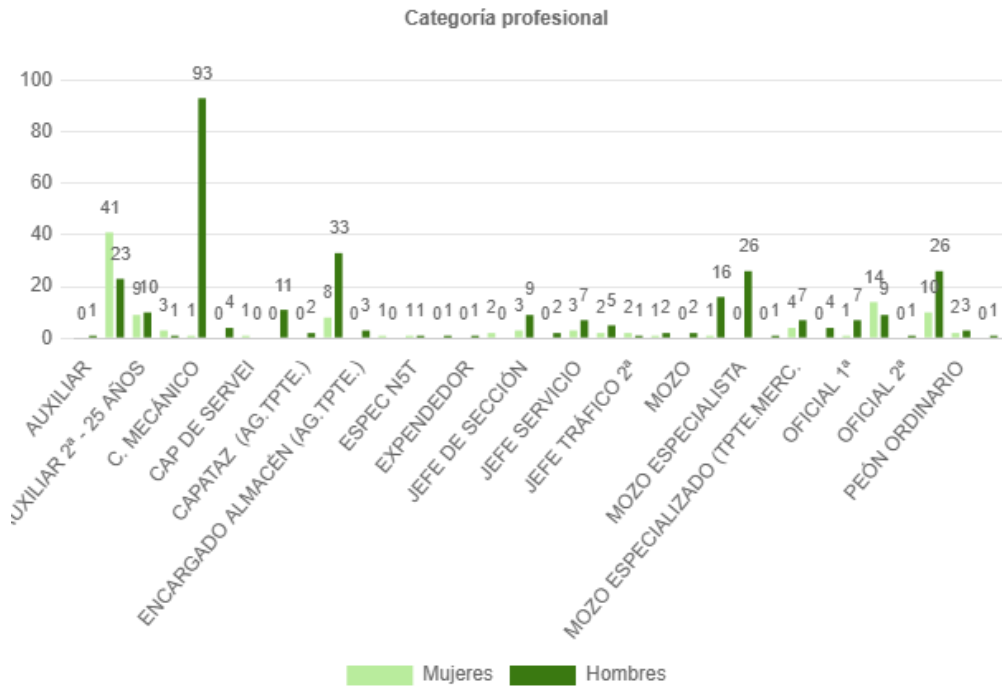
La distribución por nivel jerárquico y departamentos queda reflejada en el apartado 7 con el organigrama de la empresa.

Mostramos a continuación los datos referentes a las categorías profesionales/puestos o grupos profesionales desagregados por sexos.

10.7.5.1. Distribución de la plantilla por grupos profesionales.

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR	0	0,00	1	0,32	1
AUXILIAR 1ª + 25 AÑOS	41	37,27	23	7,35	64
AUXILIAR 2ª - 25 AÑOS	9	8,18	10	3,19	19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	2,73	1	0,32	4
C. MECÁNICO	1	0,91	93	29,71	94
C. MECANICO Y TPC	0	0,00	4	1,28	4
CAP DE SERVEI	1	0,91	0	0,00	1
CAPATAZ	0	0,00	11	3,51	11
CAPATAZ (AG.TPTE.)	0	0,00	2	0,64	2
CONDUCTOR FURGONETA	8	7,27	33	10,54	41
ENCARGADO ALMACÉN (AG.TPTE.)	0	0,00	3	0,96	3
ESPEC 17T	1	0,91	0	0,00	1
ESPEC N5T	1	0,91	1	0,32	2
ESPEC N7T	0	0,00	1	0,32	1
EXPENDEDOR	0	0,00	1	0,32	1
JEFE DE NEGOCIADO	2	1,82	0	0,00	2
JEFE DE SECCIÓN	3	2,73	9	2,88	12
JEFE EQUIPO	0	0,00	2	0,64	2
JEFE SERVICIO	3	2,73	7	2,24	10
JEFE TRÁFICO 1ª	2	1,82	5	1,60	7
JEFE TRÁFICO 2ª	2	1,82	1	0,32	3
JEFE TRÁFICO 3ª	1	0,91	2	0,64	3
MOZO	0	0,00	2	0,64	2
MOZO CAR. DESCAR. REPAR (MERC)	1	0,91	16	5,11	17

MOZO ESPECIALISTA	0	0,00	26	100,00	26
MOZO ESPECIALIZADO	0	0,00	1	100,00	1
MOZO ESPECIALIZADO (TPTE.MERC.	4	36,36	7	63,64	11
MOZO TALLER ESPECIALISTA	0	0,00	4	100,00	4
OFICIAL 1ª	1	12,50	7	87,50	8
OFICIAL 1ª ADMVO.	14	60,87	9	39,13	23
OFICIAL 2ª	0	0,00	1	100,00	1
OFICIAL 2ª ADMVO.	10	27,78	26	72,22	36
PEÓN ORDINARIO	2	40,00	3	60,00	5
PRACTIQUES CURRICULARS	0	0,00	1	100,00	1
Total	110	26,00	313	74,00	423



Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR	0	0,00	1	100,00	1
AUXILIAR 1ª + 25 AÑOS	36	61,02	23	38,98	59
AUXILIAR 2ª - 25 AÑOS	9	47,37	10	52,63	19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	75,00	1	25,00	4
C. MECÁNICO	1	1,06	93	98,94	94
C. MECANICO Y TPC	0	0,00	4	100,00	4
CAP DE SERVEI	1	100,00	0	0,00	1
CAPATAZ	0	0,00	11	100,00	11
CAPATAZ (AG.TPTE.)	0	0,00	2	100,00	2
CONDUCTOR FURGONETA	8	20,51	31	79,49	39
ENCARGADO ALMACÉN (AG.TPTE.)	0	0,00	3	100,00	3
ESPEC 17T	1	100,00	0	0,00	1
ESPEC N5T	1	50,00	1	50,00	2
ESPEC N7T	0	0,00	1	100,00	1
EXPENDEDOR	0	0,00	1	100,00	1
JEFE DE NEGOCIADO	2	100,00	0	0,00	2
JEFE DE SECCIÓN	3	25,00	9	75,00	12
JEFE EQUIPO	0	0,00	2	100,00	2
JEFE SERVICIO	3	30,00	7	70,00	10
JEFE TRÁFICO 1ª	2	28,57	5	71,43	7
JEFE TRÁFICO 2ª	2	66,67	1	33,33	3
JEFE TRÁFICO 3ª	1	33,33	2	66,67	3
MOZO	0	0,00	2	100,00	2
MOZO CAR. DESCAR. REPAR (MERC)	1	5,88	16	94,12	17
MOZO ESPECIALISTA	0	0,00	26	100,00	26
MOZO ESPECIALIZADO	0	0,00	1	100,00	1
MOZO ESPECIALIZADO (TPTE.MERC.)	4	36,36	7	63,64	11
MOZO TALLER ESPECIALISTA	0	0,00	4	100,00	4
OFICIAL 1ª	1	12,50	7	87,50	8
OFICIAL 1ª ADMVO.	14	60,87	9	39,13	23
OFICIAL 2ª	0	0,00	1	100,00	1
OFICIAL 2ª ADMVO.	10	27,78	26	72,22	36
PEÓN ORDINARIO	2	40,00	3	60,00	5
PRACTIQUES CURRICULARS	0	0,00	1	100,00	1
Total	105	25,24	311	74,76	416

La empresa tiene identificadas diferentes categorías profesionales, en la que mayor número de mujeres se concentra es en la de Auxiliar 1ª + 25 años, donde hay 41 mujeres (61,02%), seguida de la de Oficial 1ª Admvo., con 14 mujeres (60,87%) y Auxiliar 2º +25 años, con 9 mujeres (47,37%), Oficial 2ª Admvo., con 10 mujeres (27,78%) y Conductora de Furgoneta, donde encontramos 8 mujeres (20,51%).

Observamos que en las categorías profesionales identificadas como "jefe" existe representación femenina: el 100% (2 mujeres) en Jefes de Negociado; 25% (3 mujeres) en Jefes de sección; 30% (3 mujeres) en Jefes de Servicio; 28,57% (2 mujeres) en Jefe Tráfico 1ª; 66,67% (2 mujeres) en Jefe de Tráfico 2ª; y 33,33% (1 mujer) en Jefe de Tráfico 3ª.

No hay representación femenina, no hay ninguna mujer en la categoría profesional de Auxiliar, Capataz, Mecánico y TPC, encargado almacén, Expendedor, Jefe equipo, mozo, mozo especialista, mozo especializado, mozo taller especialista y prácticas curriculares, cabe destacar que en algunas categorías profesionales hay una sola persona ocupando el puesto de trabajo y es un hombre.

Cuando se analizan los diferentes puestos de trabajo se identifican un total de 280 puestos de trabajo resultado de la Valoración de Puestos de trabajo (VPT) siguiendo la normativa 902/2020 de Igualdad retributiva.

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ACCESSOS	1	0,92	1	0,32	2
ADMIN. ARRASTRES	2	1,83	0	0,00	2
ADMINISTRACIÓ LOGÍSTICA	7	6,42	4	1,27	11
ADUANAS	2	1,83	0	0,00	2
COMERCIAL	5	4,59	4	1,27	9
COMPTABILITAT	5	4,59	2	0,64	7
CONDUCTOR INTERNACIONAL	1	0,92	83	26,43	84
CONDUCTOR NACIONAL	0	0,00	9	2,87	9
CONTROLLERS	3	2,75	2	0,64	5
COSTUMER SERVICE	11	10,09	5	1,59	16
DIRECCIÓ	3	2,75	11	3,50	14
EQUIPS DE SEGUIMENT	0	0,00	2	0,64	2
ESTACIÓ SERVEIS	3	2,75	6	1,91	9
FACTURACIÓ	8	7,34	1	0,32	9
GESTIÓ FLOTA ELO	6	5,50	2	0,64	8
MAGATZEM	16	14,68	113	35,99	129
MANTENIMENT	0	0,00	2	0,64	2
MANTENIMENT FLOTA	2	1,83	2	0,64	4
QUALITAT I PRL	2	1,83	2	0,64	4
RENTADOR	0	0,00	2	0,64	2
RRHH	3	2,75	1	0,32	4
TALLER	0	0,00	20	6,37	20
TRANSPORT AGÈNCIA EUROPA	1	0,92	3	0,96	4
TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA	6	5,50	1	0,32	7
TRANSPORT FTL EUROPA	4	3,67	8	2,55	12
TRANSPORT LTL EUROPA	14	12,84	7	2,23	21
TRANSPORT MAGHREB	2	1,83	13	4,14	15
TRANSPORT NACIONAL	2	1,83	8	2,55	10
Total	109	100	314	100	423

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ACCESSOS	1	50,00	1	50,00	2
ADMIN. ARRASTRES	2	100,00	0	0,00	2
ADMINISTRACIÓ LOGISTICA	7	63,64	4	36,36	11
ADUANAS	2	100,00	0	0,00	2
COMERCIAL	5	55,56	4	44,44	9
COMPTABILITAT	5	71,43	2	28,57	7
CONDUCTOR INTERNACIONAL	1	1,19	83	98,81	84
CONDUCTOR NACIONAL	0	0,00	9	100,00	9
CONTROLLERS	3	60,00	2	40,00	5
COSTUMER SERVICE	11	68,75	5	31,25	16
DIRECCIÓ	3	21,43	11	78,57	14
EQUIPS DE SEGUIMENT	0	0,00	2	100,00	2
ESTACIÓ SERVEIS	3	33,33	6	66,67	9
FACTURACIÓ	8	88,89	1	11,11	9
GESTIÓ FLOTA ELO	6	75,00	2	25,00	8
MAGATZEM	16	12,40	113	87,60	129
MANTENIMENT	0	0,00	2	100,00	2
MANTENIMENT FLOTA	2	50,00	2	50,00	4
QUALITAT I PRL	2	50,00	2	50,00	4
RENTADOR	0	0,00	2	100,00	2
RRHH	3	75,00	1	25,00	4
TALLER	0	0,00	20	100,00	20
TRANSPORT AGÈNCIA EUROPA	1	25,00	3	75,00	4
TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA	6	85,71	1	14,29	7
TRANSPORT FTL EUROPA	4	33,33	8	66,67	12
TRANSPORT LTL EUROPA	14	66,67	7	33,33	21
TRANSPORT MAGHREB	2	13,33	13	86,67	15
TRANSPORT NACIONAL	2	20,00	8	80,00	10
Total	109	25,77	314	74,23	423

En el análisis por puestos de trabajo donde existe más personal es en el puesto de trabajo de “Magatzem” con 129 personas, 16 mujeres (12,40%) y 113 hombres (87,60%), le sigue el puesto de “Conductor internacional” con 84 personas, 1 mujer (1,19%) y 83 hombres (98,81%) “Transport FTL Europa” con 12 personas, 4 mujeres (33,33%) y 8 hombres (66,67%). En el puesto de trabajo de “Costumer service” hay 16 personas, 11 mujeres (68,75%) y 5 hombres (31,25%), el puesto de “Transport Maghreb” hay 15 personas, 2 mujeres (13,33%) y 13 hombres (86,67%), en puestos de

“Dirección” hay 14 personas, 2 mujeres (21,43%) y 11 hombres (78,57%), también 11 personas en el puesto de “administración logística”, 7 mujeres (63,64%) y 4 hombres (36,36%). En el puesto de trabajo de “Transporte nacional” hay 10 personas, 2 mujeres (20%) y 8 hombres (80%), en los demás puestos de trabajo hay una representación menor, con menos de 10 personas, se destaca que no hay ninguna mujer en el puesto de trabajo de: Conductor nacional, Equipo de seguridad, Mantenimiento o Taller.

10.7.5.2. Distribución de la plantilla por grupo profesional y estudios.

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	1	0,31	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR 1ª + 25 AÑOS	Sin estudios	1	0,93	2	0,63	3
	Primarios	22	20,56	12	3,77	34
	Secundarios	8	7,48	10	3,14	18
	Universitarios	7	6,54	0	0,00	7
AUXILIAR 2ª - 25 AÑOS	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	4	3,74	5	1,57	9
	Secundarios	3	2,80	3	0,94	6
	Universitarios	1	0,93	1	0,31	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	2	1,87	1	0,31	3
	Secundarios	1	0,93	0	0,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
C. MECÁNICO	Sin estudios	0	0,00	5	1,57	5
	Primarios	0	0,00	12	3,77	12
	Secundarios	1	0,93	77	24,21	78
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
C. MECANICO Y TPC	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	0	0,00	2	0,63	2
	Secundarios	0	0,00	1	0,31	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0

CAP DE SERVEI	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	0,93	0	0,00	1
CAPATAZ	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	8	2,52	8
	Secundarios	0	0,00	3	0,94	3
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
CAPATAZ (AG.TPTE.)	Sin estudios	0	0,00	2	0,63	2
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
CONDUCTOR FURGONETA	Sin estudios	3	2,80	4	1,26	7
	Primarios	4	3,74	23	7,23	27
	Secundarios	1	0,93	4	1,26	5
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
ENCARGADO ALMACÉN (AG.TPTE.)	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	0	0,00	2	0,63	2
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
ESPEC 17T	Sin estudios	1	0,93	0	0,00	1
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0

ESPEC N5T	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
ESPEC N7T	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
EXPENDEDOR	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	1	0,31	1
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
JEFE DE NEGOCIADO	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	0	0,00	1	0,31	1
	Secundarios	2	1,87	0	0,00	2
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
JEFE DE SECCIÓN	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	0	0,00	6	1,89	6
	Secundarios	0	0,00	2	0,63	2
	Universitarios	1	0,93	2	0,63	3
JEFE EQUIPO	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	2	0,63	2
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0

JEFE SERVICIO	Sin estudios	0	0,00	2	0,63	2
	Primarios	0	0,00	1	0,31	1
	Secundarios	1	0,93	2	0,63	3
	Universitarios	2	1,87	3	0,94	5
JEFE TRÁFICO 1ª	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	0	0,00	1	0,31	1
	Secundarios	0	0,00	3	0,94	3
	Universitarios	1	0,93	0	0,00	1
JEFE TRÁFICO 2ª	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	2	1,87	1	0,31	3
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
JEFE TRÁFICO 3ª	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	1	0,93	0	0,00	1
	Secundarios	0	0,00	1	0,31	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
MOZO	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	0	0,00	1	0,31	1
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
MOZO CAR. DESCAR. REPAR (MERC)	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	1	0,93	15	4,72	16
	Secundarios	0	0,00	1	0,31	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0

MOZO ESPECIALISTA	Sin estudios	0	0,00	5	1,57	5
	Primarios	0	0,00	17	5,35	17
	Secundarios	0	0,00	4	1,26	4
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
MOZO ESPECIALIZADO	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	1	0,31	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
MOZO ESPECIALIZADO (TPTE.MERC.)	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	4	3,74	5	1,57	9
	Secundarios	0	0,00	2	0,63	2
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
MOZO TALLER ESPECIALISTA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	4	1,26	4
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª	Sin estudios	0	0,00	1	0,31	1
	Primarios	1	0,93	2	0,63	3
	Secundarios	0	0,00	4	1,26	4
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª ADMVO.	Sin estudios	2	1,87	1	0,31	3
	Primarios	4	3,74	2	0,63	6
	Secundarios	0	0,00	1	0,31	1
	Universitarios	8	7,48	5	1,57	13

OFICIAL 2ª	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	1	100,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 2ª ADMVO.	Sin estudios	1	100,00	0	0,00	1
	Primarios	8	36,36	14	63,64	22
	Secundarios	3	75,00	1	25,00	4
	Universitarios	3	20,00	12	80,00	15
PEÓN ORDINARIO	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	2	50,00	2	50,00	4
	Secundarios	0	0,00	1	100,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
PRACTIQUES CURRICULARS	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	1	100,00	1
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
Total		110	26,00	313	74,00	423

Respecto al nivel de estudios encontramos a 39 personas, 8 mujeres y 31 hombres, llama la atención que en las categorías de Jefe/a no encontramos ninguna mujer sin estudios y si a 6 hombres.

Con Estudios Primarios hay 196 personas de la plantilla, 55 mujeres y 141 hombres, concentrados especialmente en la categoría de Auxiliar 1ª + 25 años, con 22 mujeres y 12 hombres, en la de Conductor de Furgoneta, con 23 hombres y 4 mujeres y en la de Oficial 2ª Admvo., formada por 8 mujeres y 14 hombres.

Con Estudios Secundarios hay 140 personas de la plantilla, 20 mujeres y 120 hombres, concentrados especialmente en las categorías de C. Mecánico, en la que encontramos a 77 hombres y 8 mujeres, y en la de Auxiliar 1ª + 25 años, donde hay 8 mujeres y 10 hombres.

Con Estudios Universitarios encontramos a 47 personas, 24 mujeres y 23 hombres, sobre todo en las categorías de Oficial 2ª Admvo., con 12 hombres y 3 mujeres; en la de Oficial 1ª Admvo., donde hay 8 mujeres y 5 hombres; y en la de Auxiliar 1ª +25 años, dónde hay 7 personas, todas mujeres.

Según los datos aportados, 45 personas de la plantilla, 11 mujeres y 34 hombres, no disponen de estudios, y están concentrados sobre todo en las categorías de Conductor Internacional, con 11 hombres, y en la de Magatzem, con 5 mujeres y 15 hombres. Llama la atención que en la categoría de Direcció haya dos personas sin estudios y ambas sean hombres.

Con estudio primarios encontramos a la mayoría de la plantilla, con un total de 267 personas, 123 mujeres y 144 hombres, concentrados sobre todo en las categorías de Conductor Internacional, con 66 mujeres (38,15% del total de mujeres) y 5 hombres; Magatzem, con 10 mujeres (5,78% del total de mujeres) y 76 hombres (30,40% del total de hombres) y Taller, con 14 hombres (5,60% del total de hombres). Destaca que en la categoría de Direcció encontramos a 3 personas que son hombres.

Con estudios secundarios hay 79 personas en la plantilla, 25 mujeres y 54 hombres, las mujeres muy repartidas entre todas las categorías y los hombres concentrados especialmente en la de Magatzem, donde hay 18 (7,20% del total de hombres). En la categoría de Direcció hay dos personas con estudios secundario, una mujer y un hombre.

Con estudios universitarios encontramos a un total de 29 personas, 16 mujeres y 13 hombres, en la categoría de Direcció vemos a un total de 4 personas con estudios universitario, dos hombres y dos mujeres. Llama la atención que es el único nivel de estudios donde encontramos mayor número de mujeres que de hombres, sobre todo teniendo en cuenta que la proporción entre mujeres y hombres en la plantilla es de un 26% y 74% respectivamente.

10.7.7. Proceso de selección y contratación del personal


Para **Transports Calsina i carre SI**, su personal es su activo más valioso. La empresa busca atraer talento y que los/as profesionales elijan la compañía respondiendo a sus expectativas laborales y personales y ofreciendo un entorno en donde puedan crecer y desarrollar todo su potencial.

La empresa garantiza en los procesos de selección la no discriminación por cuestiones del sexo como muestran los datos recogidos y analizados. No existe ningún tipo de limitación u obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a la empresa. De hecho, aparece representación femenina y masculina en casi todos los diferentes departamentos de la organización, teniendo claro que nos encontramos en una empresa que pertenece a un sector de actividad masculinizado. Se constata la ausencia de impedimentos por razón de género para mujeres y hombres.

