

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



VILLART LOGISTIC, S.L.U.
Septiembre 2022- Septiembre 2026

ÍNDICE:

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	4
2.1	Datos de la empresa	4
2.2.	Datos del centro de trabajo y representantes de la plantilla	4
2.3.	Historia y Cultura empresa.	5
3.	MARCO NORMATIVO	6
4.	METODOLOGÍA	9
5.	COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	12
5.1.	Compromiso de la organización	12
5.2.	Constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad	12
5.3.	Información a la plantilla	14
5.4.	Participación del personal trabajador	14
6.	CARACTERISITICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	15
7.	DEFINICIONES.....	15
8.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	19
9.	VIGENCIA.....	19
10.	DIAGNOSIS	20
10.1.	Cultura y gestión organizativa.....	23
10.2.	Condiciones laborales.....	26
10.3.	Acceso a la Organización	35
10.4.	Formación interna i/o continua.....	40
10.5.	Promoción y/o desarrollo profesional	45
10.6.	Retribución	48
10.7.	Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	62
10.8.	Comunicación no sexista.....	66
10.9.	Salud laboral.....	68
10.10.	Prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	71
11.	PLAN DE ACCIÓN.....	73
11.1.	Objetivos y Medidas.....	73
11.2.	Cronograma	96
12.	IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	98
13.	EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	101
14.	MODIFICACIÓN DEL PLAN Y DISCREPANCIAS	103
	ANEXO 1: ANALISI RESULTADOS ENCUESTAS ANÓNIMAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS	105
	ANEXO 2: AUDITORÍA RETRIBUTIVA	120
1.	INTRODUCCIÓN.....	122
2.	VALORACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO	122
3.	AUDITORIA RETRIBUTIVA	127

3.1. RETRIBUCIÓN.....	127
3.2 OTROS ÁMBITOS	140
CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	140
CONDICIONES LABORALES	141
ACCESO A LA ORGANIZACIÓN	146
FORMACIÓN	148
PROMOCIÓN.....	148
TIEMPO DE TRABAJADO Y CORRESPONSABILIDAD.....	149
COMUNICACIÓN	149
SALUD LABORAL.....	150
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN FRENTE AL ACOSO.....	151
ANEXO 3: ACTA DE APROVACIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD DE OPORTUNIDADES	155

Con la colaboración de:

TEIXIDÓ
ASSOCIATS

1. INTRODUCCIÓN

La gestión de la igualdad de oportunidades es parte de la política de responsabilidad social de VILLART LOGISTIC, S.L.U., siendo también parte de los valores claves.

Los planes de igualdad son el instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este documento se fijan los objetivos y medidas concretas de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este caso se trata de un deber moral implícito de la organización para poder fomentar la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral, dirigiéndonos hacia un contexto más igualitario y respetuoso, con igualdad de oportunidades y sin discriminación laboral.

2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

2.1 Datos de la empresa

Razón social:	VILLART LOGISTIC, S.L.U.
NIF:	B25479726
Dirección:	C/Barcelona 62 ^a – 25600 Balaguer
Teléfono:	973443600
Web:	https://www.villartlogistic.com
Plantilla actual:	122 trabajadoras/es
Alcance del plan de igualdad:	Toda la plantilla de la empresa
Vigencia del plan:	4 años

2.2. Datos del centro de trabajo y representantes de la plantilla

La empresa VILLART LOGISTIC, S.L.U. solo dispone de un centro de trabajo:

Centro de trabajo	BALAGUER
Dirección	C/Barcelona 62 ^a – 25600 Balaguer
Teléfono	973443600
Representantes legales de las personas trabajadoras	L'empresa no té representants legals de les persones treballadores
Sindicato al que pertenecen	UGT i CCOO
Representantes de las personas trabajadoras en la Comisión negociadora	Isabel Rodriguez (UGT) Josep Antoni Moreno (CCOO)

2.3. Historia y Cultura empresa.

Villart Logístico, empresa de servicio de gestión logística de alta calidad y eficiencia, que se adapta a las necesidades de sus clientes de forma ética, responsable e íntegra con el medio ambiente, la sociedad y sus empleados.

Sus principales fortalezas son las de alta capacidad para adaptarse a las necesidades del cliente, estabilidad del servicio sin estacionalidad, servicio de calidad basado en el análisis continuo y uso de las nuevas tecnologías.

La visión de Villart Logistic, es mejorar de forma global y sostenible la aportación de la logística a nuestra sociedad: consolidar el uso eficiente de la tecnología en nuestros procesos, reducir de forma drástica el impacto negativo sobre el medio ambiente y proporcionar a nuestras personas trabajadoras y colaboradores un entorno honesto, seguro y de compromiso en las relaciones que se establecen.

3. MARCO NORMATIVO

Normativa Estatal

- Constitución española
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación.
- Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y el depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Normativa Europea e Internacional

- Conclusiones del consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el pacto europeo para la igualdad de Género.
- Tratado de funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOUE 30/03/2010.
- 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, 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 recientemente o en período de lactancia.

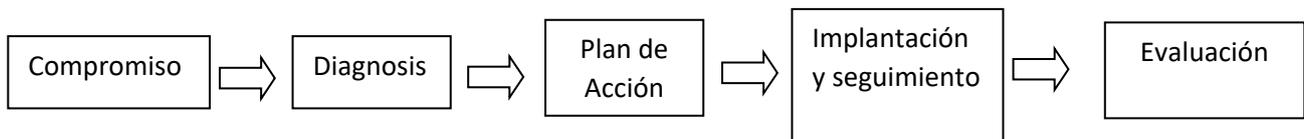
- Directiva 97/81/CE del Consejo, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativo al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, que implanta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso y el aprovisionamiento de bienes y servicios.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, relativa a la aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. Comisión Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Compilación normativa de la Unión Europea sobre igualdad de género.
- Cercador normativo de la Unión Europea.
- Diario oficial de la Unión Europea.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, preámbulo y artículos 7 y 23. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Convenio para la a la Salvaguardia de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, artículos 1 y 14, y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género. Organización Internacional del Trabajo, 2008 [Segunda edición].
- Convenio C100 sobre igualdad de remuneración de hombres y mujeres. Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- Convenio C111 sobre la discriminación en la ocupación. Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 3 y 26. Organización de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2, 6 y 7. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), artículo 3. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104, de 20 de diciembre de 1993.

4. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el diseño y elaboración del presente plan de igualdad ha estado confeccionada utilizando las guías y manuales publicados tanto de la Generalitat de Catalunya como del Ministerio de Igualdad.

El proceso de diseño y elaboración del plan de igualdad se compone principalmente de las siguientes fases:



Fase de Compromiso:

Es la fase inicial en la cual nos adquiere el compromiso de implantar el principio de igualdad de oportunidades en la organización a través de un Plan ordenado. Esta decisión de elaborar y aplicar un Plan de igualdad va acompañada de un acuerdo formal comunicado al personal.

En esta fase, se ejecuta la puesta en marcha del proceso de elaboración del plan, en esta fase se realiza la comunicación de la apertura de la negociación y se crea la comisión negociadora del plan de igualdad.

Fase de Diagnóstico:

En esta fase se realiza un análisis exhaustivo sobre la situación de en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La diagnóstico se desarrolla recopilando información a través de métodos cuantitativos, cualitativos y participativos, procesada e interpretada posteriormente.

La Diagnóstico contemplará como mínimo estos aspectos:

- 1- Cultura y gestión organizativa
- 2- Condiciones laborales
- 3- Acceso a la organización y lugar de trabajo
- 4- Formación interna y/o continua

- 5- Promoción y desarrollo profesional
- 6- Retribución
- 7- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
- 8- Comunicación no sexista
- 9- Salud laboral
- 10-Prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo

Plan de acción:

En esta fase se establecen las medidas a implementar a partir de los resultados de la Fase de Diagnóstico, se planifica su ejecución, se especifican los mecanismos de seguimiento y se definen los indicadores de evaluación.

Una vez realizada la diagnóstico de situación y diseñadas las medidas de acción, la organización da a conocer el Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres mediante los distintos canales de comunicación corporativos tanto internos como externos.

Fase de implantación y seguimiento:

Durante esta fase se ejecutan las acciones previstas en el plan, según el cronograma pautado, realizando un seguimiento continuo de su implementación, a través de indicadores previamente establecidos. Con el seguimiento se realiza el control y verificación de que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan, y que también sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Fase de evaluación:

En la última fase del Plan de Igualdad se analizan los resultados obtenidos después del despliegue del plan, evaluando el grado de consecución de los objetivos y las medidas ejecutadas que se han establecido, al mismo tiempo que se identifican nuevas necesidades.

5. COMPROMISO DE LA EMPRESA

5.1. Compromiso de la organización

VILLART LOGISTIC, S.L.U. Declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

La organización está comprometida en cuanto a la elaboración del Plan de igualdad y su vigencia, en este caso de 4 años, dispone del documento de compromiso firmado en el mes de marzo de 2021.

5.2. Constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad

La Comisión Negociadora es el órgano competente para la elaboración del Plan de Igualdad, con objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que regirán el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Esta Comisión Negociadora está formada, por un lado, en representación de la empresa, por Pedro Vargas Gómez y Raquel Villart Escuer y, por otro lado, en representación de la plantilla, por Josep Antoni Moreno López (CCOO) e Isabel Rodríguez Cayado (UGT).

Las competencias de la Comisión negociadora del plan de igualdad, de acuerdo con el R.D. 901/2020 de 13 de octubre, son:

- a) Negociación y elaboración de la diagnosis, así como la negociación de las medidas que integren el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados de la diagnosis.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz de la diagnosis, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, acción como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de las actuaciones.

- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medida y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación del grado de incumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuántas otras funciones puedan atribuirse a la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o si acuerdan por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que sea aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación.
- g) Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La creación de esta Comisión representa la voluntad de sus integrantes de llegar a un acuerdo para la elaboración y posterior implantación de un Plan de Igualdad de Género en Villart Logistic SLU en el marco de lo establecido los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el RD 901/2020 y 902/2020, de igualdad retributiva y su normativa de desarrollo.

La comisión se reúne según sea necesario para el estudio de la información, mediante convocatoria previa.

En cada reunión se elabora un acta, en la que se registra el resumen de las materias tratadas, los acuerdos totales o parciales adoptados y los puntos sobre los que no haya habido acuerdo.

Las partes, que reconocen la capacidad y legitimidad mutuamente como personas interlocutoras válidas para negociar el Plan de Igualdad de género de Villart Logistic SLU, negocian de buena fe, de cara a llegar a un acuerdo, en cada uno de los puntos que se traten.

La toma de decisiones se hace por acuerdo conjunto de ambas partes, Villart Logistic SLU y la social y, en caso de no llegar a acuerdo, se considera que la medida en cuestión ha sido negociada pero no aprobada y, por tanto, no se podrá llevar a cabo.

5.3. Información a la plantilla

La plantilla ha sido informada, de la apertura de negociación del plan de igualdad y del compromiso de la empresa, mediante correo electrónico, la representación de las trabajadoras/es y tablón de anuncios.

En esta comunicación y apertura de la negociación, también se informa de las materias de objeto del plan de igualdad de oportunidades.

5.4. Participación del personal trabajador

Además de la participación derivada en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se decidió hacer participar al personal trabajador de forma directa a través de dos sistemas de comunicación muy interesantes:

- Encuestas:
 - o Se puso a disposición de toda la plantilla de la empresa, una encuesta anónima para saber la opinión de estos sobre los 10 aspectos que componen el Plan de Igualdad.
 - o Además, dentro de la encuesta había un apartado final de sugerencias que también se ha tenido en cuenta en la evaluación de los resultados.
 - o En el Anexo 1 se incluye el resultado de las encuestas anónimas.
- Entrevistas:
 - o Las entrevistas se realizaron de forma presencial.

Los datos extraídos a través de las encuestas y/o de las entrevistas, se han especificado dentro del apartado “Percepción del personal trabajador”, siempre que puedan aportar una información a tener en cuenta, dentro de cada aspecto evaluado del Plan. En caso necesario también se han detallado dentro de los puntos fuertes y/o puntos de mejora.

6. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que definen el presente plan de igualdad son las siguientes:

- ✓ Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres, y requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa
- ✓ Dispone del compromiso asumido por la Dirección de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan
- ✓ Transversalizar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- ✓ Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- ✓ Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan

7. DEFINICIONES

En este apartado se incluyen las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la Igualdad y contemplados en el plan.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

(Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

(Art. 8 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acciones positivas

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario/a a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal de Villart Logistic SLU, afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa en calidad de personas trabajadoras de la empresa.

9. VIGENCIA

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la empresa, por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de 4 años.

10. DIAGNOSIS

El objetivo de la diagnosis es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, y de forma específica:

- Identificar con qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está ligada en el sistema general de gestión.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos por mujeres y hombres que tienen el conjunto de las actividades, la organización del trabajo y las condiciones en que se realiza.
- Detectar si existe discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres u hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acciones tendiendo a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base por la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Esta diagnosis se realiza tanto cuantitativamente como cualitativamente en los siguientes ámbitos.

1. Cultura y gestión organizativa

En este ámbito principalmente se mide el grado de integración del valor de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ente de la organización y la implicación de dirección en la promoción de una gestión que fomente la igualdad.

2. Condiciones laborales

Para respetar la equidad y aprovechar el talento o las competencias de mujeres y hombres, hace falta que las organizaciones examinen las condiciones de trabajo de su plantilla y se impliquen en la promoción de medidas que garanticen la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Por este motivo en el ámbito Condiciones laborales, se analiza la presencia de mujeres y hombres a toda la organización, las características generales de la plantilla, distribución de mujeres y hombres en el conjunto de la organización, condiciones contractuales de mujeres y hombres, tipología de jornada de mujeres y hombres, como el

proceso de extinción de la relación laboral asegura la ausencia de motivos por razón de género, extinciones y motivos de las extinciones de la relación laboral.

3. Acceso a la organización y lugar de trabajo

El proceso de selección de personal debe tener como objetivo identificar las candidaturas idóneas por un puesto de trabajo con el fin de incorporar la persona más adecuada para cada tarea profesional, garantizando que el sexo no condiciona la elección.

4. Formación interna y/o continua

La formación mejora las competencias profesionales del personal, a la vez que la empresa se beneficia de estos nuevos conocimientos y habilidades logrados. La empresa tiene que garantizar que se tengan en cuenta las necesidades formativas de mujeres y hombres y facilitar que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para realizar la formación que ofrecen. En este ámbito de la diagnosis se estudia la participación de mujeres y hombres de la formación.

5. Promoción y/o desarrollo profesional

En este ámbito se analiza cómo se incluye la igualdad de oportunidad en la promoción interna y el desarrollo profesional. Este análisis es necesario para valorar la presencia de barreras que dificulten el acceso de las mujeres en la promoción y/o desarrollo.