Transports Calsina i carre SL dispone de un departamento de Recursos Humanos que, entre otros muchos aspectos, vela en los procesos de selección y acceso de nuevo personal por la igualdad de trato evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

Existe un proceso de selección de personal formalizado que permite encontrar a las personas idóneas en cada puesto de trabajo demandado, A continuación se observa el esquema del Proceso de selección de personal, que se inicia identificando las necesidades de personal por parte de las diferentes direcciones y jefes de área se comunica a Dirección general y Dirección corporativa, en ese momento se rellena la solicitud que es enviada al departamento de RRHH, cuando se tiene la conformidad empieza la selección, donde tienen que existir como mínimo 3 personas candidatas, se realizan entrevistas de trabajo y se realizan pruebas idóneas para cada puesto de trabajo a ocupar y cuando se tiene a la persona candidata se procede a su contratación, iniciando e proceso de contratación.

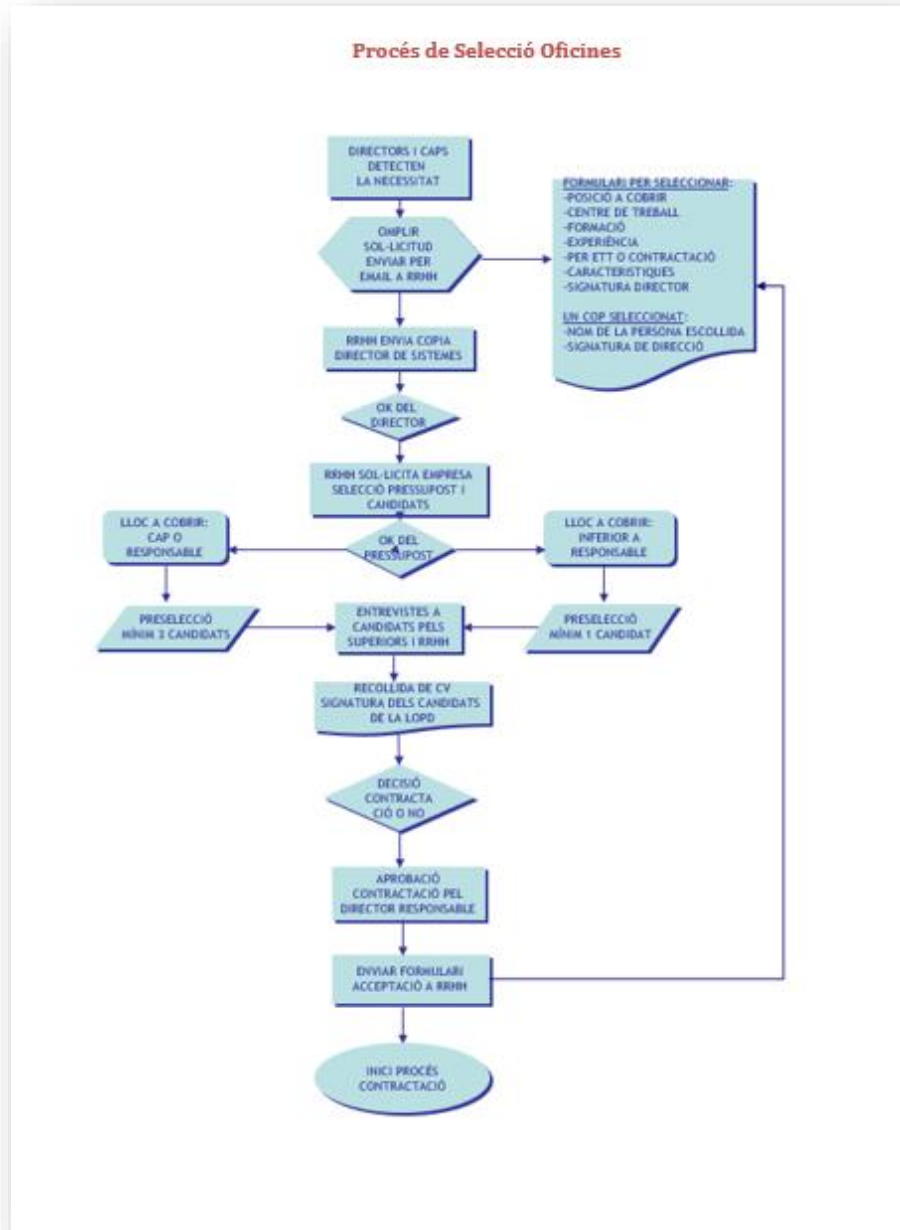
Cabe destacar que la empresa tiene un proceso de selección para el personal de Oficinas específico, con un proceso más detallado, donde se tiene en cuenta la posición exacta a cubrir, el centro de trabajo donde estará ubicada la persona seleccionada, se tendrá en cuenta la experiencia y la formación de cada persona candidata, así como las características concretas que encajen en el puesto vacante.

	Grupo	PM.100-Instrucciones Operativas	id: PM.IT-0017
	Título	Proceso de Selección	
	Fecha	01/01/2021	

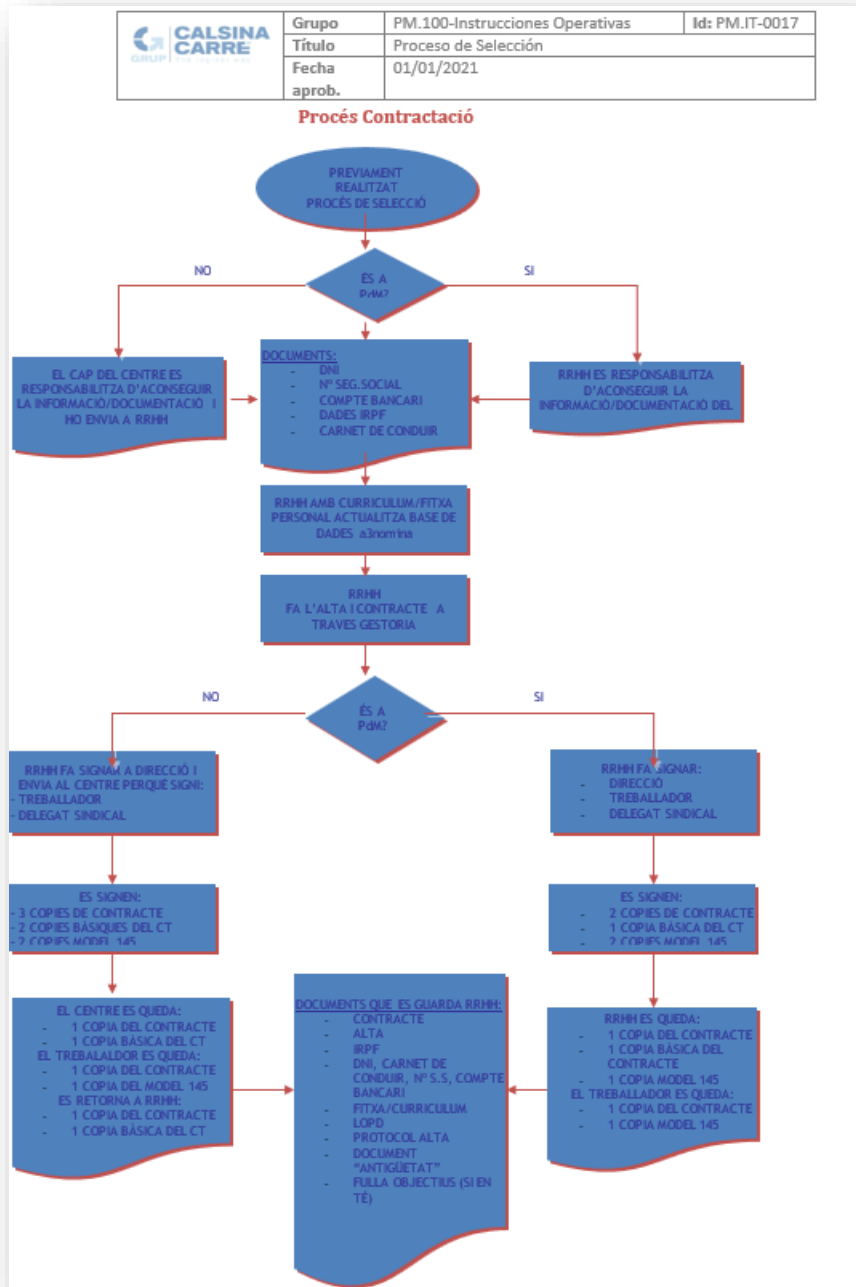
Procés de Selecció




Esquema del proceso de Selección de personal de Oficinas



Esquema del proceso de contratación:



Cabe mencionar que las nuevas incorporaciones reciben el Manual de Bienvenida con toda la información en referencia a la empresa, así como la estrategia empresarial para que las personas de nueva incorporación se sientan parte del proyecto empresarial.

	15 RRHH	PM RH-IN-MB 0001
	Manual Bienvenida	12/05/2023
	Portada - Introducción	Vc: 1

MANUAL DE BIENVENIDA Grupo Calsina y Carre



Incorporaciones de los últimos años.

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2021	12	30,00	28	70,00	40
Año 2022	27	33,33	54	66,67	81
Año 2023	54	66,67	27	33,33	81
Total	93	46,04	109	53,96	202



Los últimos 3 años se han incorporado a la empresa un total de 202 personas, 93 mujeres (46,04%) y 108 hombres (53,96%), siendo en el último año (2023) en el que mayor número de mujeres se han incorporado, un total de 54 mujeres, lo que supone un 66,67% del total de incorporaciones. Podemos observar en estos datos el cambio de tendencia en la empresa hacia una mayor representación femenina en la plantilla, por lo que se prevé una mejora en la representatividad del colectivo femenino en **Transport Calsina i Carre** en los próximos años.



Tipo de contrato en las incorporaciones del último año.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo	52	96,30	19	70,37	71
Prácticas	1	1,85	4	14,81	5
Por ETT	1	1,85	1	3,70	2
Otros (becas, formación, etc...)	0	0,00	3	11,11	3
Total	54	100	27	100	81

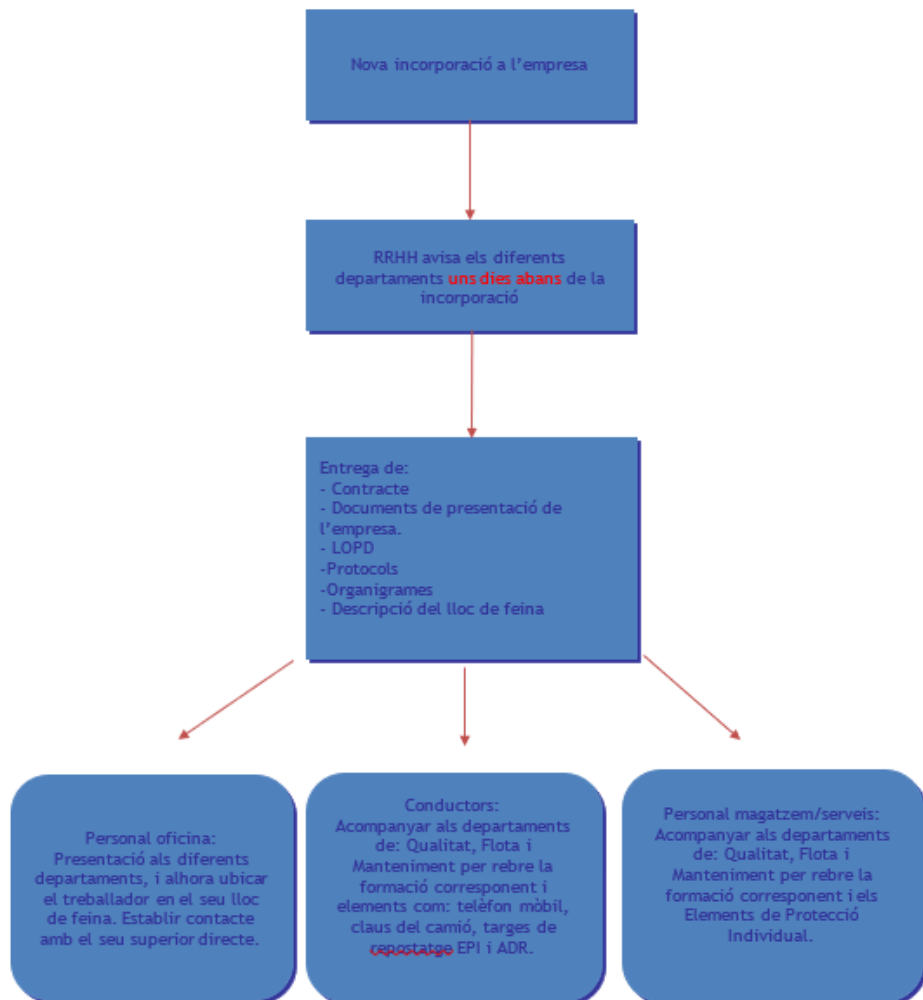
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo	52	73,24	19	26,76	71
Prácticas	1	20,00	4	80,00	5
Por ETT	1	50,00	1	50,00	2
Otros (becas, formación, etc...)	0	0,00	3	100,00	3
Total	54	66,67	27	33,33	81

En el último año la mayor parte de los contratos realizados son Indefinidos a tiempo completo, 71 personas de un total de 81 contratos realizados, de los cuales 52 han sido mujeres (73,24%) y 19 hombres (26,76%). A través de ETT solo se han contratado a dos personas, un hombre (50%) y una mujer (50%), contrato de prácticas se han realizado 5, a una mujer (20%) y a 4 hombres (80%), y de otros tipos (becas, formación, etc.) se han realizado 3 contratos y los 3 eran hombres.

Cabe destacar que el hecho de que la mayor parte de los contratos que se realizan en la empresa son Indefinidos a Tiempo Completo crea en la plantilla seguridad y sentimiento de pertenencia a la empresa.

Para las nuevas incorporaciones existe un procedimiento que el departamento de RRHH debe tener en cuenta para que las personas de nueva incorporación se sientan integradas de forma rápida en la empresa.

FUNCIONS RRHH en Nova Incorporació



10.7.8. Formación del personal

La formación del personal en **Transports Calsina i carre SL**) se considera una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras.

Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde la compañía a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminador.

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente.

El procedimiento es el siguiente:

Para garantizar la correcta ejecución de funciones asignadas al personal de la empresa, se detectan regularmente necesidades formativas motivadas por los cambios en los procesos, nuevas tecnologías o equipos de trabajo, etc.

La planificación surgirá de una reunión a principios de cada año del Departamento de RRHH junto con la Dirección de cada departamento.

De cada reunión se genera una Acta que recoge las principales solicitudes formativas que automáticamente se incluyen en el plan de formación vigente de la empresa con el fin de recoger de forma estructurada los siguientes datos: personal dirigido, contenido, duración, grupos, fechas, precio y bonificación. Una vez recogidas las necesidades solicitadas, estas son finalmente aprobadas por la Dirección de la empresa junto con el departamento de RRHH, encargado de establecer la viabilidad y el mejor formato posible.

La formación interna se evalúa de forma teórica y/o práctica con la supervisión que aplica el tutor que imparte y la supervisión de los trabajos realizados por el trabajador o personal que ha recibido la formación al aplicar los conocimientos adquiridos.

Una vez se ha impartido la formación se evalúa la formación a través de un cuestionario realizado por el mismo alumno sobre la utilidad y ajuste de la formación. Al cabo de unas semanas o meses (en función del tipo de formación) se realiza un cuestionario por parte del jefe o responsable de departamento para evaluar la eficacia de la formación.

1.- OBJETO

Este procedimiento tiene por objeto definir la sistemática para definir y documentar los requisitos mínimos de formación para cada puesto de trabajo, detectar las necesidades de formación del personal, transmitir las necesidades de formación, evaluar la formación recibida y registrar la formación recibida.

2.- ALCANCE

Lo descrito en este procedimiento aplica a todo el personal de la empresa y a todas las actividades de formación que influyen en el SIG.

3.- METODOLOGIA

Tarea	Descripción	Responsable	Registro
A3NOMINA Fichas de personal	Se dispone de una aplicación informática (A3NOMINA) que permite el control y seguimiento de la gestión laboral y de recursos humanos de la empresa Transportes Calsina y Carre. S.L	Responsable RRHH / Dirección/ GESTORIA EXTERNA (tax)	A3NOMINA
	Todas las delegaciones en el extranjero llevan el control y seguimiento de la gestión laboral, así como los registros de formación y capacitación del personal. Des de Pont de Molins también se realiza la gestión laboral y legal de la sucursal de Holanda.		Formato Papel propio de cada centro
Definir Requisitos de formación	Se describen para todos los puestos de trabajo los requisitos mínimos de experiencia, habilidades, formación y conocimientos adecuados para la realización de los mismos.	Responsable RRHH/ Dirección	Perfil y Descripción de puestos de trabajo
Cumplimentación de la ficha personal	Para cada uno de los trabajadores históricos y para nuevas incorporaciones se registra físicamente fichas con datos personales, su cargo o cargos en la empresa, su experiencia y formación anterior a la entrada en la empresa. También se registrara la formación recibida durante su estancia en la empresa y se guardaran copias de los certificados de formación.	Responsable RRHH / Dirección	Ficha personal



10.7.9. Planes de Formación de los tres últimos años

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Formació pla igualtat i assetjament	2023	0	0,00	5	0,84	5
7ª JORNADA LOGÍSTICA SOSTENIBLE	2023	1	0,60	0	0,00	1
ALMACÉN EN OPERACIONES INTERNACIONALES	2023	0	0,00	2	0,34	2
ANGLES EMPRESARIAL MODUL 1	2023	1	0,60	1	0,17	2
ANGLES EMPRESARIAL TCC2	2023	1	0,60	1	0,17	2
ASPECTES CLAU PER AUDITAR UN CONSOLIDAT	2023	2	1,20	1	0,17	3
Atenció Excepcional al Client	2023	2	1,20	2	0,34	4
AUDITOR INTERNO EN SISTEMAS INTEGRADOS D GESTIÓ ISO 9001 - 14001- 45001	2023	0	0,00	2	0,34	2
Auditor Jefe Sistemas de Gestión de Seguridad Vial ISO 39001	2023	1	0,60	0	0,00	1
CLASSES D'ANGLÈS	2023	1	0,60	4	0,67	5
CLASSES FRANCÈS	2023	1	0,60	0	0,00	1
DIGITALIZACIÓ DE ALMACÉN	2023	0	0,00	2	0,34	2
SESSIONS DE FORMACIÓ RGPD/LOPDGDD	2023	12	7,19	14	2,35	26
WORD BASICO	2023	0	0,00	1	0,17	1
PROJECTE VENTA HÍBRIDA V.2.	2023	3	1,80	4	0,67	7
FORMACIÓ EN GESTIÓ ADUANERA EN EL COMERCIO INTERNACIONAL	2023	0	0,00	3	0,50	3
GESTIÓ FUNDAE	2023	1	0,60	1	0,17	2
Prepárate ante los avances en la implementación de las zonas de bajas emisiones	2023	0	0,00	1	0,17	1
GESTIÓ AVANÇADA DE COMERÇ INTERNACIONAL	2023	1	0,60	0	0,00	1
PÍNDILES FORMATIVES DE FRANCÈS	2023	1	0,60	0	0,00	1
CARRETTILLES ELEVADORAS SEGÚN UNE 58451/2016	2023	0	0,00	13	2,18	13
CARRETTILLA RETRÁCTIL	2023	0	0,00	9	1,51	9
CURSO PARA LA HOMOLOGACION EN LA REVISION DE EQUIPOS ANTICAIDAS CLIMAX	2023	0	0,00	2	0,34	2
CARGA Y DESCARGA DE MERCANCIAS PELIGROSAS MULTIMODAL	2023	5	2,99	11	1,85	16
EXCEL BASICO	2023	0	0,00	4	0,67	4
EXCEL AVANZADO	2023	0	0,00	6	1,01	6
EXCEL INTERMEDIO	2023	11	6,59	5	0,84	16
EXCEL PROFESIONAL	2023	2	1,20	4	0,67	6
CURSO TEORICO Y PRACTICO EN LA CONDUCCION DE PLATAFORMAS ELEVADORAS DE PERSONAL TIPO 3A SEGÚN UNE 58923	2023	0	0,00	3	0,50	3
OPERARIO CARRETTILLES	2023	0	0,00	2	0,34	2
PROFESSOR CAP/ADR	2023	0	0,00	1	0,17	1
FORMACIÓ DEA	2023	6	3,59	10	1,68	16
CAP INICIAL MERCADERIES	2023	0	0,00	1	0,17	1
MEDIO AMBIENTE	2023	0	0,00	17	2,85	17
MANEJO SEGURO DE EQUIPOS DE MANUTENCIÓN	2023	0	0,00	5	0,84	5
CONDUCCION Y MANEJO SEGURO DE PLATAFORMAS ELEVADORAS	2023	0	0,00	1	0,17	1
CARRETTILLA ELEVADORA	2023	0	0,00	20	3,36	20
FORMACIÓ CONTINUA CAP	2023	0	0,00	1	0,17	1
RENOVACIÓ CAP	2023	0	0,00	12	2,01	12
OBTENCIÓ/RENOVACIÓ ADR	2023	0	0,00	10	1,68	10
FUNCIONAMENT DEL TACÒGRAF I NORMATIVA EN TEMPS DE CONDUCCIÓ I DESCANS	2023	10	5,99	71	11,91	81
Total		62	100	252	100	314

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Formació pla igualtat i assetjament	2023	0	0,00	5	100,00	5
7ª JORNADA LOGÍSTICA SOSTENIBLE	2023	1	100,00	0	0,00	1
ALMACÉN EN OPERACIONES INTERNACIONALES	2023	0	0,00	2	100,00	2
ANGLES EMPRESARIAL MODUL 1	2023	1	50,00	1	50,00	2
ANGLES EMPRESARIAL TCC2	2023	1	50,00	1	50,00	2
ASPECTES CLAU PER AUDITAR UN CONSOLIDAT	2023	2	66,67	1	33,33	3
Atenció Excepcional al Client	2023	2	50,00	2	50,00	4
AUDITOR INTERNO EN SISTEMAS INTEGRADOS D GESTIÓ ISO 9001 - 14001- 45001	2023	0	0,00	2	100,00	2
Auditor Jefe Sistemas de Gestión de Seguridad Vial ISO 39001	2023	1	100,00	0	0,00	1
CLASSES D'ANGLÈS	2023	1	20,00	4	80,00	5
CLASSES FRANCÈS	2023	1	100,00	0	0,00	1
DIGITALIZACIÓ DE ALMACÉN	2023	0	0,00	2	100,00	2
SESSIONS DE FORMACIÓ RGPD/LOPDGDD	2023	12	46,15	14	53,85	26
WORD BASICO	2023	0	0,00	1	100,00	1
PROJECTE VENTA HÍBRIDA V.2.	2023	3	42,86	4	57,14	7
FORMACIÓ EN GESTIÓ ADUANERA EN EL COMERCIO INTERNACIONAL	2023	0	0,00	3	100,00	3
GESTIÓ FUNDAE	2023	1	50,00	1	50,00	2
Prepárate ante los avances en la implementación de las zonas de bajas emisiones	2023	0	0,00	1	100,00	1
GESTIÓ AVANÇADA DE COMERÇ INTERNACIONAL	2023	1	100,00	0	0,00	1
PÍNDILES FORMATIVES DE FRANCÈS	2023	1	100,00	0	0,00	1
CARRETTILLES ELEVADORAS SEGÚN UNE 58451/2016	2023	0	0,00	13	100,00	13
CARRETTILLA RETRÁCTIL	2023	0	0,00	9	100,00	9
CURSO PARA LA HOMOLOGACION EN LA REVISION DE EQUIPOS ANTICAIDAS CLIMAX	2023	0	0,00	2	100,00	2
CARGA Y DESCARGA DE MERCANCIAS PELIGROSAS MULTIMODAL	2023	5	31,25	11	68,75	16
EXCEL BASICO	2023	0	0,00	4	100,00	4
EXCEL AVANZADO	2023	0	0,00	6	100,00	6
EXCEL INTERMEDIO	2023	11	68,75	5	31,25	16
EXCEL PROFESIONAL	2023	2	33,33	4	66,67	6
CURSO TEORICO Y PRACTICO EN LA CONDUCCION DE PLATAFORMAS ELEVADORAS DE PERSONAL TIPO 3A SEGÚN UNE 58923	2023	0	0,00	3	100,00	3
OPERARIO CARRETTILLES	2023	0	0,00	2	100,00	2
PROFESSOR CAP/ADR	2023	0	0,00	1	100,00	1
FORMACIÓ DEA	2023	6	37,50	10	62,50	16
CAP INICIAL MERCADERIES	2023	0	0,00	1	100,00	1
MEDIO AMBIENTE	2023	0	0,00	17	100,00	17
MANEJO SEGURO DE EQUIPOS DE MANUTENCIÓN	2023	0	0,00	5	100,00	5
CONDUCCION Y MANEJO SEGURO DE PLATAFORMAS ELEVADORAS	2023	0	0,00	1	100,00	1
CARRETTILLA ELEVADORA	2023	0	0,00	20	100,00	20
FORMACIÓ CONTINUA CAP	2023	0	0,00	1	100,00	1
RENOVACIÓ CAP	2023	0	0,00	12	100,00	12
OBTENCIÓ/RENOVACIÓ ADR	2023	0	0,00	10	100,00	10
FUNCIONAMENT DEL TACÒGRAF I NORMATIVA EN TEMPS DE CONDUCCIÓ I DESCANS	2023	10	12,35	71	87,65	81
Total		62	19,75	252	80,25	314

En el último año las formaciones que se han impartido dentro de la Plantilla han ido dirigidas en su mayoría a hombres, según los datos, 252 hombres (80,25%) han accedido a ellas y solo 62 mujeres (19,75%).

Donde hay mayor número de personas que han asistido al curso de “Funcionamiento del Tacógrafo y normativa en tiempo de conducción y descanso” con 81 personas, 71 hombres (87,85%) y 10 mujeres. Existe formación que no han realizado mujeres relacionada con los puestos de trabajo, por ejemplo formación relacionada con la gestión y manejo de carretillas.

En casi todas las formaciones organizadas durante el año 2023 hay participado hombres, no han asistido a la formación de: 7ª Jornada sostenible, Auditor ISO 39001 o Gestión avanzada en comercio.

Se ha realizado formación en Igualdad y acoso en el trabajo, cabe mencionar que han asistido 5 personas, todas mujeres (100%).

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Legislación y normativa del transporte por carretera	2022	2	1,19	0	0,00	2	Legislación y normativa del transporte por carretera	2022	2	100,00	0	0,00	2
Agile para no expertos, introducción y aplicación en la empresa.	2022	1	0,60	0	0,00	1	Agile para no expertos, introducción y aplicación en la empresa.	2022	1	100,00	0	0,00	1
Cálculo de la Huella de Carbono en procesos logísticos	2022	1	0,60	0	0,00	1	Cálculo de la Huella de Carbono en procesos logísticos	2022	1	100,00	0	0,00	1
Curs Soldadura	2022	0	0,00	1	0,17	1	Curs Soldadura	2022	0	0,00	1	100,00	1
El bienestar en la empresa para atraer, fidelizar y aumentar la productividad del talento	2022	0	0,00	1	0,17	1	El bienestar en la empresa para atraer, fidelizar y aumentar la productividad del talento	2022	0	0,00	1	100,00	1
Importancia datos en RRHH	2022	0	0,00	1	0,17	1	Importancia datos en RRHH	2022	0	0,00	1	100,00	1
POWER BI	2022	2	1,19	0	0,00	2	POWER BI	2022	2	100,00	0	0,00	2
Seguretat als parkings	2022	1	0,60	14	2,35	15	Seguretat als parkings	2022	1	6,67	14	93,33	15
Workshop Logística i transport: metodologia 5S en la gestió Lean	2022	0	0,00	2	0,34	2	Workshop Logística i transport: metodologia 5S en la gestió Lean	2022	0	0,00	2	100,00	2
PATT	2022	1	0,60	0	0,00	1	PATT	2022	1	100,00	0	0,00	1
Píndoles formatives de angles	2022	19	11,31	15	2,52	34	Píndoles formatives de angles	2022	19	55,88	15	44,12	34
Español	2022	2	1,19	8	1,34	10	Español	2022	2	20,00	8	80,00	10
Formació Aduanes	2022	10	5,95	8	1,34	18	Formació Aduanes	2022	10	55,56	8	44,44	18
Formació Iguallat	2022	2	1,19	3	0,50	5	Formació Iguallat	2022	2	40,00	3	60,00	5
FP conductors	2022	0	0,00	1	0,17	1	FP conductors	2022	0	0,00	1	100,00	1
ICIL - responsable almacén	2022	0	0,00	2	0,34	2	ICIL - responsable almacén	2022	0	0,00	2	100,00	2
Presentació sobre trastornos musculoesqueleticos	2022	0	0,00	39	6,54	39	Presentació sobre trastornos musculoesqueleticos	2022	0	0,00	39	100,00	39
Formació & accessibilitat instal·lació càmeres	2022	1	0,60	15	2,52	16	Formació & accessibilitat instal·lació càmeres	2022	1	6,25	15	93,75	16
Conversación en inglés empresarial	2022	0	0,00	1	0,17	1	Conversación en inglés empresarial	2022	0	0,00	1	100,00	1
Idiomes	2022	0	0,00	1	0,17	1	Idiomes	2022	0	0,00	1	100,00	1
Atención excepcional del cliente.	2022	4	2,38	0	0,00	4	Atención excepcional del cliente.	2022	4	100,00	0	0,00	4
FPC carretoner	2022	0	0,00	1	0,17	1	FPC carretoner	2022	0	0,00	1	100,00	1
Plataforma elevadora (PEMP)	2022	0	0,00	1	0,17	1	Plataforma elevadora (PEMP)	2022	0	0,00	1	100,00	1
VLT	2022	4	2,38	6	1,01	10	VLT	2022	4	40,00	6	60,00	10
Resolució de conflictes	2022	0	0,00	1	0,17	1	Resolució de conflictes	2022	0	0,00	1	100,00	1
CONDUCCIÓN Y MANEJO SEGURO DE PLATAFORMAS ELEVADORAS DEL TIPO TIJERA 3A Y BRAZO 3B PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	2022	0	0,00	1	0,17	1	CONDUCCIÓN Y MANEJO SEGURO DE PLATAFORMAS ELEVADORAS DEL TIPO TIJERA 3A Y BRAZO 3B PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	2022	0	0,00	1	100,00	1
ADR	2022	0	0,00	6	1,01	6	ADR	2022	0	0,00	6	100,00	6
ADR cisterna	2022	0	0,00	1	0,17	1	ADR cisterna	2022	0	0,00	1	100,00	1
CAP formació continua	2022	0	0,00	9	1,51	9	CAP formació continua	2022	0	0,00	9	100,00	9
Carretilla elevadora	2022	0	0,00	36	6,04	36	Carretilla elevadora	2022	0	0,00	36	100,00	36
ESTIBA	2022	0	0,00	30	5,03	30	ESTIBA	2022	0	0,00	30	100,00	30
Pla emergències	2022	2	1,19	9	1,51	11	Pla emergències	2022	2	18,18	9	81,82	11
Conducció eficient	2022	1	0,60	47	7,89	48	Conducció eficient	2022	1	2,08	47	97,92	48
Total		53	100	260	100	313	Total		53	16,93	260	83,07	313

En el año 2022 también hay un mayor número de hombres que han realizado formación 260 hombres (83,33%) y 52 mujeres (16,67%). Donde asiste un mayor número de personas es la formación de “Conducción eficiente” y “Presentación trastornos musculoesqueléticos” donde no hay asistencia femenina.

Donde hay una presencia más igualitaria es en la formación de “Píldoras formativas en inglés” y “Formación en aduanas”.

También se realizó formación en Igualdad, asistieron 5 personas, 2 mujer (40%) y 3 hombres (60%).

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Webinar exportación mercancías Reino Unido	2021	0	0,00	1	0,17	1
Francès	2021	15	8,98	1	0,17	16
Pla acollida	2021	8	4,79	16	2,68	24
FLEET MAP	2021	12	7,19	8	1,34	20
Externalització de serveis	2021	0	0,00	1	0,17	1
Fondos Europeos	2021	2	1,20	0	0,00	2
La aduana ante el Brexit	2021	0	0,00	1	0,17	1
Desplazados y Autoridad Laboral Europea	2021	0	0,00	1	0,17	1
SGS FORMACION 45001:2018	2021	0	0,00	1	0,17	1
Anglès	2021	0	0,00	1	0,17	1
Curso Auditor interno ISO 9001 - 14001 - 45001	2021	1	0,60	1	0,17	2
SEMINARI SOCIAL SELLING IN LINKEDIN	2021	0	0,00	1	0,17	1
Excel Intermedio	2021	5	2,99	1	0,17	6
Excel Avanzado	2021	0	0,00	2	0,34	2
Ciberseguretat	2021	1	0,60	0	0,00	1
Training Atención Excepcional Cliente	2021	2	1,20	0	0,00	2
Seguretat Transport Intermodal	2021	1	0,60	5	0,84	6
Reducción de costes en RRHH	2021	0	0,00	1	0,17	1
PEMP 7 horas	2021	0	0,00	3	0,50	3
EUROVIÑETA, REGULACIÓN Y FISCALIDAD	2021	1	0,60	1	0,17	2
C/D mercancía ADR en cisterna gasoleo	2021	0	0,00	5	0,84	5
CAP formació continua/ renovació	2021	0	0,00	17	2,85	17
ADR renovació/obtenció	2021	0	0,00	6	1,01	6
Obtencion Carretilla Elevadora	2021	0	0,00	6	1,01	6
Formació Aduanes	2021	5	2,99	1	0,17	6
BBS - conducción segura	2021	0	0,00	1	0,17	1
Refresh PRL	2021	0	0,00	1	0,17	1
Permis professional	2021	0	0,00	1	0,17	1
Total		53	100	84	100	137

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Webinar exportación mercancías Reino Unido	2021	0	0,00	1	100,00	1
Francès	2021	15	93,75	1	6,25	16
Pla acollida	2021	8	33,33	16	66,67	24
FLEET MAP	2021	12	60,00	8	40,00	20
Externalització de serveis	2021	0	0,00	1	100,00	1
Fondos Europeos	2021	2	100,00	0	0,00	2
La aduana ante el Brexit	2021	0	0,00	1	100,00	1
Desplazados y Autoridad Laboral Europea	2021	0	0,00	1	100,00	1
SGS FORMACION 45001:2018	2021	0	0,00	1	100,00	1
Anglès	2021	0	0,00	1	100,00	1
Curso Auditor interno ISO 9001 - 14001 - 45001	2021	1	50,00	1	50,00	2
SEMINARI SOCIAL SELLING IN LINKEDIN	2021	0	0,00	1	100,00	1
Excel Intermedio	2021	5	83,33	1	16,67	6
Excel Avanzado	2021	0	0,00	2	100,00	2
Ciberseguretat	2021	1	100,00	0	0,00	1
Training Atención Excepcional Cliente	2021	2	100,00	0	0,00	2
Seguretat Transport Intermodal	2021	1	16,67	5	83,33	6
Reducción de costes en RRHH	2021	0	0,00	1	100,00	1
PEMP 7 horas	2021	0	0,00	3	100,00	3
EUROVIÑETA, REGULACIÓN Y FISCALIDAD	2021	1	50,00	1	50,00	2
C/D mercancía ADR en sistema gasoleo	2021	0	0,00	5	100,00	5
CAP formació continua/ renovació	2021	0	0,00	17	100,00	17
ADR renovació/obtenció	2021	0	0,00	6	100,00	6
Obtencion Carretilla Elevadora	2021	0	0,00	6	100,00	6
Formació Aduanes	2021	5	83,33	1	16,67	6
BBS - conducción segura	2021	0	0,00	1	100,00	1
Refresh PRL	2021	0	0,00	1	100,00	1
Permís profesional	2021	0	0,00	1	100,00	1
Total		53	38,69	84	61,31	137

En el año 2021 se realizó menos formación, un total de 137 personas asistieron a cursos diversos, 53 mujeres (38,69%) y 84 hombres (61,31%), cabe mencionar que estábamos saliendo de la pandemia con Covid-19.

Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	117	70,48	558	93,94	675
Idiomas, ofimática	41	24,70	33	5,56	74
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	8	4,82	3	0,51	11
Total	166	100	594	100	760

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	117	17,33	558	82,67	675
Idiomas, ofimática	41	55,41	33	44,59	74
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	8	72,73	3	27,27	11
Total	166	21,84	594	78,16	760

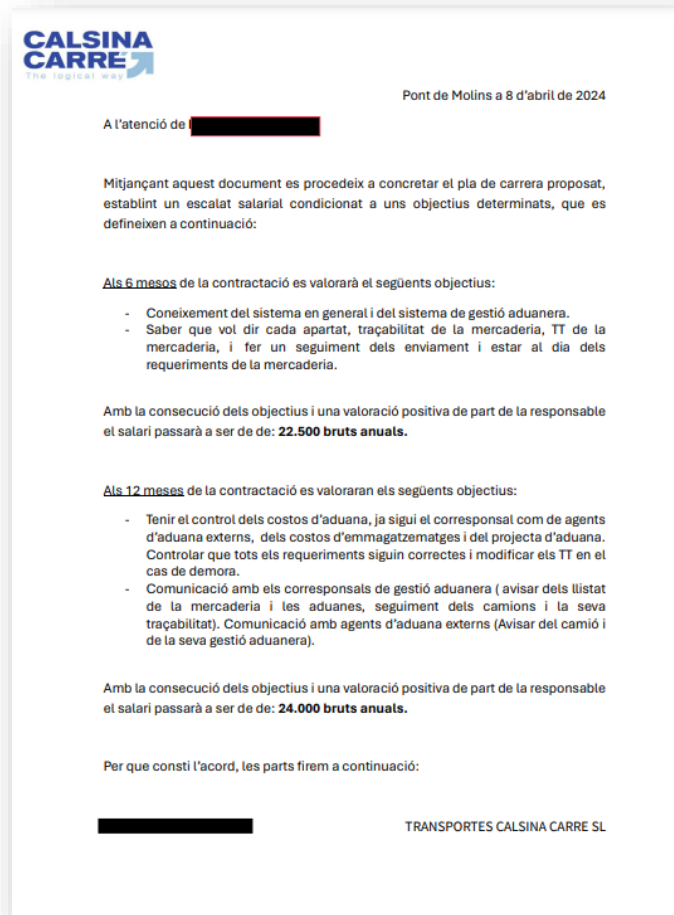
En referencia a la tipología de formación, han asistido a formación en temas técnicos un total de 675 personas, 117 mujeres (17,33%) y 558 hombres (82,67%). En Idiomas, ofimática han asistido 74 personas, 41 mujeres (55,41%) y 33 hombres (44,59%), en temas de Habilidades interpersonales (estrés, comunicación) se ha realizado menos formación y han asistido 11 personas, 8 mujeres (72,73%) y 3 hombres (27,27%). Los hombres se forman más en temas técnicos que las mujeres y por el contrario las mujeres se forman más en habilidades interpersonales en comparación con los hombres. La formación en Idiomas y ofimática es más igualitaria.

10.7.10. Promoció

En **Transports Calsina i carre SI** se garanteix la igualtat de oportunitats en los processos de promoció interna de la companyia, no existint ninguna barrera u obstaculo por qestions de gènere.

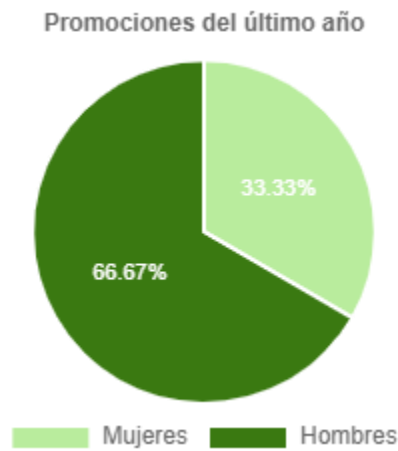
En la empresa se prioritza la promoció interna con el objetivo de ofrecer oportunitats de desenvolup i carrera profesional a las mujeres y hombres que ya forman parte de la misma y se realiza en funció del mèrito profesional.

En la empresa no existe un procedimient de promoció formalizado, lo que sí que existe es un Plan de carrera para el personal que lo solicite. Se ha realizado recientemente un Plan de Carrea en referencia al sistema de gestió de aduanas, tal como se puede observar en el siguiente documento.



Promociones realizadas en los tres últimos años:

Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	33,33	2	66,67	3



En los últimos 3 años la empresa promocionó a un total de 3 personas, una mujer (33,33%) y dos hombres (66,67%). Conviene recordar que Transports Calsina i Carre tiene una plantilla claramente masculinizada, lo que dificulta la promoción de mujeres.

10.7.11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este ámbito se recogen las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de acciones que mejoren, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la compañía, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia 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 cuidado de otras personas. 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 Mujeres 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 cuando se mencionan las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud real en **Transports Calsina i carre SL**. Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Se desea 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.



Son diversas las medidas implantadas en la empresa orientadas a favorecer la conciliación:

Hay que mencionar que Calsina Carré, 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). Propiciar una buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral, buscando un equilibrio saludable para todo el personal favorecerá también a una mayor implicación, retención del talento y mejora del clima laboral, entre otras cuestiones.

A continuación, se mencionan algunas de las medidas ya implantadas por Calsina Carré dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personal:

- Jornada flexible para aquel personal que tiene horario partido (Flexibilidad entradas y salidas).
- Opción de “teletrabajo” en aquellas ocupaciones que, por su naturaleza, no requieren presencialidad. Esta modalidad de trabajo se ha acentuado el 2020 debido a la situación de pandemia.
- 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. El trabajador/a dispone de un buzón de sugerencias que es totalmente anónimo.

Además, durante el 2020 se realizó una Encuesta de Clima en la filial de España analizando los siguientes bloques, que se han seguido trabajando en 2021, apoyados por el Plan de Igualdad

Destacando algunos resultados se observó que:

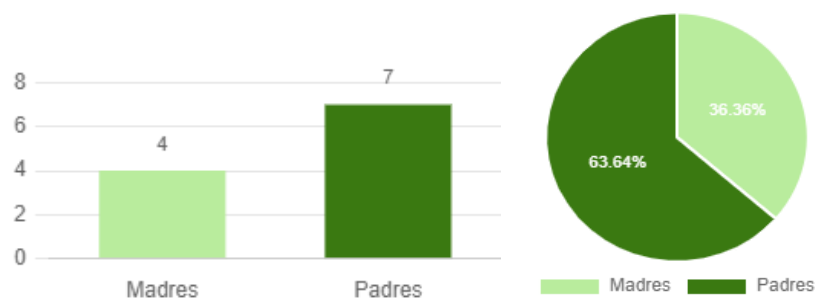
- La mayoría de los departamentos conoce su posición en la empresa (69%).
- La relación con los/las compañeros/as se considera positiva ya que el 91% responde total o parcialmente de forma positiva a una buena relación.