6. Retribución

Se estudia la política retributiva de la organización, las retribuciones de mujeres y hombres y el cálculo de la posible brecha salarial. Este estudio es necesario debido al problema persistente y universal de la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

7. Tiempo de trabajo y de corresponsabilidad

Varios estudios ponen de relieve que la desigual dedicación de tiempo al trabajo doméstico, reproductivo y de cuidado entre mujeres y hombres es la base de las desigualdades laborales, puesto que condiciona la participación y la trayectoria al mercado de trabajo. En

este ámbito se analiza cómo la gestión del tiempo de trabajo vela por la igualdad de oportunidades y el uso de las diferentes medidas por parte de mujeres y hombres.

8. Comunicación no sexista

El lenguaje y la comunicación son un vehículo social de expresión de ideas, actitudes y comportamientos. El hecho que las mujeres no tengan una representación o presencia adecuada a la lengua contribuye a ocultarlas o excluirlas, por este motivo las políticas de igualdad de las últimas décadas han puesto el énfasis en el uso inclusivo del lenguaje.

Por lo tanto, en este ámbito se analiza la comunicación interna y externa de la empresa.

9. Salud laboral

Se analiza cómo se gestiona la salud laboral y se incorpora la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género, el análisis de accidente de trabajo, de enfermedad profesional y de contingencia común con enfoque de género.

10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En este ámbito se pretende valorar las medidas adoptadas por la empresa para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso, y la actuación en caso de que se produzcan.

10.1. Cultura y gestión organizativa

DISTRIBUCIÓN HISTÓRICA DE ROLES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Históricamente las profesiones que implican conducción de vehículos han estado ligadas al sexo masculino. No solo las profesiones sino la propia conducción de vehículos. Nos encontramos que todavía hay mujeres que nunca han dispuesto de permiso de conducir. Esta situación ha cambiado radicalmente en el ámbito particular y familiar donde hoy en día no se observan diferencias importantes entre mujeres y hombres en estos ámbitos particulares. Pero en el ámbito profesional en la conducción todavía existen barreras, de forma general es difícil ver mujeres en conducción de camiones.

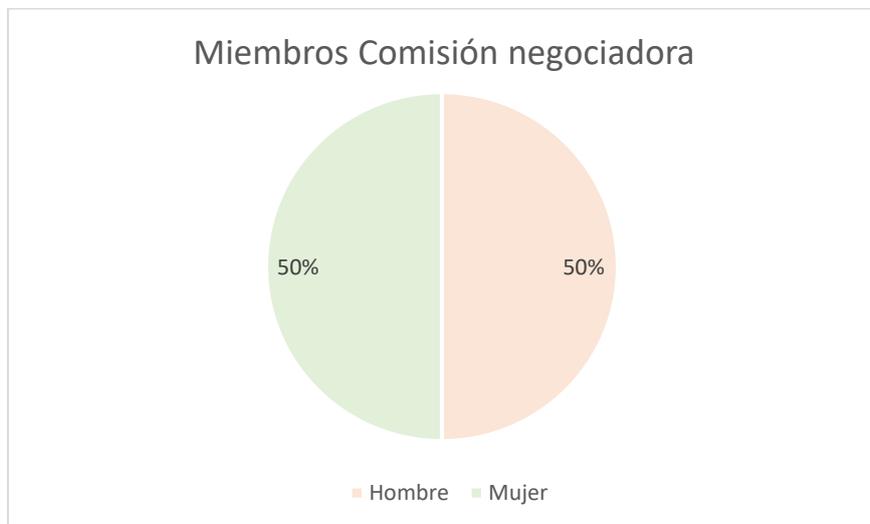
En la sociedad actual, estamos en un camino largo para llegar a una igualdad efectiva en los roles de conducción profesional.

ESTRUCTURAS Y PARTICIPACIÓN

La Comisión Negociadora del plan de Igualdad se crea, firmándose el reglamento el día 23/03/2021.

Ésta se compone por 3 miembros por parte de la representación de las y los trabajadoras/es y por 3 miembros por parte de la representación de la empresa.

Composición comisión negociadora:



COMUNICACIÓN

VILLART LOGISTIC, S.L.U., dispone de distintos canales de comunicación a pesar de que los más habituales para comunicarse internamente con la plantilla de la empresa son:

- Tablón de anuncios,
- Whatsapp,
- Correo electrónico,
- Reuniones con los diferentes departamentos.

Analizadas distintas muestras de comunicados internos, éstas no presentan discriminación entre sexos. Se utiliza un lenguaje respetuoso y adecuado, pudiendo mejorarse el lenguaje inclusivo.

PERCEPCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR

La percepción de las personas entrevistadas desde un punto de vista generalizado creen que la igualdad de oportunidades en Villart Logistic es paritaria entre los dos sexos. No obstante, una parte mayoritaria de los entrevistados observan que en el sector de actividad de la empresa históricamente es un sector masculinizado, donde las candidaturas presentadas por mujeres son escasas.

En el Anexo 1 se analizan más detalladamente los resultados de las encuestas anónimas sobre la pregunta 3:

En general, en la empresa, ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores?

Las mujeres han puntuado de Media 7,4 puntos, mientras que los hombres han asignado 8,3 puntos.

Dentro de este aspecto también se incluye la pregunta 10 de la encuesta:

Dentro de la empresa alguna vez ¿Habéis sufrido un conflicto relacionado con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres?

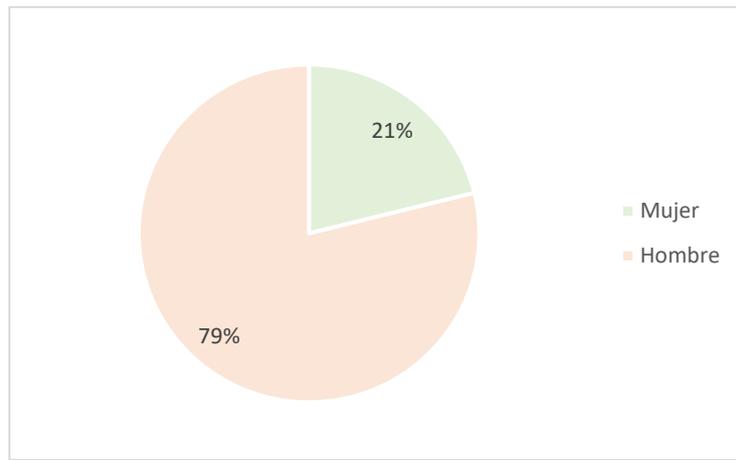
En este todas las personas han indicado que No excepto un hombre.

Ámbito Cultura y Gestión organizativa	
Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none">- Lenguaje adecuado y respetuoso en las comunicaciones internas de la empresa.- La plantilla tiene la percepción de que existe igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none">- Sector de la conducción masculinizado de forma global en la sociedad en general.- Lenguaje adecuado pero mejorable en aspectos inclusivos.