- A nivel de percepción de seguridad en el puesto con relación a la salud se observó que el 57 % responde total o parcialmente de forma positiva. Por lo que en general se considera una tendencia positiva. Hay que tener en cuenta que durante el 2020 hubo numerosos cambios en espacio y lugares de trabajo debido a la pandemia.
- También se observó que el 73 % de la población encuestada responde total o parcialmente de forma positiva a una satisfacción y sensación de realización en el trabajo. Por lo que en general se considera una tendencia positiva.
- En relación a la sensación de igualdad de oportunidades en la empresa se detectó que el 66 % respondió con una sensación de igualdad total o parcialmente positiva.
- Un punto interesante que la empresa encuestó fue el deseo del personal de que la empresa pudiera ofrecer medidas de retribución flexible más allá del salario. Entendiendo que este tipo de medidas pueden favorecer la satisfacción del personal con una mayor sensación de engagement con la organización. Se observó que un 95 % era favorable a este tipo de medida, sin duda, un hecho que debe tenerse en cuenta para futuras decisiones en relación con los empleados/as.
- En relación a la confianza en la Dirección de la empresa un 61% de la población encuestada respondió de forma total o parcialmente positiva.
- Finalmente, en la cuestión sobre recomendar la empresa como un lugar para trabajar se observa que el 84 % del personal encuesta puntúa entre un 7 y un 10 sobre la recomendación de trabajar en la empresa.

Los resultados de la encuesta fueron analizados con los respectivos Directores/as para establecer una serie de medidas correctoras para aplicar a corto y medio plazo para mejorar aquellos puntos que resultaron con puntuación más baja. Cada centro dispone de los calendarios laborales según la zona geográfica y los cuadrantes se presentan antes de iniciar el año.

Nacimientos de infantes en el último año (2023).

Madres	%	Padres	%	Total
4	36,36	7	63,64	11

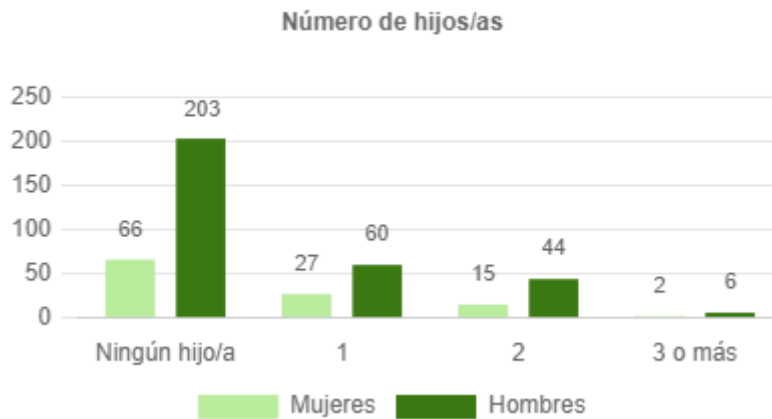


Durante el año analizado, 11 personas de la plantilla fueron madres o padres, 4 mujeres (36,36%) y 7 hombres (63,64%). Este dato se analiza para observar si el personal encuentra barreras en su dedicación laboral para tener descendencia.

Responsabilidades familiares: número de hijos/as de toda la plantilla del último año.

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	66	60,00	203	64,86	269
1	27	24,55	60	19,17	87
2	15	13,64	44	14,06	59
3 o más	2	1,82	6	1,92	8
Total	110	100	313	100	423

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	66	24,54	203	75,46	269
1	27	31,03	60	68,97	87
2	15	25,42	44	74,58	59
3 o más	2	25,00	6	75,00	8
Total	110	26,00	313	74,00	423



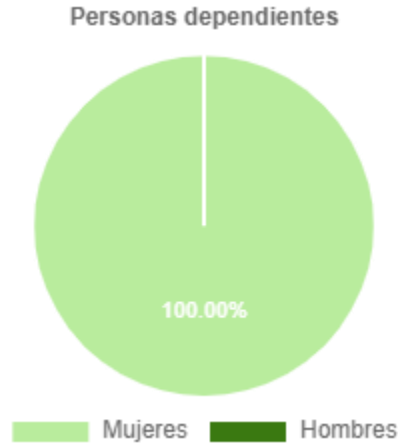
Según los datos facilitados por la empresa, el 63,59% de la plantilla no tiene ningún hijo/a. Seguido del 20,56% que tiene 1 hijo/a, el 13,95% tiene 2 hijos/as y el 1,89% 3 o más hijos/as.

En el análisis desgregado por género, se observa cómo el 24,55% de mujeres tienen 1 hijo/a, frente al 19,11% de los hombres en la misma situación. El resto de los datos están muy equilibrados entre mujeres y hombres, prácticamente existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres que tiene 2 o más hijos e hijas. Los que no tienen ningún hijo o hija son el 60% de las mujeres (66) y el 64,97% de los hombres (204).

Responsabilidades familiares: cuidado de personas dependientes

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





De las 3 personas de la plantilla que tienen personas dependientes al cargo, las 3 son mujeres. Tal como se ha comentado, las mujeres siguen teniendo más responsabilidad en tener personas a cargo en comparación con sus compañeros de trabajo.

Excedencias voluntarias.

Bajas temporales, excedencias y permisos.

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	31	75,61	90	74,38	121
Accidente de trabajo	3	7,32	21	17,36	24
Nacimiento de hijo o/e hija	4	9,76	7	5,79	11
Cesión al otro progenitor del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Adopción o acogida	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada lactancia	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	3	7,32	0	0,00	3
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00	3	2,48	3
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia voluntaria	0	0,00	0	0,00	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00	0	0,00	0
Total	41	100	121	100	162

Tipo de baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	31	25,62	90	74,38	121
Accidente de trabajo	3	12,50	21	87,50	24
Nacimiento de hijo o/e hija	4	36,36	7	63,64	11
Cesión al otro progenitor del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Adopción o acogida	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada lactancia	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	3	100,00	0	0,00	3
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	0	0,00	0	0,00	0
Reducción jornada por otros motivos	0	0,00	3	100,00	3
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia voluntaria	0	0,00	0	0,00	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00	0	0,00	0
Total	41	25,31	121	74,69	162

Durante el 2023 se contabilizaron un total de 162 bajas temporales, excedencias, reducciones y permisos. De éstas, 41 fueron por parte de mujeres (25,31%) y 121 por parte de hombres (74,69%). En cuanto al tipo de baja temporal, 121 personas cogieron una baja por incapacidad temporal, 31 mujeres (25,62%) y 90 hombres (74,38%); 24 por accidente de trabajo, 3 mujeres (12,50%) y 21 hombres (87,50%); 11 por nacimiento de hijo/a, 4 mujeres (36,36%) y 7 hombres (63,64%); 3 personas por reducción de jornada por cuidado de hijo/a, todas mujeres y 3 personas por reducción de jornada por otros motivos, todos hombres.

En el análisis desgregado por género se observa como las reducciones de jornada relacionadas con los cuidados de hijas e hijos están claramente feminizadas.

10.7.12. Retribuciones

En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, la empresa retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito.

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales.

143

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 14.001 € y 24.000 €	58	59,79	203	76,32	261
Entre 24.001 € y 30.000 €	19	19,59	31	11,65	50
Entre 30.001 € y 36.000 €	8	8,25	14	5,26	22
Más de 36.000 €	12	12,37	18	6,77	30
Total	97	100	266	100	363

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 14.001 € y 24.000 €	58	22,22	203	77,78	261
Entre 24.001 € y 30.000 €	19	38,00	31	62,00	50
Entre 30.001 € y 36.000 €	8	36,36	14	63,64	22
Más de 36.000 €	12	40,00	18	60,00	30
Total	97	26,72	266	73,28	363



Vemos, según los datos aportados, que la mayor parte de la plantilla, 58 mujeres (el 59,79% del total de mujeres) y 209 hombres (el 76,32% del total de hombres), se encuentran en la franja salarial más baja, entre 14.001 y 24.000 €. Le siguen la franja de 24.001 a 30.000€ hay 50 personas, con 19 mujeres (19,59% del total de mujeres) y 31 hombres (11,65% del total de hombres); la de entre 30.001 y 36.000€, compuesta por 8 mujeres (8,25% de la plantilla femenina) y 14 hombres (5,26 de la plantilla masculina); y la de más de 36.000€, con 12 mujeres (el 12,37% del total de mujeres) y 18 hombres (6,77% del total de hombres).

La mayoría del personal tiene una retribución entre 14.001 y 24.000€, 22,22% de mujeres y 77,78% de hombres. Entre 24.001 y 30.000€ se encuentran el 38% de representación femenina y 62% de representación masculina, con porcentajes similares se encuentra la retribución entre 30.001 y 36.000€, 36,26% de mujeres y 63, 64% de hombres. La retribución más alta es decir Más de 36.000€, hay el 40% de mujeres y el 60% de hombres, done hay mayor porcentaje de retribución femenina, dato que se valora de forma positiva en este análisis.

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

Categoría profesional	Banda salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	0,95	1	0,38	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR 1ª + 25 AÑOS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	34	32,38	20	7,52	54
	Entre 24.001 € y 30.000 €	4	3,81	1	0,38	5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR 2ª - 25 AÑOS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	8	7,62	8	3,01	16
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	1,90	1	0,38	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

C. MECÁNICO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	4	3,81	97	36,47	101
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	0,95	1	0,38	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	1,90	2	0,75	4
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
C. MECANICO Y TPC	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	1,90	0	0,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	0,95	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
CAP DE SERVEI	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	1	0,95	0	0,00	1
CAPATAZ	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	3	1,13	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	6	2,26	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	0,75	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

CONDUCTOR FURGONETA	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 2 0,75 2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0 0,00 1 0,38 1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 1 0,38 1
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
ENCARGADO ALMACÉN (AG.TPTE.)	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0 0,00 1 0,38 1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
ESPEC 17T	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1 0,95 1 0,38 2
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
ESPEC N5T	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1 0,95 1 0,38 2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0

EXPENDEDOR	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
JEFE DE NEGOCIADO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	1,90	0	0,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
JEFE DE SECCIÓN	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Más de 36.000 €	3	2,86	7	2,63	10
JEFE EQUIPO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

JEFE SERVICIO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	3	2,86	6	2,26	9
JEFE TRÁFICO 1ª	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	0,75	2
	Más de 36.000 €	2	1,90	1	0,38	3
JEFE TRÁFICO 2ª	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	0,95	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	0,95	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
JEFE TRÁFICO 3ª	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	0,95	2	0,75	3
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

MOZO	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 2 0,75 2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
MOZO CAR. DESCAR. REPAR (MERC)	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1 0,95 14 5,26 15
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
MOZO ESPECIALISTA	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 26 9,77 26
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
MOZO ESPECIALIZADO	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0 0,00 1 0,38 1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0

MOZO TALLER ESPECIALISTA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	4	1,50	4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	2	0,75	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	5	1,88	5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	0,95	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª ADMVO.	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	1,90	1	0,38	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	4	3,81	2	0,75	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	4	3,81	1	0,38	5
	Más de 36.000 €	3	2,86	2	0,75	5
OFICIAL 2ª ADMVO.	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	5	4,76	15	5,64	20
	Entre 24.001 € y 30.000 €	8	7,62	11	4,14	19
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1

PEÓN ORDINARIO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	1,90	4	1,50	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Total		105	100	266	100	371

Categoría profesional	Banda salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUXILIAR	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR 1ª + 25 AÑOS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	34	62,96	20	37,04	54
	Entre 24.001 € y 30.000 €	4	80,00	1	20,00	5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR 2ª - 25 AÑOS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	8	50,00	8	50,00	16
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	66,67	1	33,33	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

C. MECÁNICO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	4	3,96	97	96,04	101
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	50,00	2	50,00	4
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
C. MECANICO Y TPC	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
CAP DE SERVEI	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
CAPATAZ	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	3	100,00	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	6	100,00	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

CONDUCTOR FURGONETA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ENCARGADO ALMACÉN (AG.TPTE.)	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ESPEC 17T	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ESPEC N5T	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

EXPENDEDOR	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
JEFE DE NEGOCIADO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
JEFE DE SECCIÓN	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	3	30,00	7	70,00	10
JEFE EQUIPO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

JEFE SERVICIO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	3	33,33	6	66,67	9
JEFE TRÁFICO 1ª	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Más de 36.000 €	2	66,67	1	33,33	3
JEFE TRÁFICO 2ª	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
JEFE TRÁFICO 3ª	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	33,33	2	66,67	3
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

MOZO	Menos de 7.200 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	00,00	2	100,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	00,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	00,00	0	0,00	0
MOZO CAR. DESCAR. REPAR (MERC)	Menos de 7.200 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	16,67	14	93,33	15
	Entre 24.001 € y 30.000 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	00,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	00,00	0	0,00	0
MOZO ESPECIALISTA	Menos de 7.200 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	00,00	26	100,00	26
	Entre 24.001 € y 30.000 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	00,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	00,00	0	0,00	0
MOZO ESPECIALIZADO	Menos de 7.200 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	00,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	00,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	00,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	00,00	0	0,00	0

MOZO TALLER ESPECIALISTA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	4	100,00	4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	5	100,00	5
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL 1ª ADMVO.	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	66,67	1	33,33	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	4	66,67	2	33,33	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	4	80,00	1	20,00	5
	Más de 36.000 €	3	60,00	2	40,00	5
OFICIAL 2ª ADMVO.	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	5	25,00	15	75,00	20
	Entre 24.001 € y 30.000 €	8	42,11	11	57,89	19
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1

PEÓN ORDINARIO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	33,33	4	66,67	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Total	110	26,00	313	74,00	423	

Puesto de trabajo	Banda salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ACCESSOS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	1,05	1	0,38	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ADMIN. ARRASTRES	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	2,11	0	0,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ADMINISTRACIÓ LOGISTICA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	1,05	3	1,13	4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	3	3,16	0	0,00	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	1,05	1	0,38	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ADUANAS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	2,11	0	0,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

COMERCIAL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	2,11	1	0,38	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	2,11	0	0,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	2	0,75	2
COMPTABILITAT	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	4	4,21	0	0,00	4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	2,11	0	0,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
CONDUCTOR INTERNACIONAL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	2,11	86	32,33	88
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	0,75	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
CONDUCTOR NACIONAL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	9	3,38	9
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

CONTROLLERS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	1,05	1	0,38	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	2	2,11	0	0,00	2
COSTUMER SERVICE	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	9	9,47	5	1,88	14
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	2,11	0	0,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	1,05	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
DIRECCIÓ	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	3	3,16	7	2,63	10
EQUIPS DE SEGUIMENT	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

ESTACIÓ SERVEIS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	3	3,16	3	1,13	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
FACTURACIÓ	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	6	6,32	0	0,00	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	1,05	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	1,05	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
GESTIÓ FLOTA - EUROPA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Más de 36.000 €	1	1,05	1	0,38	2
GESTIÓ FLOTA ELO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	6	6,32	2	0,75	8
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	1,05	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

MAGATZEM	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	2,11	52	19,55	54
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	13	4,89	13
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	4	1,50	4
	Más de 36.000 €	0	0,00	3	1,13	3
MANTENIMENT	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
MANTENIMENT FLOTA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	2,11	1	0,38	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
QUALITAT I PRL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	1,05	0	0,00	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	1	1,05	0	0,00	1

RENTADOR	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	2	0,75	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
RRHH	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	2,11	0	0,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	1	1,05	0	0,00	1
TALLER	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	14	5,26	14
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	6	2,26	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
TRANSPORT AGÈNCIA EUROPA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	0,38	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	3 3,16 1 0,38 4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1 1,05 0 0,00 1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2 2,11 0 0,00 2
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
TRANSPORT FTL EUROPA	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2 2,11 3 1,13 5
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1 1,05 3 1,13 4
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 1 0,38 1
	Más de 36.000 €	1 1,05 0 0,00 1
TRANSPORT LTL EUROPA	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	6 6,32 4 1,50 10
	Entre 24.001 € y 30.000 €	5 5,26 2 0,75 7
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Más de 36.000 €	2 2,11 1 0,38 3
TRANSPORT MAGHREB	Menos de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0 0,00 9 3,38 9
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1 1,05 0 0,00 1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1 1,05 1 0,38 2
	Más de 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0

TRANSPORT NACIONAL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	40,00	3	60,00	5
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	3	100,00	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Total		110	26,00	313	74,00	423

Puesto de trabajo	Banda salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ACCESSOS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ADMIN. ARRASTRES	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ADMINISTRACIÓ LOGISTICA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	25,00	3	75,00	4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	3	100,00	0	0,00	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
ADUANAS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

COMERCIAL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	66,67	1	33,33	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
COMPTABILITAT	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	4	100,00	0	0,00	4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
CONDUCTOR INTERNACIONAL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	2,27	86	97,73	88
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
CONDUCTOR NACIONAL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	9	100,00	9
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

CONTROLLERS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	2	100,00	0	0,00	2
COSTUMER SERVICE	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	9	64,29	5	35,71	14
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
DIRECCIÓ	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	3	30,00	7	70,00	10
EQUIPS DE SEGUIMENT	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

ESTACIÓ SERVEIS	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	3	50,00	3	50,00	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
FACTURACIÓ	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	6	100,00	0	0,00	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
GESTIÓ FLOTA - EUROPA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
GESTIÓ FLOTA ELO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	6	75,00	2	25,00	8
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

MAGATZEM	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	3,70	52	96,30	54
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	13	100,00	13
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	4	100,00	4
	Más de 36.000 €	0	0,00	3	100,00	3
MANTENIMENT	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
MANTENIMENT FLOTA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	66,67	1	33,33	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
QUALITAT I PRL	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1

ñ

RENTADOR	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
RRHH	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
TALLER	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	14	100,00	14
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	6	100,00	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
TRANSPORT AGÈNCIA EUROPA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

TRANSPORT CORRESPONSAL EUROPA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	3	75,00	1	25,00	4
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
TRANSPORT FTL EUROPA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	40,00	3	60,00	5
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	25,00	3	75,00	4
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Más de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
TRANSPORT LTL EUROPA	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	6	60,00	4	40,00	10
	Entre 24.001 € y 30.000 €	5	71,43	2	28,57	7
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	2	66,67	1	33,33	3
TRANSPORT MAGHREB	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	0	0,00	9	100,00	9
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € y 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

PEÓN ORDINARIO	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	33,33	4	66,67	6
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Total	110	26,00	313	74,00	423	

En referencia a las retribuciones y las categorías profesionales y puestos de trabajo, la mayoría del personal se encuentra en la banda salarial de Entre 14.001 y 24.000€, tanto mujeres como hombres.

Hay más hombres que mujeres en el tramo retributivo de Más de 36.000€, en las categorías de dirección, por ejemplo hay 3 mujeres y 7 hombres, si tenemos en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres que conforman la plantilla., hay mujeres en el tramo de retribución más alta.

10.7.13. Infrarrepresentación femenina

Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la empresa e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

Tal como se ha comentado, la empresa pertenece a un sector de actividad masculinizado y la representación femenina en la empresa es tan solo del 26%. Existen puestos de trabajo donde no hay representación femenina como son los puestos de conductor, mantenimiento, taller, entre otros. En las categorías profesionales de C. Mecánico y TPC, Capataz, Encargado almacén, Espec. N7T, Expendedor, Jefe de Equipo y Mozo no hay ninguna mujer, son puestos masculinizados.

Cabe resaltar que hay mujeres en puesto de responsabilidad y dirección como pueden ser en las categorías profesionales de: “Cap de servei”, “Jefe de negociado” o “Jefe Tráfico 2”. Existe representación femenina en puestos relacionados con administración y gestión como por ejemplo el área de contabilidad, comercial, adunas y administración, puestos tradicionalmente más feminizados.



10.7.14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Transports Calsina i Carré tiene la voluntad de obtener una empresa equitativa y libre de discriminación, en base a mantener un entorno de trabajo productivo, seguro, tolerante, y teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades, así como un entorno respetuoso con todas las personas que forman parte de la empresa, y con otras con las que se relacione por motivos laborales (clientela, empresas proveedoras y/o colaboradoras, entre otras).

Con esta finalidad, establece los siguientes principios:

1. Todas las personas vinculadas a la empresa tienen derecho a que se respete su dignidad.
2. El acoso sexual, por razón de sexo o psicológico no serán permitidos ni tolerados en ninguna circunstancia. No han de ser ignorados y serán sancionados con contundencia.
3. Garantiza a su personal y todas las personas relacionadas con la empresa, un entorno de trabajo respetuoso y exento de cualquier tipo de acoso sea cual sea la modalidad en que se pueda presentar.

Transports Calsina i carre SL dispone de un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y laboral o psicológico. Las disposiciones de este protocolo se aplicarán a cualquier tipo de acoso y, en particular, a los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral. Las disposiciones del protocolo se aplican en centros de trabajo de la empresa y fuera del centro de trabajo, en el caso de que las personas se encuentren por razones profesionales o laborales. Asimismo, las disposiciones del protocolo se aplicarán tanto si los hechos se producen dentro de la jornada laboral habitual como fuera de ella, siempre que las personas se encuentren trabajando por razones profesionales o laborales.