10.2. Condiciones laborales

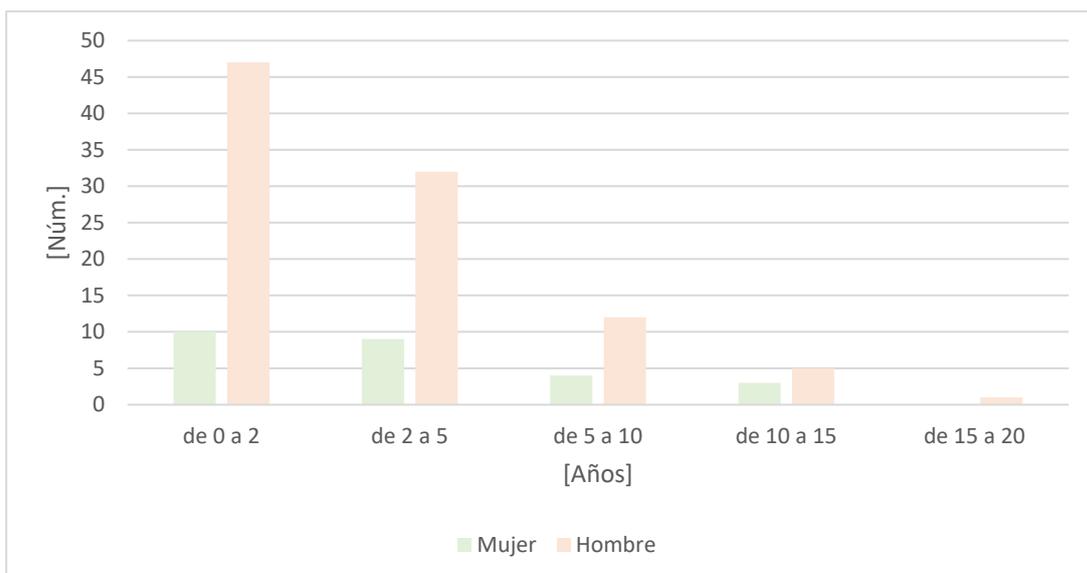
Los datos contenidos en el presente análisis corresponden a la fecha de estudio 31 de diciembre de 2020, cuando existan aspectos que se valoren con un período distinto se especificará convenientemente.

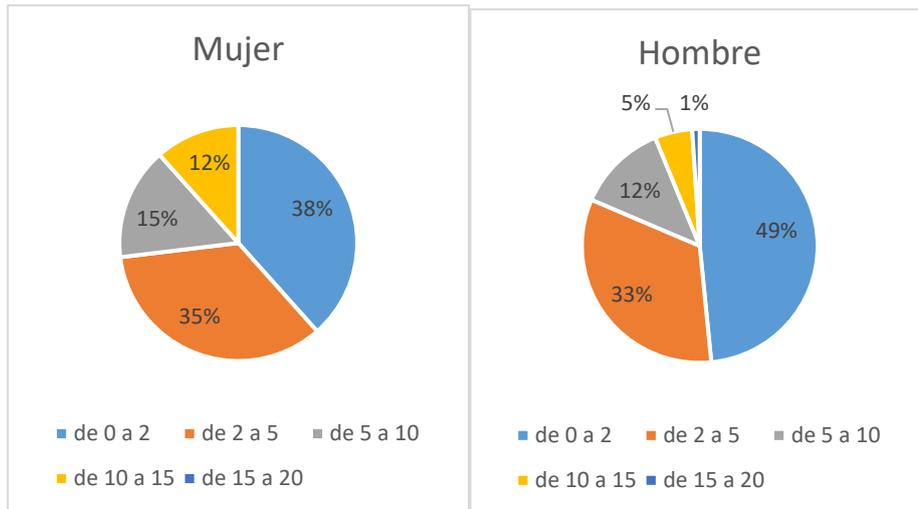
PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN:



CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por antigüedad:



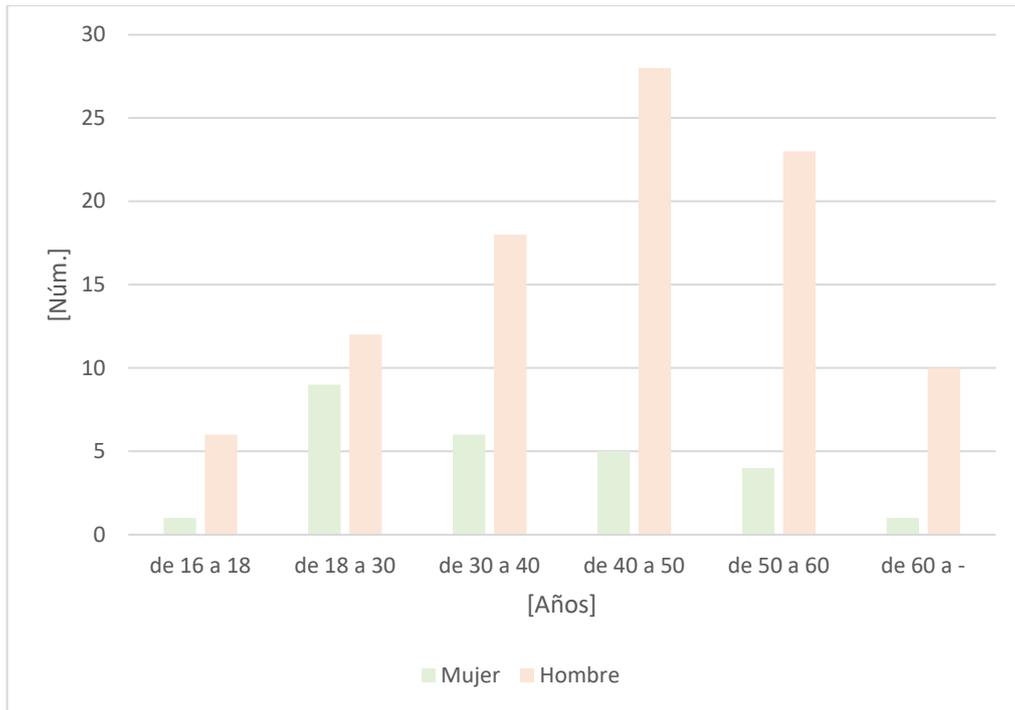


Distribución de la plantilla por edad:

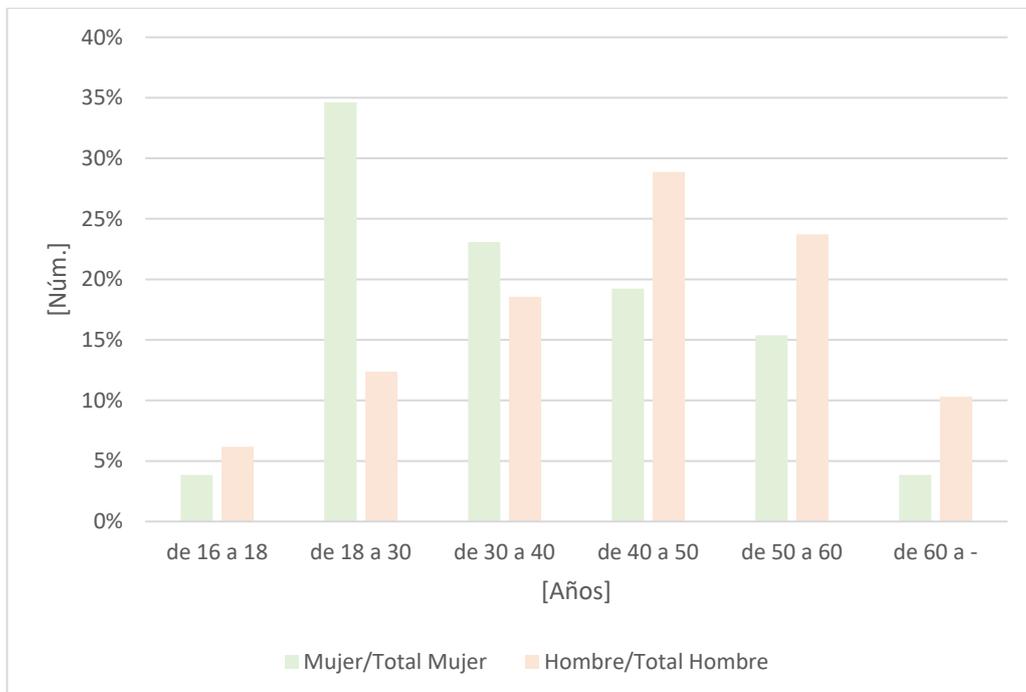
Media de edad por sexo:

Sexo	Media de edad
Mujer	35,98
Hombre	42,61
Total, general	39,20

Distribución de la plantilla por rangos de edades:

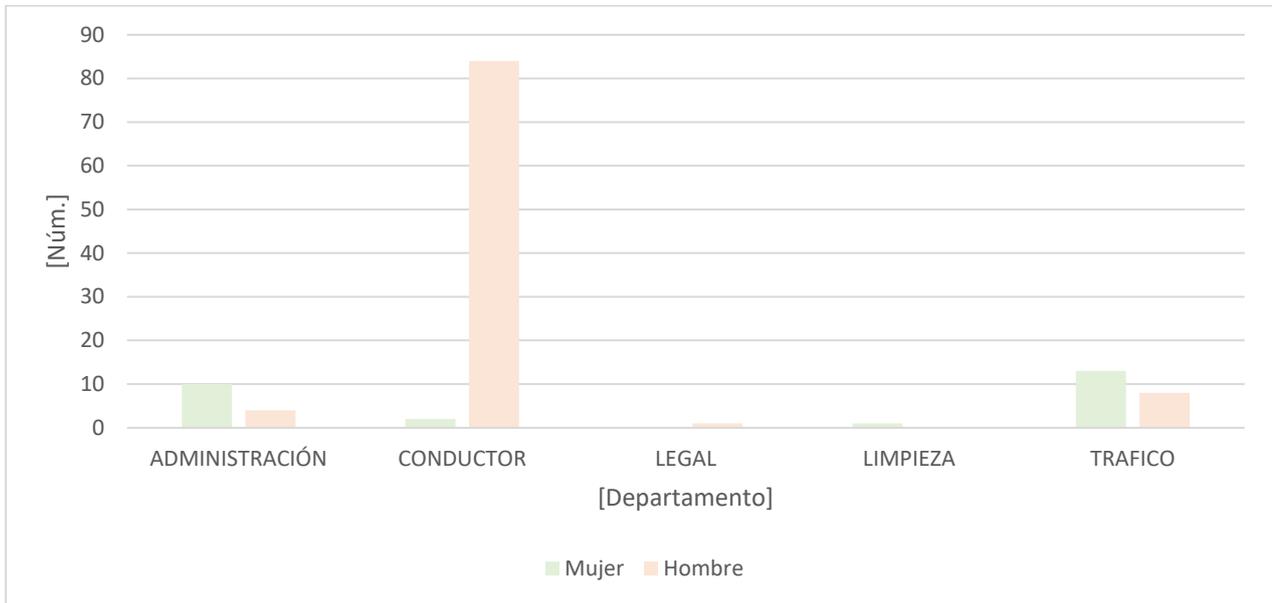


Distribución de la plantilla por rangos de edades y proporción hombres totales / mujeres totales:



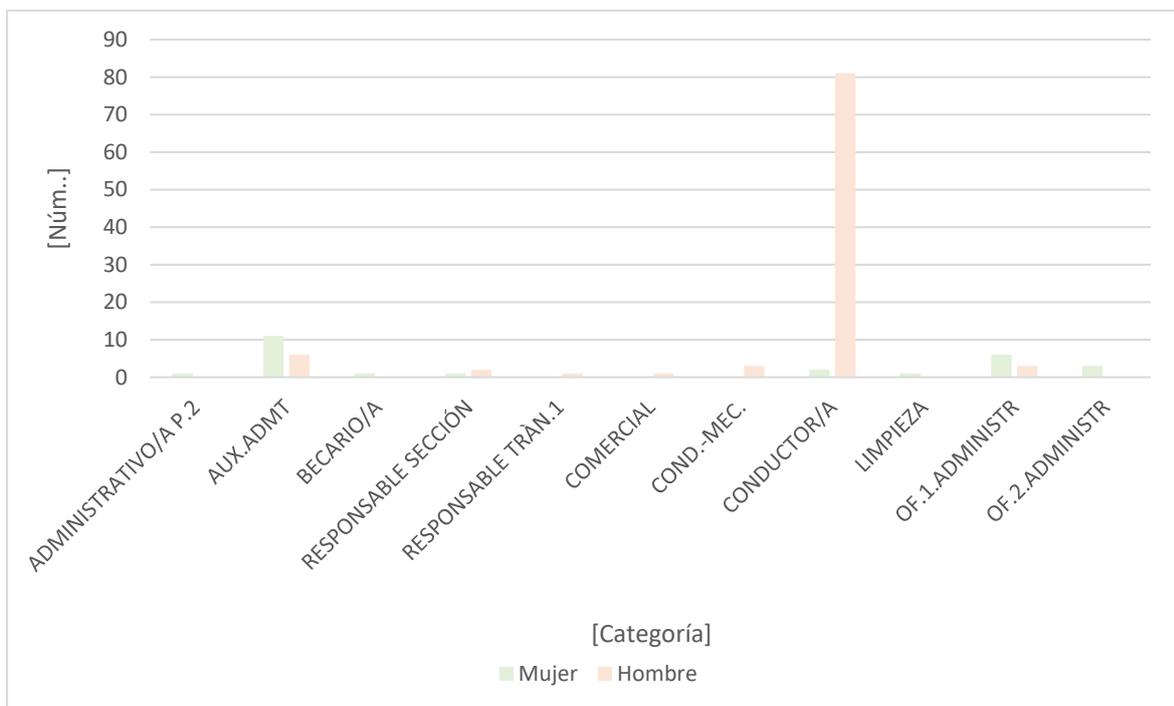
DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ORGANIZACIÓN:

Distribución por departamentos

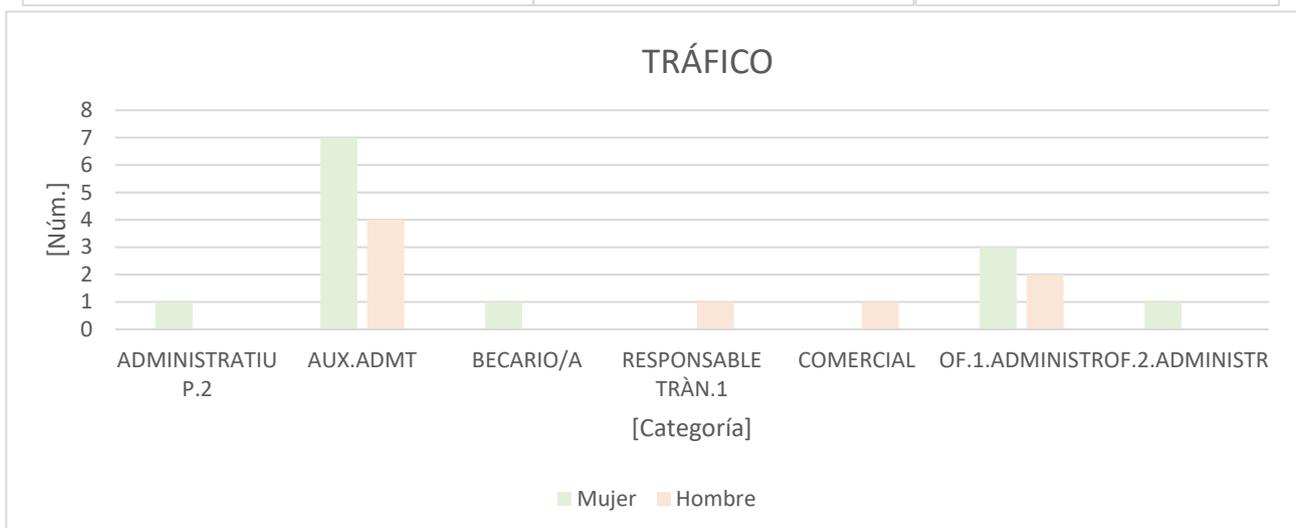
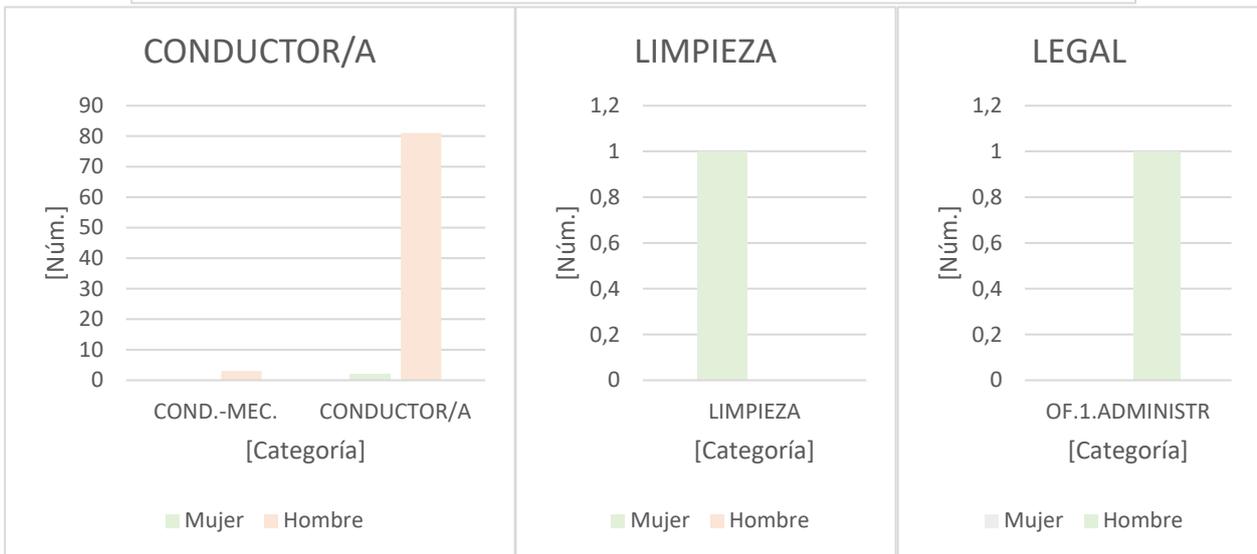
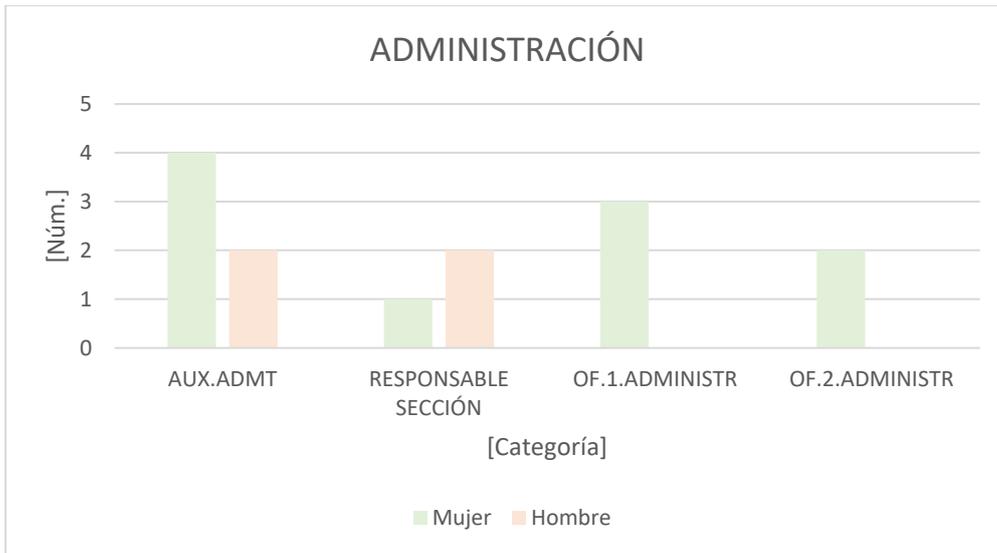


Distribución por categorías

La distribución por departamento y categorías en los departamentos con representación de ambos sexos es:

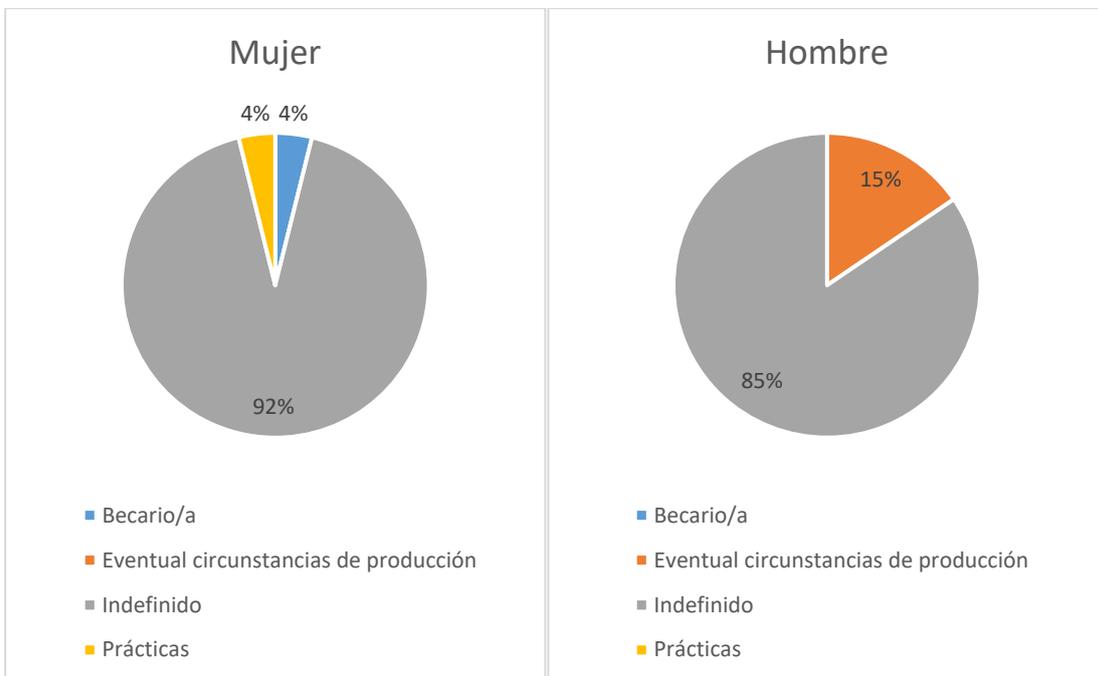
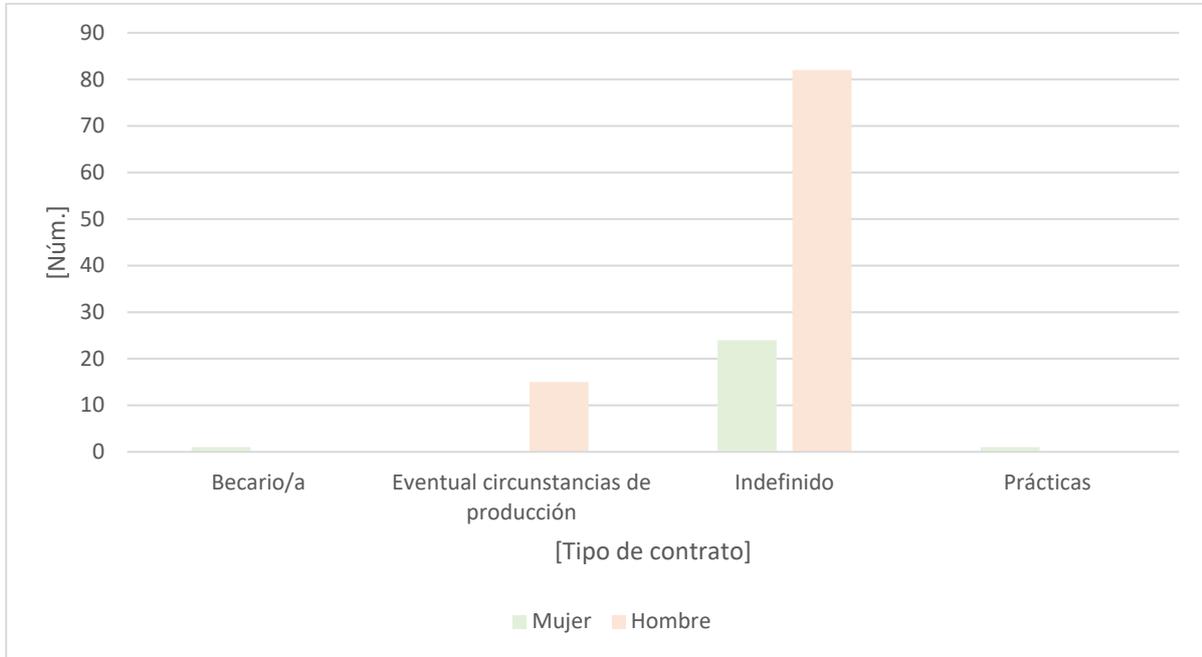