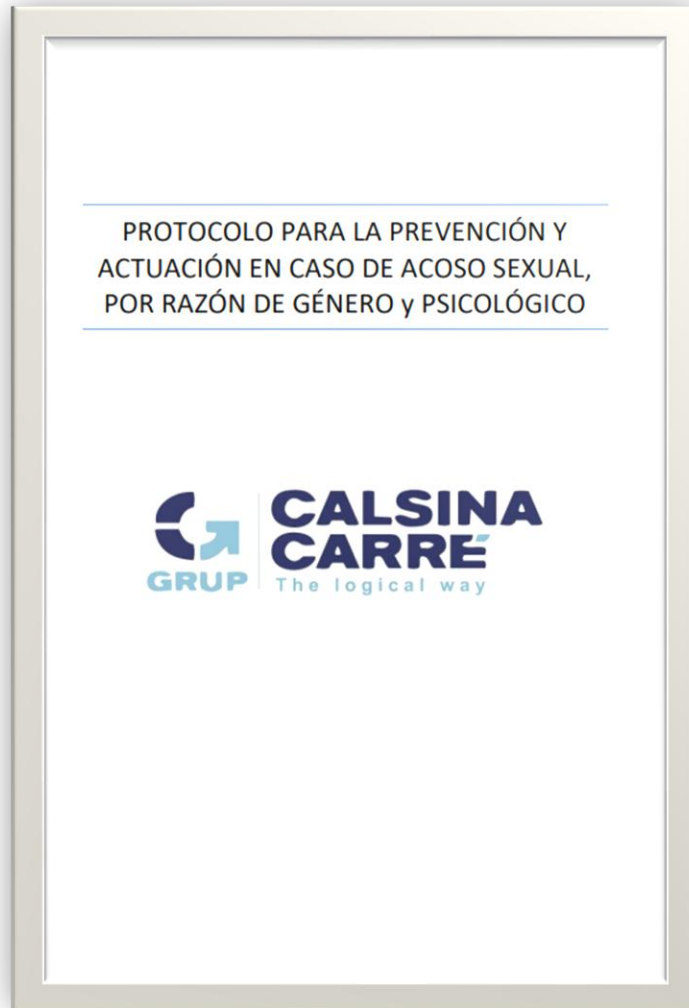
Existe una comisión anti acoso, las personas que forman parte de la comisión, son personas de referencia en la empresa y son la primera vía de canalización de las quejas relacionadas con el objeto del Protocolo, en el caso de existir algún comportamiento no idóneo en referencia a cualquier tipo de acoso.

La Comisión Antiacoso (CA) estará formada por:

- Erika Esteve, representando al Departamento de Recursos Humanos eeesteve@calsina-carre.com / 618 795 505
- Lluís Batlle, representando la Dirección: llbatlle@calsina-carre.com / 618 795 510

Estas personas son los referentes en la organización y son la primera vía de canalización de las quejas relacionadas con el objeto del presente protocolo.

Imagen de la portada del Protocolo.



10.7.15. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación 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 y concienciación de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad, etc., las organizaciones también ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas con mujeres como protagonistas, generando colaboraciones con otras entidades o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo empresarial.

Transports Calsina i carre SL dispone de diferentes canales de comunicación interna que permiten garantizar una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal, vertical).

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) y 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. También se utiliza el “Portal del Empleado”, un espacio virtual para comunicarse con el personal con documentación laboral y legal y otros comunicados corporativos de interés.

Uso del lenguaje no sexista

El lenguaje es una adquisición cultural, es el instrumento a través del cual se expresan pensamientos, ideas y la forma particular de cada persona de concebir el mundo. 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. Se dice que lo que “no se nombra no existe”.

El uso no sexista del lenguaje es uno de los instrumentos de acción positiva que las empresas pueden y deben utilizar para promover de forma efectiva la igualdad real de la mujer en las mismas.

Para analizar la situación de la empresa en el uso del lenguaje, en un reconocimiento de algunos documentos internos, se detecta la aparición de términos relacionados con el lenguaje no inclusivo como en la denominación de algunos puestos de trabajo o el uso de masculinos como genéricos. A modo de ejemplo el documento de “Funciones y obligaciones del personal con ordenador” se observa la expresión “Los usuarios” en masculino. En el documento de “Políticas de desconexión digital” se puede observar la palabra “los empleados” también en masculino, sería conveniente utilizar un lenguaje inclusivo: usuarios/as y empleados/as.

FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL CON ORDENADOR

Este documento tiene como objeto, en el marco del cumplimiento de la normativa de protección de datos personales, garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos a los que usted puede tener acceso en el ejercicio de sus funciones. Este documento expone la normativa al respecto, que es de obligatorio cumplimiento para todos los usuarios, asumiendo cualquier responsabilidad derivada del incumplimiento de la misma.

Para alcanzar el objetivo de dar el mejor servicio en estos entornos de actividad la empresa puede organizar los equipos de trabajo para adaptarlos a las circunstancias de negocio, pero lo hará de tal manera que se respete al máximo la desconexión y el descanso de los empleados una vez finalizada su jornada o en periodo de vacaciones u otras ausencias justificadas.

Cabe mencionar que en el I Plan de Igualdad de oportunidades se diseñó una Guía de utilización de un lenguaje inclusivo, en este II Plan de igualdad se hará una mención especial de utilizar la Guía como una herramienta de trabajo que ayude al personal a utilizar un lenguaje inclusivo y correcto, la formación y sensibilización son necesarias para introducir el valor de la Igualdad.

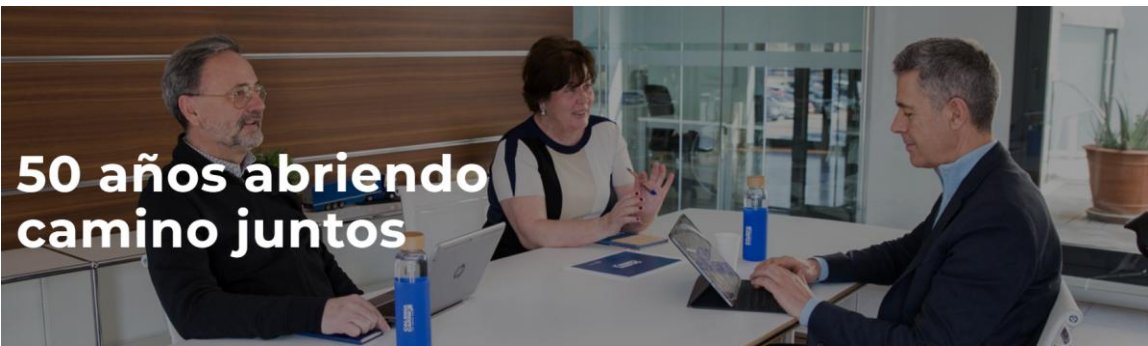
Portada de la Guía de comunicación inclusiva:



Imágenes inclusivas

En referencia a las imágenes que utiliza la empresa, en una revisión de la página web, se observa que se muestra tanto a hombres como a mujeres, por lo que no se detecta ningún tipo de discriminación, y la empresa a pesar de formar parte de un sector masculinizado en sus imágenes se visualiza que es una empresa donde mujeres y hombres tienen cabida.





Cuando se diseña un anuncio de trabajo si se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje inclusivo, tal como se puede observar en las siguientes ofertas laborales.

3/5/24, 10:52 Oferta de empleo: Administrativo/a con Rumano en Figueres - Bolsa trabajo InfoJobs

InfoJobs

CALSINA CARRE
The logical way

Administrativo/a con Rumano

TRANSPORTES CALSINA Y CARRE
4,3 · 34 opiniones

Figueres, Girona (España)
Presencial
Publicada el 25 de abr
Salario no disponible

Experiencia mínima: no requerida
Tipo de contrato: indefinido, jornada completa

GUARDAR

También en las ofertas de trabajo que se pueden observar en la página web, en el apartado de “Empleo” se utiliza un lenguaje inclusivo y correcto, en donde mujeres y hombres pueden formar parte del proceso de selección de personal. <https://www.calsina-carre.com/empleo/>

Posición	Localización	Tipo		
Gestor/a de tráfico	Tánger (Marruecos)		Ver Oferta	Aplicar
Controller Financiero	Pitesti, RO	Jornada completa	Ver Oferta	Aplicar
Programador/a senior	Pont de Molins (Figueres), ES	Jornada completa	Ver Oferta	Aplicar

10.7.16. Riesgos y Salud Laboral

En relación con el ámbito de riesgos laborales y salud, **Transports Calsina i carre SL** tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con la toda legislación vigente en materia de seguridad.

Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal, la compañía sigue e implementa todas las normas estipuladas en la Ley 31/1992, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a través de diversas medidas.

De forma continuada se realizan estudios sobre riesgos laborales y salud por el Comité de Seguridad y Salud y cuando se produce un accidente de trabajo.

La empresa dispone de unos principios de actuación en relación al consumo de drogas y alcohol en el puesto de trabajo con el fin de preservar y cuidar la salud del personal y bienestar en la empresa, aunque no hay ninguna mención especial hacia las mujeres, es una medida positiva para cuidar a las personas que trabajan en la empresa.



En relación con la pandemia, desde enero de 2020, la compañía ha estado tomando las medidas adecuadas para proteger y apoyar a su personal, garantizando que las instalaciones sean lugares seguros para trabajar y siguiendo las pautas de salud y seguridad relevantes para cada comunidad y país.

En referencia a los accidentes de trabajo, tal como se ha podido observar, hay 21 hombres (87,50%) y 3 mujeres (12,50%) que han sufrido un accidente de trabajo en el último año. Más hombres que mujeres teniendo en cuenta la representatividad en la empresa, cabe destacar que los hombres ocupan puestos de trabajo que son más susceptibles de tener un accidente de trabajo.

La empresa realiza actuaciones teniendo en cuenta la salud del personal, en este caso patrocinando una carrera “RunCastell de Figueres” animando a las personas a estar en forma y cuidar la salud corriendo. También dispone de un programa para ayudar a dejar de fumar. Y ha organizado una semana de “Salud y Deporte” para recordar al personal la necesidad de hacer vida sana para cuidarse y sentirse mejor.



Dentro de las empresas del Grupo se cumple con lo establecido en la LISMI a través de la contratación de personal con diversidad funcional, así como la ampliación de medidas alternativas.

10.7.17. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans

No se disponen datos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (familias monoparentales, por razones de nacionalidad, raza, personas víctimas de violencia de género, etc.).

El colectivo trans se tiene en cuenta en el Plan LGTBI siguiendo las nuevas normativas.

187

10.7.18. Movilidad

La empresa se encuentra ubicada en Girona, aunque tiene diferentes centros de trabajo.

Junto a la propia empresa, existe una amplia zona para el aparcamiento de los vehículos. Está organizado en plazas individuales, perfectamente señalizadas, además de una zona de reservados y visitas. Se dispone de plazas reservadas a personas con discapacidad.

En la actualidad no se fomenta el uso del transporte compartido, tampoco se dispone de transporte público cercano. Aunque en el momento de hacer el diagnóstico no existen datos de movilidad y género.

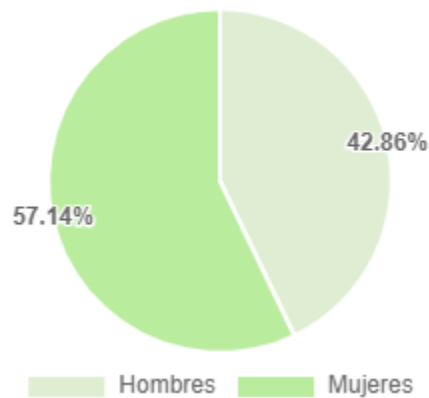


10.7.19. Encuesta de percepción de las personas trabajadoras sobre la Igualdad de Oportunidades

En este apartado se recogen todos los resultados de la encuesta cumplimentada por el personal de forma voluntaria y confidencial. Han respondido la encuesta un total de 28 personas.

Participación por sexos

Mujer	Hombre
16	12



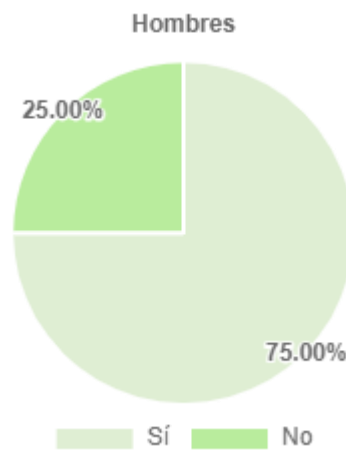
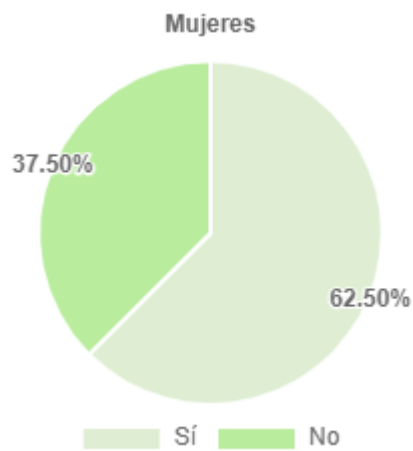
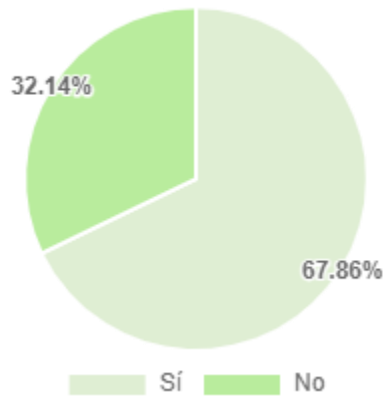
Han respondido las encuestas 28 personas, que representan el 6.6% del personal de CALSINA CARRE, 16 mujeres (57.14%) y 12 hombres (42.86%), si se compara con la representatividad en la empresa han respondido más las mujeres que los hombres.

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

Sí	No
19	9

Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
10	6

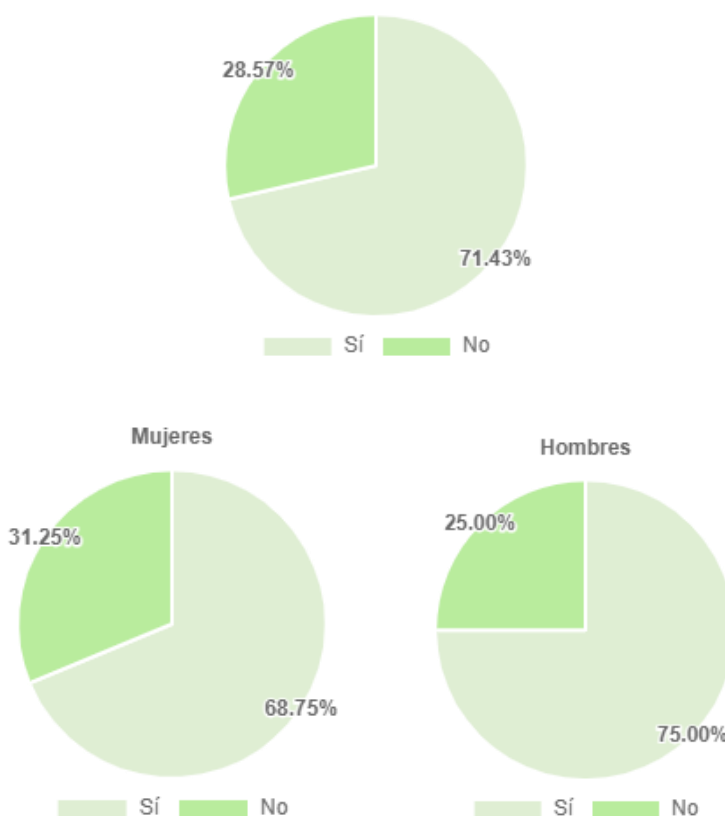
Sí (Hombres)	No (Hombres)
9	3



Respecto a la pregunta: ¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?, el 67.86% de las personas encuestadas han respondido que Sí (19 personas) y el 32.14% de las personas encuestadas han respondido que No (9 personas). En el análisis por género. Las mujeres que han respondido la encuesta, 10 mujeres opinan que Sí (62.50%) y 6 mujeres opinan que No (37.50%). Los hombres que han respondido la encuesta, 9 hombres (75%) opinan que Sí (100%) y 3 hombres (25%) opinan que no.

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

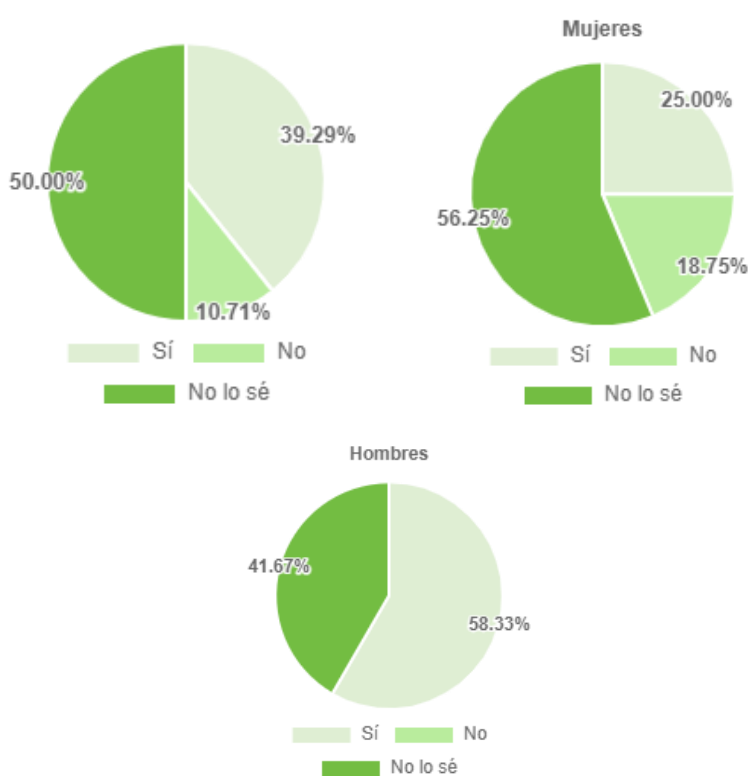
Sí	No
20	8
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
11	5
Sí (Hombres)	No (Hombres)
9	3



Respecto a la pregunta: ¿Considera usted que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?, el 71.43% de las personas encuestadas han respondido que Sí (20 personas) y el 28.57% de las personas encuestadas han respondido que No (8 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 11 mujeres opinan que Sí (68.75%) y 5 mujeres opinan que No (31.25%). Los hombres que han respondido la encuesta, 9 hombres opinan que Sí (75%) y 3 hombres opinan que No (25%).

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

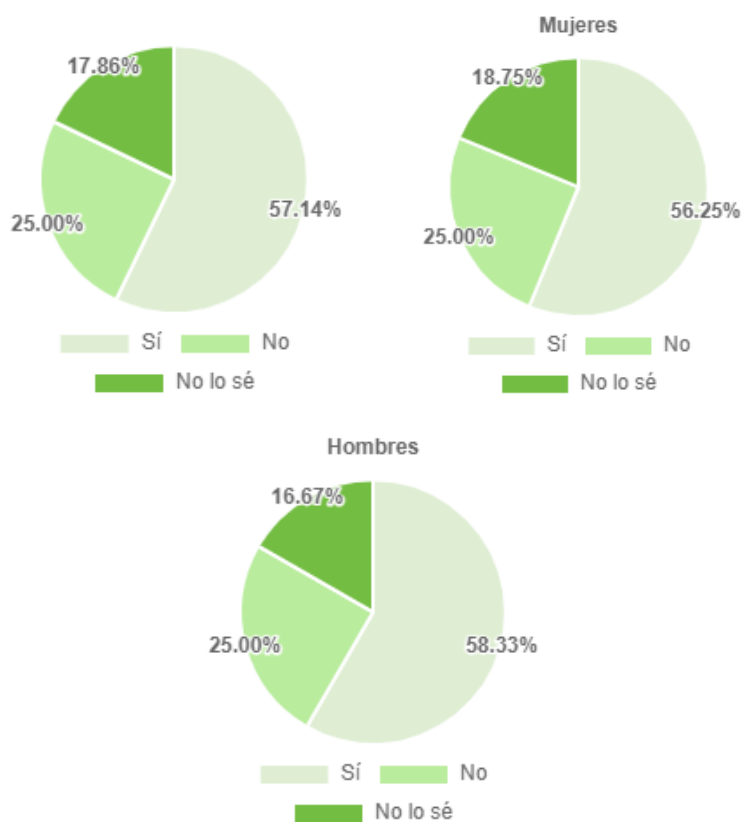
Sí	No	No lo sé
11	3	14
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
4	3	9
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
7	0	5



Respecto a la pregunta: ¿Se trabaja en su empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión?, el 39.29% de las personas encuestadas han respondido que Sí (11 personas), el 10.71% de las personas encuestadas han respondido que No (3 personas) y el 50% de las personas encuestadas han respondido No lo sé (14 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 4 mujeres opinan que Sí (25%), 3 mujeres opinan que No (18.75%) y 9 mujeres opinan No lo sé (46.25%). Los hombres que han respondido la encuesta, 7 hombres opinan que Sí (58.33%), 0 hombres opinan que No (0%) y 5 hombres opinan que No lo sé (41.67%). Existe desconocimiento sobre la temática entre el personal de la empresa.