Distribución por Departamentos-Categorías

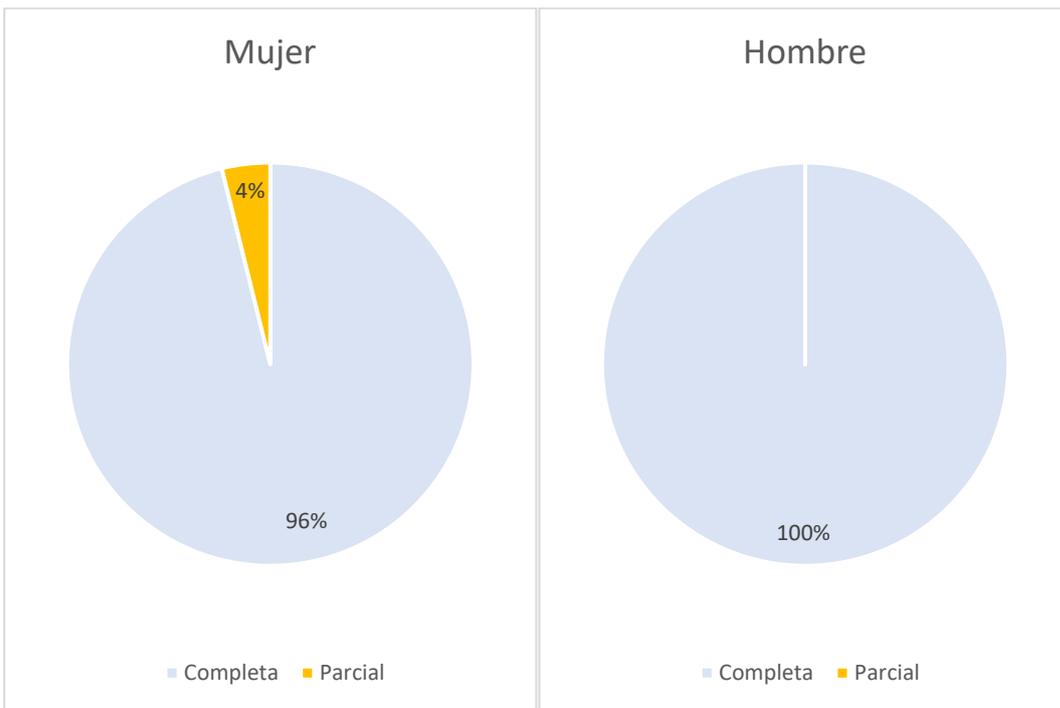
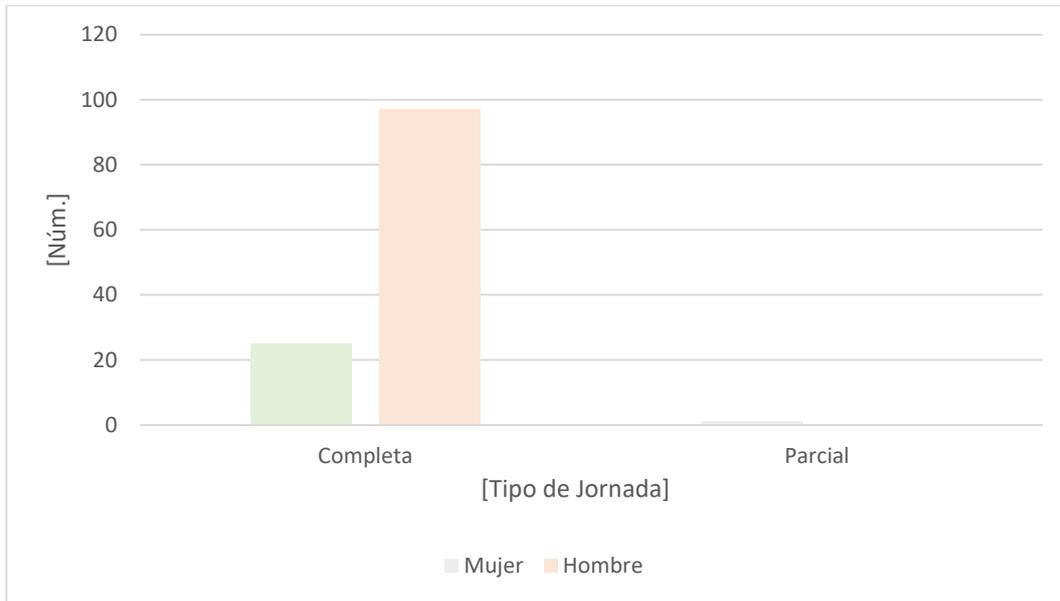