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

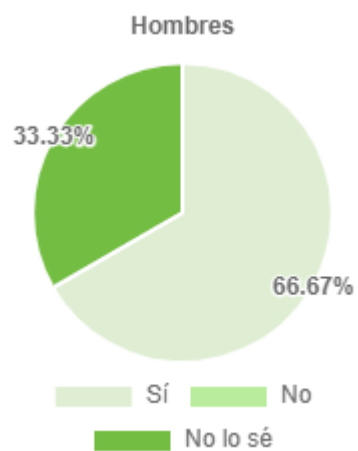
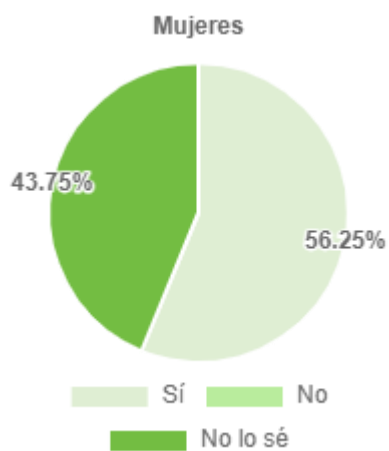
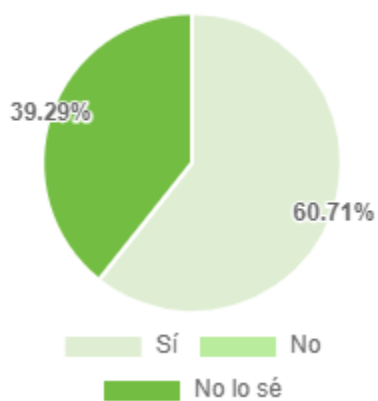
Sí	No	No lo sé
16	7	5
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
9	4	3
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
7	3	2



Respecto a la pregunta: ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el turno de trabajo?, el 57.14% de las personas encuestadas han respondido que Sí (16 personas), el 25% de las personas encuestadas han respondido que No (7 personas) y el 17.86% de las personas encuestadas han respondido No lo sé (5 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 9 mujeres opinan que Sí (56.25%), 4 mujeres opinan que No (25%) y 3 mujeres opinan que No lo sé (18.75%). Los hombres que han respondido la encuesta, 7 hombres opinan que Sí (58.33%), 3 hombre opina que No (25%) y 2 hombres opinan que No lo sé (16.67%).

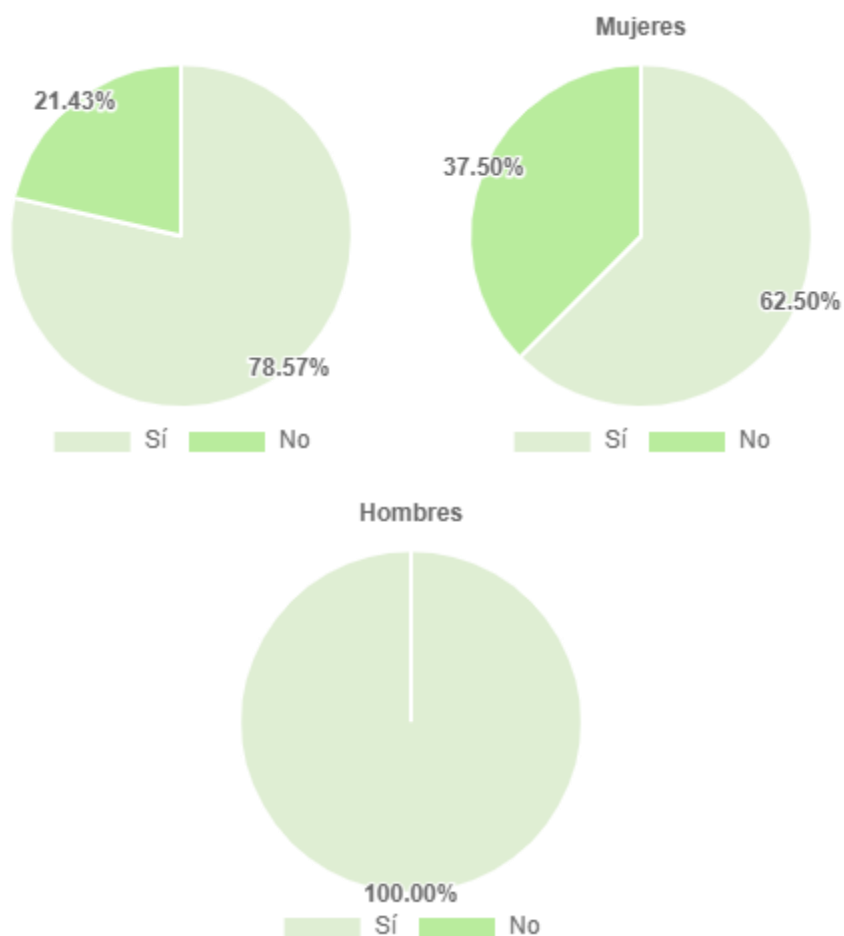
- ¿Sabe si en su empresa existe un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?

Sí	No	No lo sé
17	0	11
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
9	0	7
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
8	0	4



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

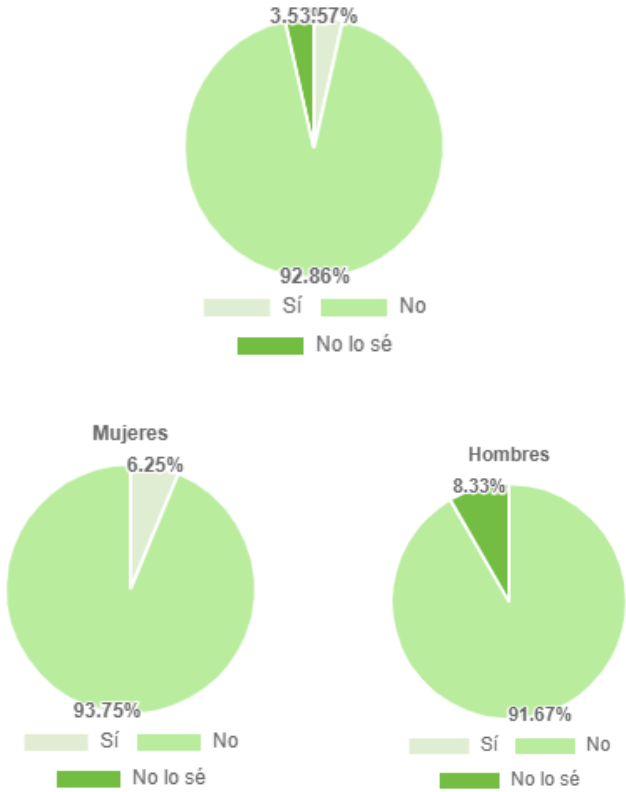
Sí	No
22	6
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)
10	6
Sí (Hombres)	No (Hombres)
12	0



Respecto a la pregunta: ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?, el 78.57% de las personas encuestadas han respondido que Sí (22 personas) y el 21.43% de las personas encuestadas han respondido que No (6 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 10 mujeres opinan que Sí (62.50%) y 6 mujeres opinan que No (37.50%). Los hombres que han respondido la encuesta, 12 hombres opinan que Sí 100%.

- La violencia machista incluye las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. ¿Has experimentado alguna vez este tipo de situaciones en la empresa?

Sí	No	No lo sé
1	26	1
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
1	15	0
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
0	11	1

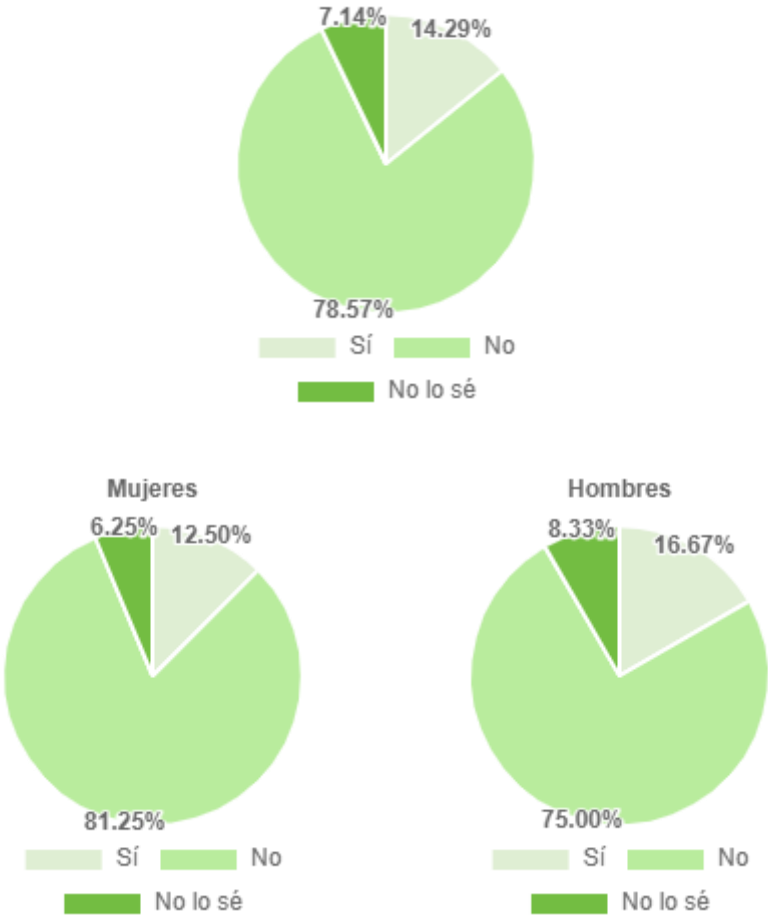


Respecto a la pregunta: La violencia machista incluye las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. ¿Has experimentado alguna vez este tipo de situaciones en la empresa? el 3.56% de las personas encuestadas han respondido que Sí (1 persona), el 92.86% de las personas encuestadas han respondido que No (26 personas) y el 3.5% ha respondido No lo sé (1 persona). Las mujeres que han respondido la encuesta, 1 mujeres opinan que Sí (6.25%) y 15 mujeres opinan que No

(93.7522%). Los hombres que han respondido la encuesta, 7 hombres opinan que Sí (8.33%) y 11 hombres opinan que No (91.67%).

- Siguiendo con a la pregunta anterior, ¿has observado alguna vez las situaciones descritas en la empresa?

Sí	No	No lo sé
4	22	2
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
2	13	1
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
2	9	1

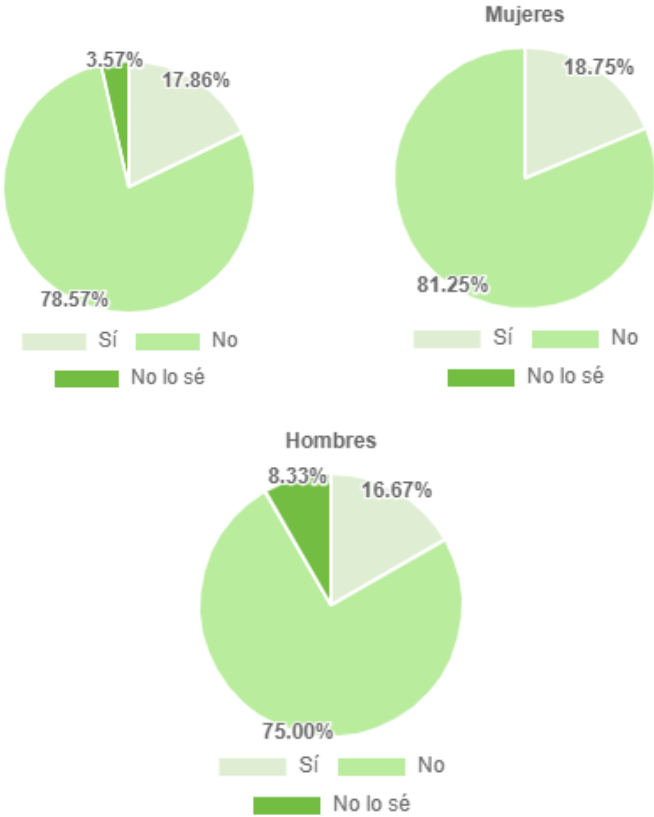


Respecto a la pregunta: ¿has observado alguna vez las situaciones descritas en la empresa?, el 14.297% de las personas encuestadas han respondido que Sí (4 personas) y el 78.57% de las personas encuestadas han respondido que No (22 personas) y el 7.14% ha respondido No lo sé (2 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 2 mujeres opinan que Sí (62.50%) y 13 mujeres opinan

que No (12.50%) y 2 mujeres responden No lo sé (6.25%). Los hombres que han respondido la encuesta, 2 hombres opinan que Sí (25%), 9 hombres opinan que No (75%) y 2 opinan No lo sé (8.33%).

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

Sí	No	No lo sé
5	22	1
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
3	13	0
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
2	9	1

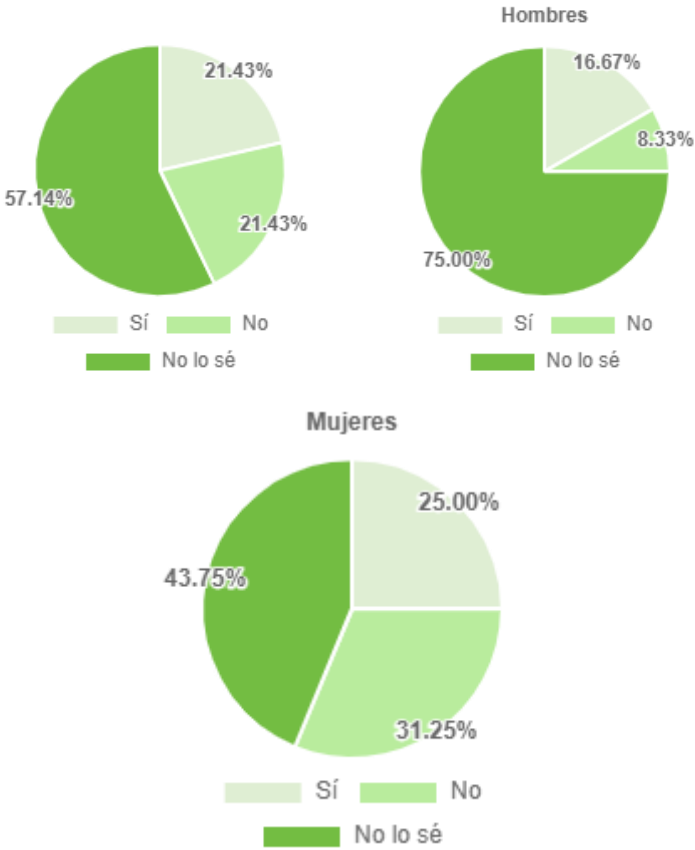


Respecto a la pregunta: ¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas es de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?, el 17.86% de las personas encuestadas han respondido que Sí (5 personas), el 78.57% de las personas encuestadas han respondido que No (22 personas) y el 3.57% de las personas encuestadas han respondido que No lo sé (1 personas). Las mujeres que han respondido la

encuesta, 3 mujer opina que Sí (18.75%), 13 mujer opinan que No (81.25%) y 0 mujeres opinan que No lo sé (0%). Los hombres que han respondido la encuesta, 9 opinan que No (75%). La gran mayoría del personal piensa que el lenguaje y las comunicaciones que utiliza la empresa no son discriminatorias.

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

Sí	No	No lo sé
6	6	16
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
4	5	7
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
2	1	9

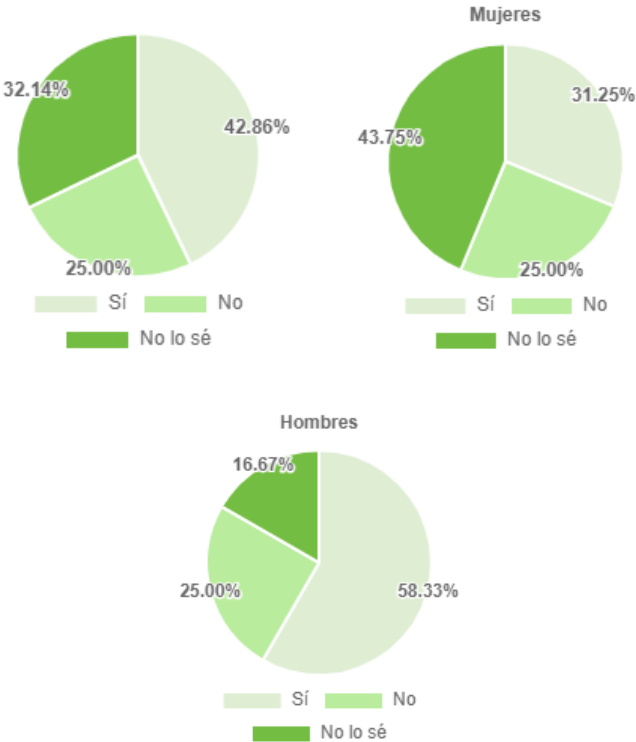


Respecto a la pregunta: ¿Existen en su empresa medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo?, el 21.43% de las personas encuestadas han respondido que Sí (6 personas), el 21.43% de las personas encuestadas han respondido que No (6

personas) y el 57.14% de las personas encuestadas han respondido que No lo sé (16 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 4 mujeres opinan que Sí (25%), 5 mujeres opinan que No (31.25%) y 7 mujeres opinan que No lo sé (47.75%). Los hombres que han respondido la encuesta, 2 hombres opinan que Sí (25%), y 9 hombres opinan que No lo sé (43.75%).

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

Sí	No	No lo sé
12	7	9
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
5	4	7
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
7	3	2

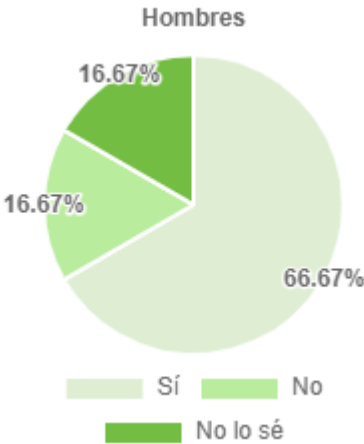
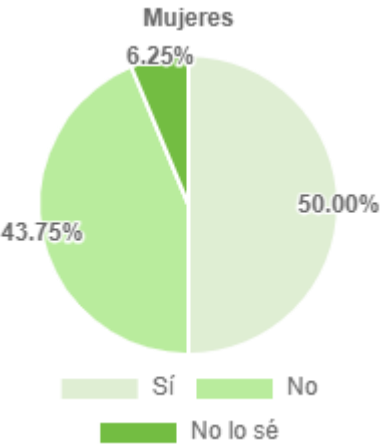
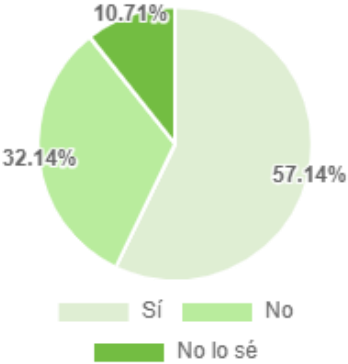


Respecto a la pregunta: ¿Cree usted que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?, el 42.86% de las personas encuestadas han respondido que Sí (12 personas), el 32.14% de las personas encuestadas han respondido que No (7 personas) y el 25% de las personas encuestadas han respondido que No lo

sé (9 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 5 mujeres opinan que Sí (31.25%), 4 mujeres opinan que No (25%) y 7 mujeres opinan que No lo sé (43.75%). Los hombres que han respondido la encuesta, 7 hombres opinan que Sí (58.33%), 3 hombres opinan que No (25%) y 2 hombres opinan que No lo sé (16.67%).

- ¿Cree que se da la misma oportunidad de promoción (ascenso) a las mujeres y a los hombres?

Sí	No	No lo sé
16	9	3
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
8	7	1
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
8	2	2

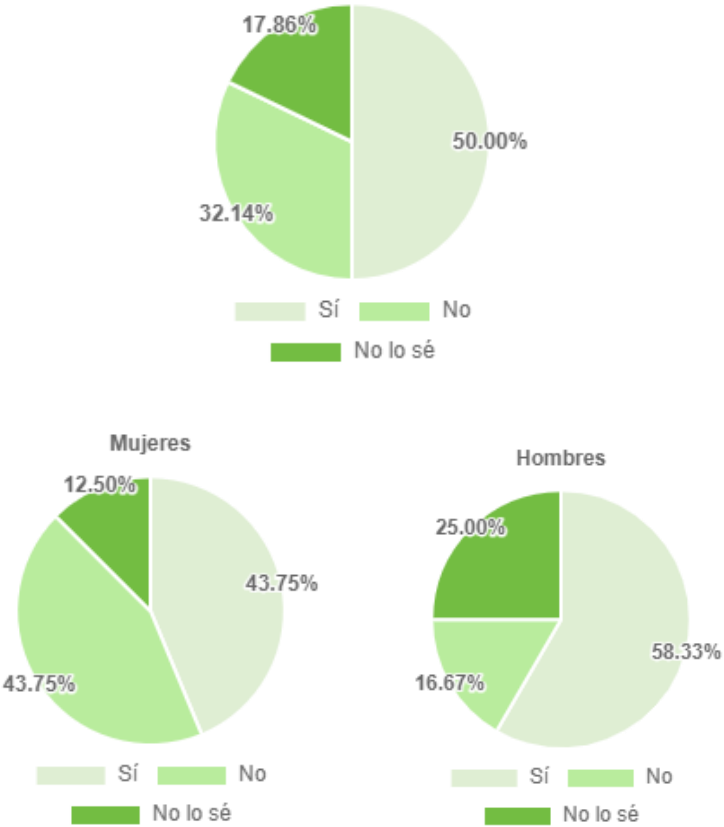


Respecto a la pregunta: ¿Cree que se da la misma oportunidad de promoción (ascenso) a las mujeres y a los hombres?, el 57.14% de las personas encuestadas han respondido que Sí (16 personas), el 32.14% han respondido que No (9 personas) y el 10.71% de las personas encuestadas

han respondido que No lo sé (3 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 8 mujeres opinan que Sí (50%), 7 mujeres opinan que No (43.75%) y 1 mujer que opina No lo sé (6.25%). Los hombres que han respondido la encuesta, 8 hombres opinan que Sí (66.67%), 2 hombres opinan que No (16.67%) y 2 hombres opinan que No lo sé (16.67%).

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

Sí	No	No lo sé
14	9	5
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
7	7	2
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
7	2	3

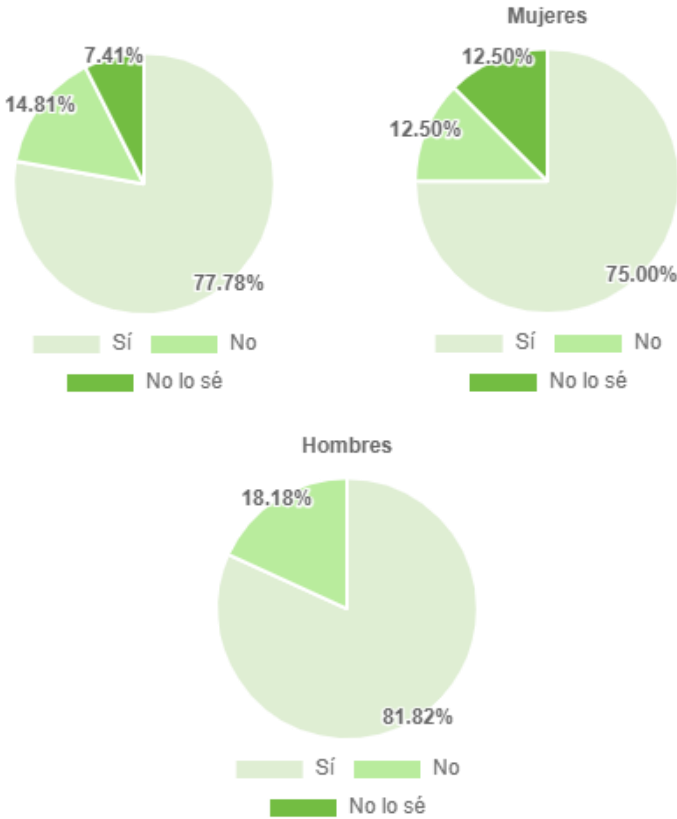


Respecto a la pregunta: ¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?, el 50% de las personas encuestadas han respondido que Sí (14 personas), el 32.14% han respondido que No (9 personas) y el 17.86% de las personas encuestadas han respondido que No lo sé (5 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 7 mujeres opinan que Sí (43.75%), 7 mujeres opinan que

No (43.75%) y 2 mujeres que opinan No lo sé (22.22%). Los hombres que han respondido la encuesta, 7 hombres opinan que Sí (58.33%), 2 hombre opina que No (25%) y 3 hombres opinan que No lo sé (16.67%).

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

Sí	No	No lo sé
21	4	2
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
12	2	2
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
9	2	0

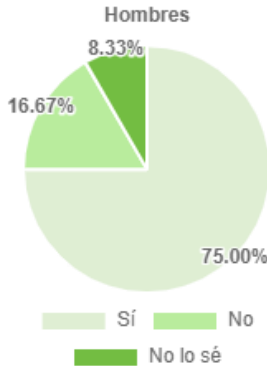
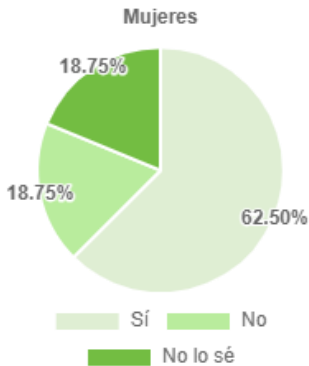
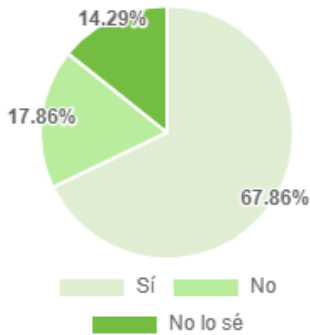


Respecto a la pregunta: ¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?, el 77.78% de las personas encuestadas han respondido que Sí (21 personas), el 14.81% de las personas encuestadas han respondido que No (4 personas) y el 7.41% de las personas encuestadas han respondido que No lo sé (2 persona). Las mujeres que han respondido la encuesta, 12 mujeres opinan que Sí (75%), 2 mujeres opinan que No (12.50%) y 2 mujeres opinan que No lo sé (12.50%).

Los hombres que han respondido la encuesta, 9 hombres opinan que Sí (81.82%), 2 hombres opinan que No (18.18%)

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

Sí	No	No lo sé
19	5	4
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
10	3	3
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
9	2	1

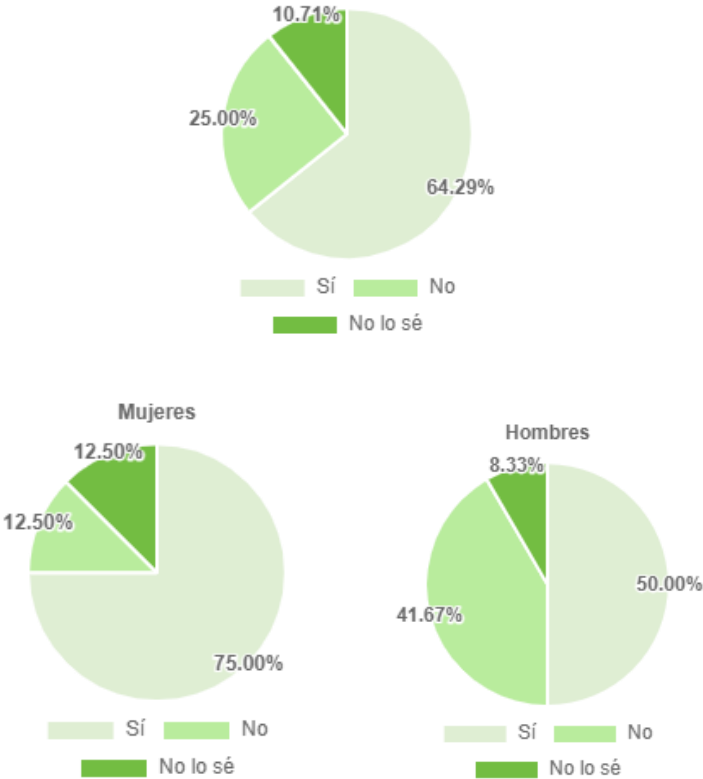


Respecto a la pregunta: ¿Considera que la formación que recibe le ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en su empresa, tanto si es mujer como si es hombre?, el 67.86% de las personas encuestadas han respondido que Sí (19 personas), el 17.86% de las personas encuestadas han respondido que No (5 personas) y el 14.29% de las personas encuestadas han respondido que No lo sé (4 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 10 mujeres opinan que Sí (62.50%),

3 mujeres opinan que No (18.75%) y 3 mujeres opinan que No lo sé (18.75%). Los hombres que han respondido la encuesta, 9 opinan que Sí (75%), 2 hombres opinan que No (16.67%) y 1 hombre opina No lo sé (8.33%).

- ¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades en su empresa?

Sí	No	No lo sé
18	7	3
Sí (Mujeres)	No (Mujeres)	No lo sé (Mujeres)
12	2	2
Sí (Hombres)	No (Hombres)	No lo sé (Hombres)
6	5	1



Respecto a la pregunta: ¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades en su empresa?, el 64.29% de las personas encuestadas han respondido que Sí (18 personas), el 25% de las personas encuestadas han respondido que No (7 personas) y el 10.71% de las personas encuestadas han respondido que No lo sé (3 personas). Las mujeres que han respondido la encuesta, 12 mujeres opinan que Sí (75%), 2 mujer opina que No (12.50%) y 2 mujeres

opinan que No lo sé (12.50%). Los hombres que han respondido la encuesta, 6 hombres opinan que Sí (8.33%) y 5 hombres opinan que No (41.67%) y 1 hombre opina No lo sé (8.33%)

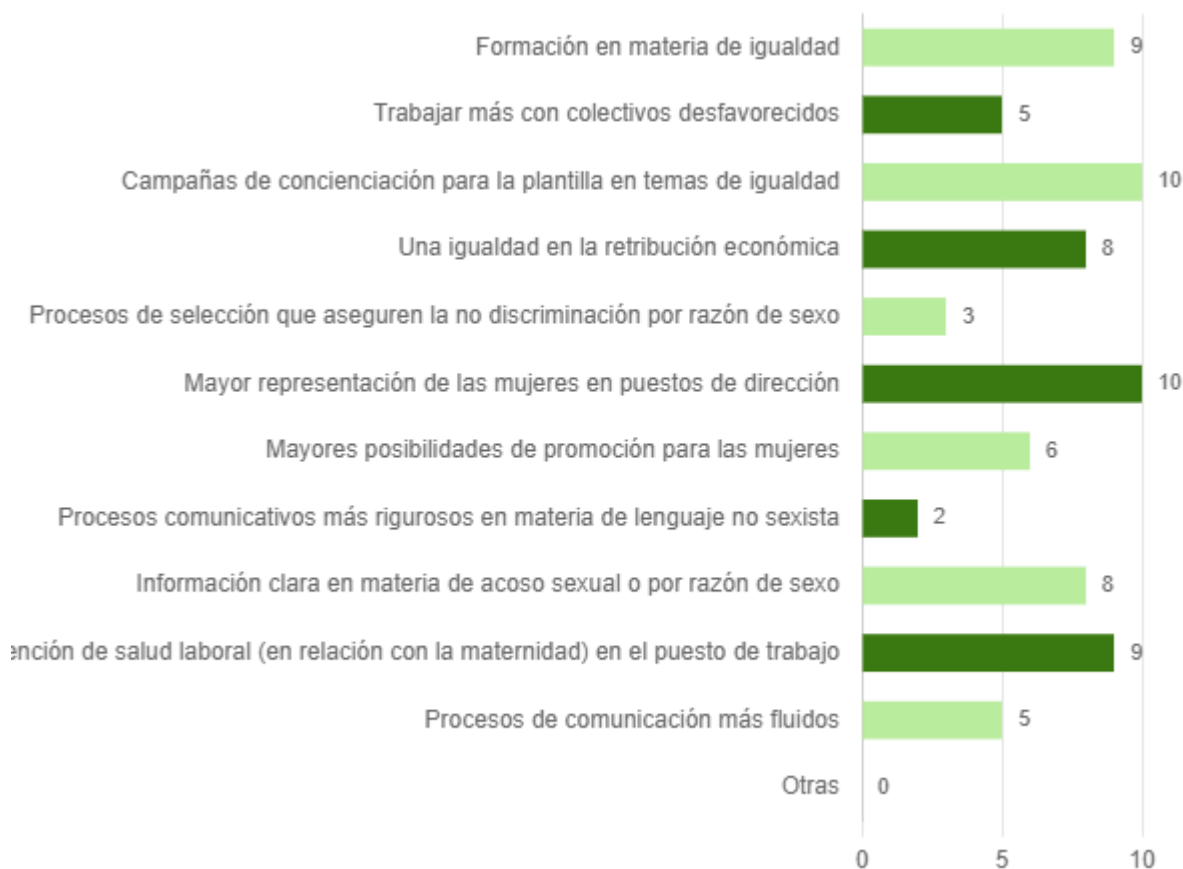
- ¿Qué propuestas nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan?

Formación en materia de igualdad	9
Trabajar más con colectivos desfavorecidos	5
Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad	10
Una igualdad en la retribución económica	8
Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo	3
Mayor representación de las mujeres en puestos de dirección	10
Mayores posibilidades de promoción para las mujeres	6
Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista	2
Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo	8
Acciones de prevención de salud laboral (en relación con la maternidad) en el puesto de trabajo	9
Procesos de comunicación más fluidos	5
Otras	0

Respecto a la pregunta: ¿Qué propuestas nos puede proporcionar para ayudarnos a realizar el Plan?, la mayoría de las personas que han contestado la encuesta propone campañas de concienciación, así como una mayor representación de las mujeres en puestos de dirección. Por orden de opiniones, proponen Acciones de prevención de salud laboral y Una igualdad en la retribución económica, así como Información clara en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

También hay un porcentaje de personas que propone Mayor posibilidad de promoción para las mujeres, Procesos de comunicación más fluidos y Trabajar con colectivos desfavorecidos.

Con menos propuestas también se identifica tener Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo y Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista.



En la pregunta abierta ¿qué medidas propondría para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres y hombres que han contestado la encuesta han aportado los siguientes comentarios, transcritos tal cual:

En su lugar de trabajo en concreto, ¿qué medidas propondría para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres?

Mujeres:

- Facilidades para la conciliación familiar
- Igualar la promoción/oportunidad ascenso profesional entre hombres y mujeres.
- Por ahora todo me parece correcto en mi puesto de trabajo y empresa, respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Desarrollo profesional y mentorías
- más comunicación y transparencia
- ninguna
- Valorar al personal por su capacidad no por ser hombre, mujer o por tener más o menos afinidad con los

responsables.

Hombres:

- En mi lugar de trabajo, hay más mujeres que hombres. Me parece correcto.
- que se aplique las mismas condiciones para todos, da igual que es hombre o que es mujer. cada caso de acoso o cualquier cosa se debe analizar muy bien que ahora para cada cosa o comentario, o miradas los hombres están reclamados. sea verdad o no si es un caso claro en concreto que se actúe pero no por cada cosa ya es algo machista, ya se reclama etc etc. que en un colectivo de empresa hay de todo
- Nada, considero que es una empresa que cumple y promociona la igualdad.
- CAP
- Creo que no hay desigualdad de género, con lo cual no propondría medidas adicionales.

10.8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad.

En cumplimiento con los **Arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se ha desarrollado como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades en un **diagnóstico** de la situación actual de la organización en materia de igualdad.

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se obtiene información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico tiene que ser transversal en todo **Transports Calsina i carre SL** de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad. Es por ello por lo que se presentan los distintos ámbitos estudiados y sus conclusiones para establecer las acciones positivas que conformaran el Plan de Igualdad.

La plantilla, que sigue las características del sector de actividad, es masculinizada con una mayor presencia masculina (74%) que femenina (26). Se evidencia a través de los datos recogidos que no existe discriminación alguna a la hora acceder y permanecer en la organización.



10.8.1. Proceso de selección y contratación

En este ámbito, se analiza la igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo o posición de la organización. En este sentido, el procedimiento de selección a nivel cualitativo no evidencia discriminaciones por razón de sexo, según los datos y la representatividad de la plantilla ya que la empresa documenta y tiene formalizado por escrito el proceso de selección y contratación del personal. Se propone incluir la perspectiva de género en la totalidad de este procedimiento, obtener datos desagregados por sexo y todos los datos relativos a la selección y la clasificación de personal por centros de trabajo. Asegurar la perspectiva de género en todo el proceso de selección, teniendo en cuenta la formación en igualdad del personal responsable de llevar a cabo este proceso incluyendo las entrevistas y las preguntas que se realizan en la misma. Mantener actualizada la descripción de los puestos vacantes con detalles de las funciones, la exigencia de realizar viajes, con la frecuencia y duración de estos.

También potenciar fuentes de reclutamiento externo dirigidas a localizar candidaturas femeninas, como puede ser la búsqueda de aspirantes en centros de mujeres, u ofrecer charlas formativas en centros educativos, como paso previo a la elección de oficio o itinerario educativo, por ejemplo en el puesto de conductores.

10.8.2. Clasificación profesional

Este ámbito hace referencia al **conjunto de categorías y niveles profesionales que existen en la empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad.** La clasificación profesional de la empresa arrastra la masculinización de su distribución por razones históricas, la Valoración de Puestos de trabajo ayuda a tener una clasificación profesional más equitativa. A través del trabajo de los ejes de selección y promoción de personal, reducir los desequilibrios encontrados en la distribución de la plantilla, incentivando la contratación de mujeres para si no eliminar completamente ese desequilibrio reducirlo lo máximo posible.

10.8.3. Formación del personal

Se refleja la disponibilidad de un plan formativo que permita el reciclaje, actualización y aprendizaje de los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para el desempeño adecuado del puesto actual y/o futuro. La empresa apuesta por la formación de su personal en diferentes áreas facilitando el acceso por igual a hombres y mujeres. Con el fin de corregir y mejorar esta área, las recomendaciones son las siguientes: Mantener la elaboración de un registro con toda la formación realizada donde se especifique materias, duración, modalidad, etc. desagregada por sexos. Incluir los requisitos de acceso para cada formación.

En referencia a la formación en igualdad se debería seguir formando en igualdad a toda la plantilla, así como asegurar que las personas que estén de baja y/o las nuevas incorporaciones reciban todas las formaciones obligatorias y transversales, como la formación en igualdad. Proponer un plan de formación que incluya la perspectiva de género y el desarrollo de carrera reduciendo la segregación vertical y horizontal.

10.8.4. Promoción profesional

El análisis de la promoción y el desarrollo profesional de la plantilla es crucial para el diagnóstico de una organización. Esta importancia se debe a que tradicionalmente ha sido uno de los ámbitos en los cuales más desigualdad ha habido entre mujeres y hombres.

Las diferencias se sustentan principalmente en estereotipos de género, que, junto con otros factores como la corresponsabilidad, el tipo de jornada laboral, etc., son obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad, como ya se ha referido al tratar el fenómeno “*techo de cristal*”.

Centrándonos en la política de Calsina Carré esta materia, falta un procedimiento formalizado para ello y se recomienda: Elaborar un registro de las promociones realizadas o de los cambios de puesto y responsabilidades para tener un control de los movimientos de las personas a nivel funcional, publicación de este procedimiento, de los criterios a valorar, de manera que esté accesible para toda la plantilla y se pueda disponer de esta información en todo momento.

Comunicar es una parte importante de la promoción. Publicar las vacantes en los diferentes canales de comunicación utilizados por la empresa para garantizar que esta información llega a toda la plantilla. Priorizar cubrir las vacantes con personal interno, así como fomentar y apoyar las candidaturas de mujeres para ocupar puestos masculinizados. Así mismo, en igualdad de oportunidades y condiciones promocionar el sexo menos representado.

10.8.5. Condiciones de trabajo

En este apartado se hace referencia a las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y jornada del personal. **También se comprueba si puede existir algún tipo de discriminación en la** asignación de horarios **y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización.**

En este eje, los datos a nivel cualitativo como a nivel cuantitativo nos muestran que no existen ningún indicio de discriminación por razón de sexos, ya que la totalidad de la plantilla disfruta de similares condiciones laborales. Pese a ello y para con el fin de mantener e incluso mejorar las estas condiciones con el objetivo de obtener el máximo bienestar de la plantilla se aconseja velar por la continuidad de los tipos de contrato fijos y jornadas completas que aseguren la estabilidad de la plantilla.

Continuar con la realización de encuestas de clima a la plantilla para detectar las necesidades de la plantilla y poder implementar medidas para subsanarlas, sería positivo para la organización.

10.8.6. Auditoría salarial y Retribuciones

Este ámbito **valora la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.**

Existe una brecha salarial en el salario base de 7,37% en la media y 0,73% en la mediana. Cuando se realiza el análisis por los diferentes puestos de trabajo identificados existen diferenciales salariales mayores al 25%, explicados por la dedicación, experiencia y en algunos casos por brechas salariales históricas con puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados.

La empresa dispone de 67 complementos salariales, con una brecha general del 7,13% en la media y 22,54% en la mediana, existen algunos complementos con brechas salariales mayores al 25% por ser complementos que en algunos casos sólo lo perciben los hombres, por ser ocupaciones masculinizadas o características del puesto de trabajo.

Existen trece percepciones extrasalariales, con diferenciales altos, explicados por ser característicos del período analizado como pueden ser las bajas por incapacidad temporal.

No se observa ningún tipo de discriminación, el sexo no es un criterio para la gestión de las políticas retributivas de la empresa.

10.8.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Este aspecto valora las **medidas que desarrolla la organización para facilitar la corresponsabilidad conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal trabajador.** El objetivo es comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar y se ejercita la corresponsabilidad.

Se trata de evidenciar en qué grado la organización propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da un equilibrio entre las mujeres y los hombres que utilizan estas medidas.

La empresa favorece la conciliación familiar y corresponsabilidad intentando satisfacer las demandas de su plantilla. Para ello siempre que sea compatible con el puesto de trabajo se atienden las peticiones individuales solicitadas. Pese a ello y para seguir fomentando la conciliación y corresponsabilidad se sugiere: Revisar las medidas existentes y promover otras mejorándolas para todo el personal de la empresa que permitan mejorar la conciliación y ponga el foco en la corresponsabilidad. Asimismo, definir las en un documento para que queden formalizadas, así como hacer difusión de las medidas impuestas dirigiéndolas especialmente a los hombres para que se sensibilicen con las tareas de cuidados y la necesidad de corresponsabilidad.

Se trata de evidenciar en qué grado la organización propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da un equilibrio entre las mujeres y los hombres que utilizan estas medidas.

10.8.8. Infrarrepresentación femenina

Se pretende conseguir una **mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas**, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados puestos profesionales. La infrarrepresentación femenina en la empresa se presenta en diversas

categorías profesionales y puestos de trabajo, para ello es conveniente implementar medidas de acción positiva para equilibrar la presencia de mujeres en las categorías y áreas con poca o ninguna representación femenina.

Existen puestos de trabajo donde no hay representación femenina como son los puestos de conductor, mantenimiento, taller, entre otros. En las categorías profesionales de C. Mecánico y TPC, Capataz, Encargado almacén, Espec. N7T, Expendedor, Jefe de Equipo y Mozo no hay ninguna mujer, son puestos masculinizados. Cabe resaltar que hay mujeres en puesto de responsabilidad y dirección como pueden ser en las categorías profesionales de: “Cap de servei”, “Jefe de negociado” o “Jefe Tráfico 2”. Existe representación femenina en puestos relacionados con administración y gestión como por ejemplo el área de contabilidad, comercial, adunas y administración, puestos tradicionalmente más feminizados.

10.8.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este ámbito, la empresa muestra las acciones que ha emprendido para garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo **con la implementación de las medidas necesarias para evaluar los riesgos psicosociales, concienciación y formación de la plantilla, existencia de un procedimiento interno y difusión a la plantilla, etc.**

La empresa dispone de un Protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y laboral,

Será imprescindible la revisión y modificación del protocolo para adaptarlo a las nueva normativa y exigencias. Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en el trabajo, así como la comunicación a la plantilla de la existencia del protocolo y su acceso al mismo serán mejoras para seguir desarrollando políticas de tolerancia cero ante cualquier acoso en la empresa.

10.8.10. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Este espacio de la igualdad **estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.**

Tras la revisión de alguna de la documentación interna como de la web se observan áreas de mejora principalmente en el lenguaje utilizado. Por ello, sería recomendable una revisión de toda la documentación interna y externa de la empresa para detectar y corregir en su caso el lenguaje

sexista. Formar a la plantilla en lenguaje inclusivo y no sexista y difundir su utilización a través de todos los comunicados que se realicen en la empresa. Comunicar la existencia de la Guía de lenguaje inclusivo, como herramienta de trabajo, sería positivo para avanzar en materia de Igualdad de género.

10.8.11. Riesgos y salud laboral

El objetivo en esta área es **valorar el grado en que la organización ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de su personal.**

Si bien, la empresa cumple con toda la legislación en prevención de riesgos laborales se recomienda las siguientes acciones para incluir la perspectiva de género en esta área y reforzar la seguridad en el trabajo: Desarrollar estudios específicos que tengan en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales. Elaborar un protocolo específico de actuación en situación de embarazo y lactancia y acciones de prevención de la salud en el trabajo con pruebas médicas específicas para hombres y mujeres, con relación a las investigaciones que están surgiendo para diferenciar y detectar las diferencias entre las enfermedades mentales, físicas o emocionales de hombres y mujeres.

10.8.12. Personas de especial vulnerabilidad. Colectivo Trans

Se recogerán las acciones y actuaciones que realice la empresa con relación al colectivo Trans. Se reflejan las actuaciones adoptadas por la empresa dirigidas a **mujeres en situación de especial vulnerabilidad (violencia de género, discapacidad, familia monoparental, otras nacionalidades y/o culturas, etc.).**

Las mujeres que forman parte de la plantilla de la empresa no se encuentran en situación de riesgo o especial vulnerabilidad en el periodo de análisis, no obstante, la empresa como garantía de compromiso podrían realizarse las siguientes acciones: Diseñar un protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género u otra situación de vulnerabilidad. Incluyendo en dicho documento las medidas para facilitar el desarrollo de su trabajo. Adherirse a la iniciativa "Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género". Colaborar con programas de integración sociolaboral dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social y/o víctimas de violencia de género. Valorar la participación en los programas llevados a cabo por las diferentes administraciones públicas estatales, autonómicas y locales para propiciar la integración laboral a mujeres víctimas de violencia de género en la empresa. Ya sea a través de la propia empresa o a través de empresas proveedoras o clientes.

10.8.13. Movilidad

En este ámbito se analiza el **desplazamiento del personal a sus lugares de trabajo y la movilidad geográfica**, así como la existencia de mecanismos para facilitar el acceso y optimizar los tiempos de desplazamiento.

En este sentido, la empresa no tiene ninguna medida ni información específica, por ello, sería recomendable hacer un estudio y conocer las necesidades de la plantilla en relación con su acceso al lugar de trabajo.

Plan de Igualdad

11. Plan de Igualdad de Oportunidades

11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de Transports Calsina i carre SL tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

217

11.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, Transports Calsina i carre SL pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que Transports Calsina i carre SL espera conseguir con la aplicación del Plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla; realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Contar con un diagnóstico del ámbito del género que proporcione información sobre la situación objetiva de la compañía.
- Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla.
- Introducir el Principio de Igualdad de Oportunidades como una máxima de calidad en la gestión, dentro de la responsabilidad social corporativa de la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la organización.
- Garantizar, por parte de la empresa que tanto la comunicación interna como la comunicación corporativa y la publicidad utilizan un lenguaje no discriminatorio.

- Fomentar por parte de la empresa, la difusión y la participación e implicación de la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades.
- Establecer los mecanismos para realizar un seguimiento de las medidas ya implantadas y de las nuevas a implantar, para poder analizar el impacto de las mismas.
- Prestar especial atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo e identidad de género.

11.3. Acciones positivas en materia de igualdad

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Presentamos a continuación las acciones de mejora que la Comisión Negociadora ha seleccionado como idóneas:

N.º DE ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	MES/AÑO IMPLANTACIÓN
1	Comunicación de la implementación del II Plan de Igualdad a la plantilla. Difusión del Plan.	Octubre 2025
2	Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al total de la plantilla.	Octubre 2025
3	Incorporar en el Manual de Bienvenida, el Plan de Igualdad para informar a las nuevas incorporaciones en la empresa.	Octubre 2025
4	Implementar acciones de RSC dirigidas a: Violencia de género , familias monoparentales:	2025-2029
5	Diseñar un plan de formación en materia de igualdad de género: nuevas normativas, lenguaje inclusivo y respetuoso, corresponsabilidad, así como sensibilización en colectivos LGTBI y violencia de género.	2025-2029

6	Revisar el Procedimiento de selección, promoción y contratación de personal que garantice la perspectiva de género.	2026
7	Difusión de la Guía de lenguaje inclusivo y respetuoso para uso interno.	2026
8	Revisión de toda la documentación interna y externa de la empresa para detectar y corregir en su caso el lenguaje sexista.	2025-2029
9	Incorporar los ODS como estrategia organizativa, teniendo especial mención el ODS 5. Igualdad de género.	2025-2028
10	Informar al personal sobre las medidas de prevención de salud desde una perspectiva de género, incorporando evaluaciones de riesgos psicosociales y embarazo y lactancia.	2026
11	Formación obligatoria al personal sobre prevención de cualquier tipo de acoso.	2025-2029
12	Obtener datos actualizados y conocer la percepción de igualdad del personal (encuestas y analizar datos).	2027
13	Nueva vía de comunicación HCM BIZNEO	2025

CRONOGRAMA Plan (2025-2029)

Nº	Acción	2025	2026	2027	2028	2029
1	Comunicación de la implementación del II Plan de Igualdad a la plantilla. Difusión del Plan.					
2	Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al total de la plantilla.					
3	Incorporar en el Manual de Bienvenida, el Plan de Igualdad para informar a las nuevas incorporaciones en la empresa.					
4	Implementar acciones de RSC dirigidas					
5	Diseñar un plan de formación en materia de igualdad de género: nuevas normativas, lenguaje inclusivo y respetuoso, corresponsabilidad, así como sensibilización en colectivos LGTBI y violencia de género.					
6	Revisar el Procedimiento de selección, promoción y contratación de personal que garantice la perspectiva de género.					
7	Difusión de la Guía de lenguaje inclusivo y respetuoso para uso interno.					
8	Revisión de toda la documentación interna y externa de la empresa para detectar y corregir en su caso el lenguaje sexista.					
9	Incorporar los ODS como estrategia organizativa, teniendo especial mención el ODS 5. Igualdad de género.					
10	Informar al personal sobre las medidas de prevención de salud desde una perspectiva de género, incorporando evaluaciones de riesgos psicosociales y embarazo y lactancia.					
11	Formación obligatoria al personal sobre prevención de cualquier tipo de acoso.					
12	Obtener datos actualizados y conocer la percepción de igualdad del personal (encuestas y analizar datos).					
13	Nueva vía de comunicación HCM BIZNEO					

Acción 1

Área de Actuación			
Comunicación y lenguaje			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	Septiembre 2025		Septiembre 2025
Justificación de la priorización de la medida			
La comunicación y difusión del II Plan de Igualdad a la plantilla imprescindible para poder conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.			
Objetivos			
Continuar con la integración de la igualdad de género en la cultura organizativa.			
Descripción de la medida			
Comunicación de la implementación del II Plan de Igualdad a la plantilla. Difusión del Plan.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han realizado las reuniones a todos los departamentos para informar de la existencia del II Plan? • ¿Qué canales de difusión del II Plan de Igualdad se han utilizado? Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas, disgregadas por sexos, que conocen el II Plan de Igualdad. • Número de comunicaciones para dar a conocer el Plan de Igualdad. • Número de consultas del II Plan de Igualdad. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	Octubre 2025	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 2

Área de Actuación			
Prevención y actuación ante el acoso al colectivo LGTBI			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	Octubre 2025		Septiembre 2029
Justificación de la priorización de la medida			
La difusión del Protocolo es imprescindible para cumplir con las novedades normativas y detectar posibles situaciones de discriminación y acoso.			
Objetivos			
Fomentar un entorno libre de acoso hacia el colectivo LGTBI.			
Descripción de la medida			
Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al total de la plantilla.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> ¿Se han realizado las reuniones a todos los departamentos para informar de la existencia del Protocolo prevención acoso? ¿Qué canales de difusión del Protocolo se han utilizado? Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> Número de consultas del Protocolo. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio		Finalización
	Octubre 2025		Octubre 2029

Acción 3

Área de Actuación			
Comunicación, imagen y lenguaje			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Octubre 2025	Octubre 2025	
Justificación de la priorización de la medida			
La difusión e implementación del II Plan de igualdad es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa e involucrar a todo el personal en el proyecto.			
Objetivos			
Comunicar la existencia del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.			
Descripción de la medida			
Incorporar en el Manual de Bienvenida, el II Plan de Igualdad para informar a las nuevas incorporaciones en la empresa.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha incorporado el compromiso de la empresa con la igualdad en todos los documentos corporativos? • ¿Se ha informado a la plantilla del compromiso de la empresa con la igualdad? • ¿Se ha difundido a las empresas colaboradoras externas el compromiso de la empresa con la igualdad? 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	Octubre 2025	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 4

Área de Actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	Abril 2024		Abril 2027
Justificación de la priorización de la medida			
Las acciones de responsabilidad social corporativa dirigidas a mujeres son fundamentales para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres.			
Objetivos			
Implementar acciones de RSC dirigidas a mujeres.			
Descripción de la medida			
Implementar acciones de RSC dirigidas a: Violencia de género, familias monoparentales.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla femenina			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> ¿Se han realizado las acciones de RSC dirigidas a mujeres? Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> Número de acciones RSC dirigidas a mujeres Número de aplicaciones de dichas acciones 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio		Finalización
	2025		Octubre 2027 Octubre 2029

Acción 5

Área de Actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2025	2029	
Justificación de la priorización de la medida			
La formación de la totalidad de la plantilla es imprescindible para detectar posibles situaciones de discriminación y conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento en materia de igualdad en la totalidad de la plantilla.			
Descripción de la medida			
Diseñar un plan de formación en materia de igualdad de género: nuevas normativas, lenguaje inclusivo y respetuoso, corresponsabilidad, así como sensibilización en colectivos LGTBI y violencia de género.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> • Descripción del programa formativo escogido. • ¿Se ha consensuado el programa formativo con la plantilla? • ¿Se ha aplicado la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo? 			
Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas, segregadas por sexo, que han asistido a las diferentes formaciones. • Asistencia y participación a la formación por parte de la dirección y la plantilla. • Valoración de la formación segregada por sexo. • Presupuesto destinado a la acción formativa. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	2025	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 6

Área de Actuación			
Selección y promoción.			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2026		
Justificación de la priorización de la medida			
Tener en cuenta la perspectiva de género en el proceso de selección y promoción es imprescindible para poder conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Establecer un protocolo de selección y promoción que garantice la perspectiva de género.			
Descripción de la medida			
Revisar el procedimiento de selección, promoción y contratación de personal que garantice la perspectiva de género.			
Personas destinatarias			
Departamento de RRHH, personal de selección y promoción			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha seguido el protocolo en los procesos de selección y promoción de la empresa? • ¿Se ha informado al personal de selección y promoción sobre ese protocolo? Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos de promoción interna • Número de personas, disgregadas por sexos, que han sido promocionadas. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, personal de selección y promoción			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	2026	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 7

Área de Actuación			
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2026	2029	
Justificación de la priorización de la medida			
La utilización de un lenguaje inclusivo es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento del uso del lenguaje no sexista.			
Descripción de la medida			
Difusión de la Guía de lenguaje inclusivo y respetuoso para uso interno.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> ¿Se ha redactado el manual y se ha comunicado a la plantilla? ¿Qué medios de comunicación se han utilizado para dar a conocer el manual? Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> Número de personas disgregadas por sexo que conocen la existencia del manual. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	2026	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 8

Área de Actuación			
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2026	2029	
Justificación de la priorización de la medida			
La utilización de un lenguaje inclusivo es imprescindible para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento del uso del lenguaje no sexista.			
Descripción de la medida			
Revisión de toda la documentación interna y externa de la empresa para detectar y corregir en su caso el lenguaje sexista.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> ¿Se han corregido los textos que no estaban redactados con lenguaje inclusivo? Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> Número de textos corregidos. Número de personas, disgregadas por sexos, que conocen la existencia del manual o acción. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	2026	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 9

Área de Actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	2025		2028
Justificación de la priorización de la medida			
La incorporación del valor de la igualdad de oportunidades como estrategia de la empresa es imprescindible para poder conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.			
Objetivos			
Integrar el ODS 5 (igualdad de género) en la estrategia empresarial.			
Descripción de la medida			
Incorporar los ODS como estrategia organizativa, teniendo especial mención el ODS 5. Igualdad de género.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha incorporado el compromiso de la empresa con la igualdad en la estrategia de la empresa? • ¿Se ha informado a la plantilla del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades? • ¿Se ha difundido a las empresas colaboradoras externas el compromiso de la empresa con el ODS 5? 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	2025	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 10

Área de Actuación			
Salud laboral			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2026	2029	
Justificación de la priorización de la medida			
La mejora de la salud laboral desde la perspectiva de género resulta imprescindible para la prevención de la salud personal, en especial el femenino.			
Objetivos			
Prevenir situaciones de riesgo en la salud de las mujeres motivadas por el impacto que la actividad laboral pueda provocar en ellas debido a las diferentes condiciones físicas y de trabajo de mujeres y hombres.			
Descripción de la medida			
Informar al personal sobre las medidas de prevención de salud desde una perspectiva de género, incorporando evaluaciones de riesgos psicosociales y embarazo y lactancia.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos			
<ul style="list-style-type: none"> Tipo de criterios utilizados en la evaluación de riesgos laborales. Canales de difusión de las distintas medidas de prevención de la salud. 			
Cuantitativos			
<ul style="list-style-type: none"> Número de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. Número de puestos de trabajo afectados. Número de personas afectadas por sexo. Número de comunicaciones al personal. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	2026	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 11

Área de Actuación			
Desarrollo. Formación.			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2025	2029	
Justificación de la priorización de la medida			
El diseño de una formación obligatoria en materia de prevención del acoso es esencial para poder garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.			
Objetivos			
Fomentar el conocimiento en materia de prevención del acoso en la totalidad de la plantilla.			
Descripción de la medida			
Formación obligatoria al personal sobre prevención de cualquier tipo de acoso.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<p>Cualitativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha diseñado la formación? • ¿Se ha informado a la plantilla de la formación específica? • ¿Se ha aplicado la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo? <p>Cuantitativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas, segregadas por sexo, que han asistido a las diferentes formaciones. • Asistencia y participación de la formación por parte de la dirección y la plantilla. • Valoración de la formación segregada por sexo. • Presupuesto destinado a la acción formativa. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	2025	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 12

Área de Actuación			
Representatividad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2026		
Justificación de la priorización de la medida			
Conocer las características del personal disgregado por sexos permite identificar y solucionar posibles desigualdades entre hombres y mujeres.			
Objetivos			
Conocer la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.			
Descripción de la medida			
Obtener datos e información actualizada (encuesta percepción de igualdad del personal)			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> ¿Se han obtenido datos de la plantilla segregados por sexo? ¿Se ha identificado alguna desigualdad? ¿Qué medidas se han aplicado para solucionar-lo? Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> Número de encuestas. Número de preguntas y resultados desagregados por sexo. 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	2026	Octubre 2027	Octubre 2029

Acción 13

Área de Actuación			
Comunicación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	Octubre 2025	Octubre 2029	
Justificación de la priorización de la medida			
La comunicación es una herramienta para poder implantar el valor de la igualdad real entre mujeres y hombres.			
Objetivos			
Continuar con la integración de la igualdad de género en la cultura organizativa.			
Descripción de la medida			
Nueva vía de comunicación HCM BIZNEO			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones, proyector, libros y manuales, software.	Personas responsables de la acción	Gastos de coste del material de oficina, costes de impresión del material i del tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones, página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se utiliza la nueva herramienta de comunicación? Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas, disgregadas por sexos, que utilizan HCM BIZNEO • Número de comunicaciones 			
Personal Responsable			
Departamento de RRHH, dirección y comisión negociadora y de seguimiento			
*Fecha de seguimiento	Inicio	Intermedio	Finalización
	Octubre 2025	Octubre 2027	Septiembre 2029

12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

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

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

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

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



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

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

Se tendrá en cuenta el Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal lo especifica.

El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Composición de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Por parte de la empresa:

- Marina Roget (Responsable de Calidad, MA, SSL). Girona
- Esther Martín (Responsable de RRHH) Girona
- Erika Esteve (Técnica de RRHH). Girona

Por parte de la representación sindical:

- Valeria Grigorii (Comité Empresa UGT/Operativa Tráfico). Girona
- Simone Vilarrubla Costa (Comité Empresa UGT/ Operativa Tráfico). Girona.
- Susana Cano (Comisión Sindical UGT) – Barcelona & Algeciras.
- Jesús Fernández Soriano (Asesor Comisión Sindica UGT) – Girona
- Marina Gracia (Asesor Comisión Sindical CCOO) – Girona

Personas y órganos que intervienen

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



- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.

- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

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

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

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

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



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo () Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

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

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

240

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento³

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

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

³ Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Datos generales: Razón social Fecha del informe Periodo de análisis Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas		
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades		
Conclusión y propuestas		

Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Información de resultados por cada área de actuación		
Área:		
<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 		
Área:		
<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 		
Área:		
<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 		
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.		
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.		
Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.		
Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].		
Información sobre el proceso de implantación		
<ul style="list-style-type: none"> Nivel de desarrollo de las acciones Grado de implicación de la plantilla en el proceso El presupuesto previsto ha sido El cumplimiento del calendario previsto ha sido 		
Adecuación de los recursos asignados.		
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.		
Soluciones adoptadas		

Información sobre impacto

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

Conclusiones y propuestas

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

13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

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

1. Objeto.

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

2. Ámbito del acuerdo

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

3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

3. Se aclara el procedimiento (arbitraje, adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos, etc.) para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

Se aclara el procedimiento por el que ha de realizarse la modificación del plan. Debe recordarse que el propio artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Principios rectores de los procedimientos.

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

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

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

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.

3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

8. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

– La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.

– Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.

– Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

9. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

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

11. Solicitud del arbitraje.

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

Dicho escrito deberá contener:

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

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

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

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

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

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

A Pont de Molins 02 de junio 2026)

Firmantes:

POR LA PARTE SOCIAL

Firma

JESUS FERNANDEZ SORIANO	
Maria Gracia Monllas Martin	
Simone Vilarrubla Costa	
FLORIN ALIN MASTACAN	

250

POR LA EMPRESA

Esther Martin Gonzalez	
Erike Esteve Mayoral	
Manna Rojet Chicora	

Anexo

Glosario

Acción positiva. Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Androcentrismo. Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

Discriminaciones directas. Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Discriminaciones indirectas. Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación positiva. Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Estereotipos de Género. Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Género. 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de derecho o formal. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de hecho o real. Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Lengua. Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje. Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros

Machismo. Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Patriarcal. Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Perífrasis. Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Salto semántico. Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; Ej. Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas. Luego empleados se refiere a varones.

Sexismo. Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.