CONDICIONES CONTRACTUALES

Distribución por tipología de contrato

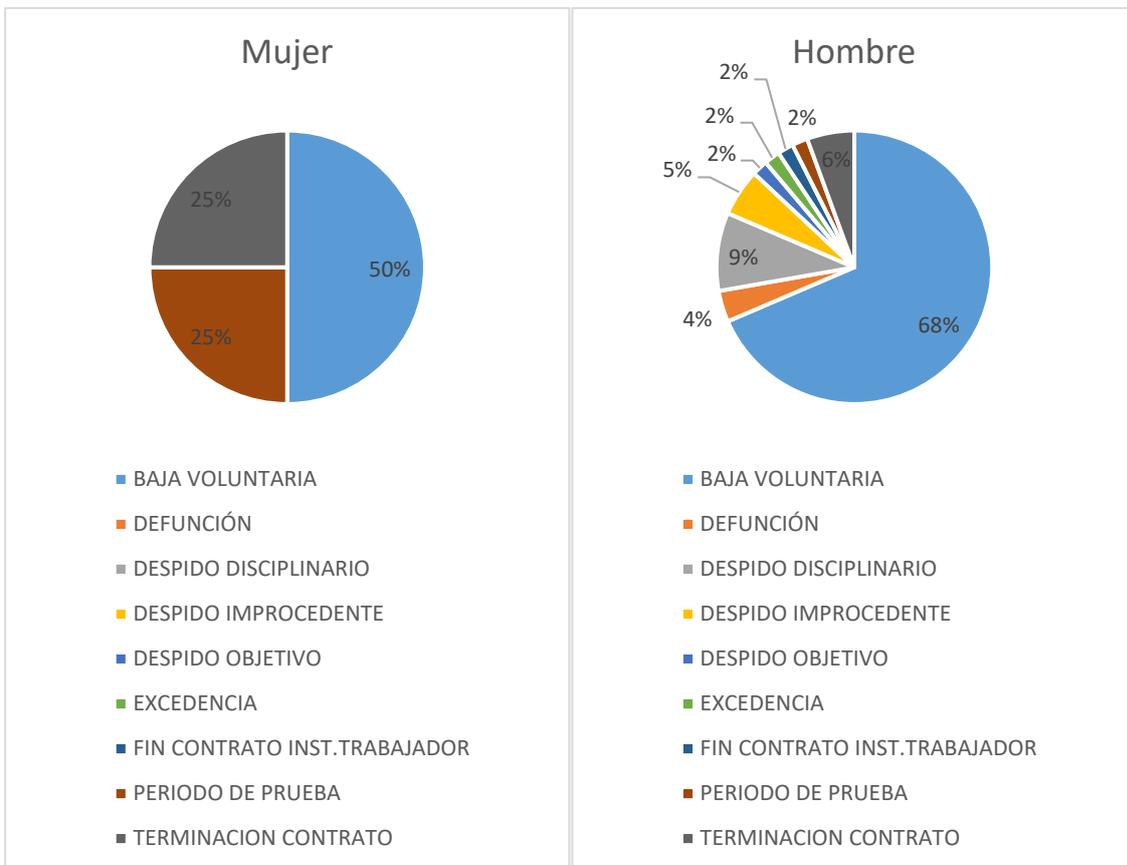
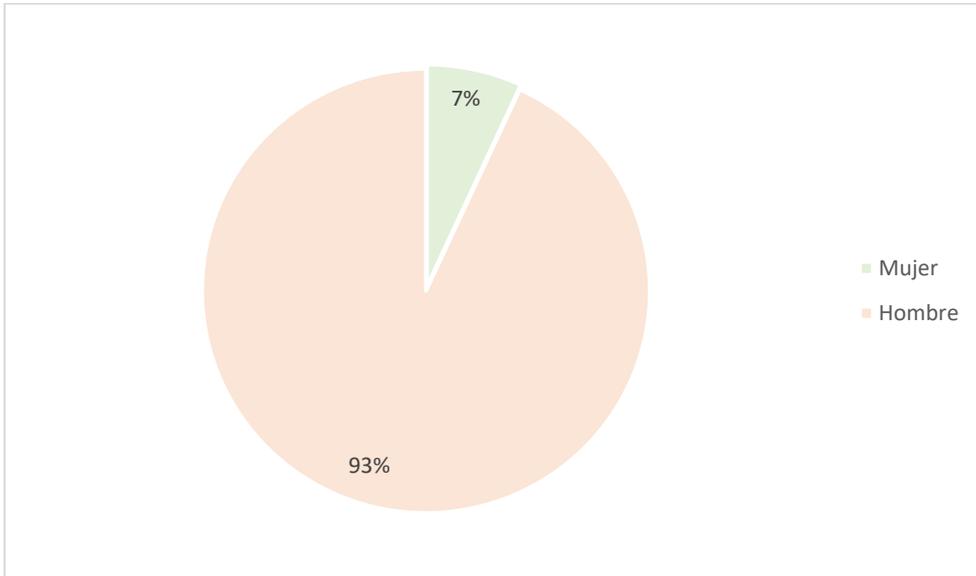


TIPOLOGIA DE JORNADA



EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL

Tipos de extinciones laborales producidas el año 2020



PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La mayoría de las personas entrevistadas creen que todos los lugares de trabajo pueden estar ocupados por cualquier sexo. No obstante, una minoría opinan que ciertos lugares concretos no.

Condiciones laborales	
Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none">• Los horarios están relacionados con el puesto de trabajo y no con el género.• No se aprecian diferencias significativas en la tipología de la jornada.• La mayoría de las personas entrevistadas creen que todos los lugares de trabajo pueden estar ocupadas por cualquier persona.	<ul style="list-style-type: none">• Infrarrepresentación femenina en los lugares de trabajo relacionados con la conducción.

10.3. Acceso a la Organización

SELECCIÓN

Villart Logistic dispone de procedimiento de contratación de personal.

Cuando existe una vacante de trabajo, en primer momento se opta por la promoción interna. En caso de no ser posible se oferta en portal específico de ofertas de trabajo o se utiliza ETT para el proceso de selección.

Una vez recibidos los CV, los recoge el departamento de RRHH y selecciona según adecuación con el perfil necesario. Se realiza un primer contacto por teléfono, y si mutuamente están interesados se citan para mantener una entrevista personal de trabajo. En la entrevista participa el/la responsable del departamento y el/la responsable de RRHH.

Si la persona responsable del departamento y RRHH considera que la persona candidata es un buen perfil para el puesto de trabajo, se realiza un informe de la evaluación de la persona candidata y se envía a dirección juntamente con el Currículum Vitae.

Posteriormente se realiza una segunda entrevista para terminar de concretar las condiciones laborales y económicas.

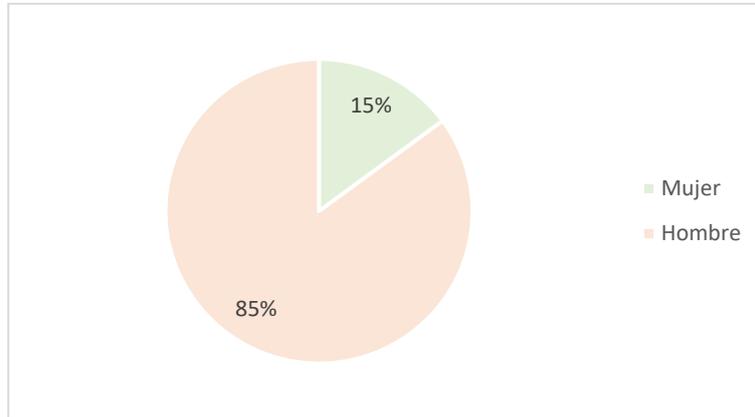
Existen definiciones de los lugares de trabajo, donde se especifica los conocimientos, habilidades, formación, capacidades, etc. que debe disponer la candidata o candidato al puesto de trabajo.

Las ofertas de trabajo publicadas se confeccionan en un lenguaje correcto y respetuoso, pudiendo mejorar algún matiz del lenguaje inclusivo en materia de igualdad de oportunidades.

Villart Logistic, valora exclusivamente los aspectos profesionales de las candidatas o candidatos en el proceso de selección. Aunque durante el proceso de entrevista se interesa por la situación personal del/la trabajador/a, sin que pueda influir en la decisión final.

EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES

Contrataciones nuevas producidas en los últimos 4 años por sexo:



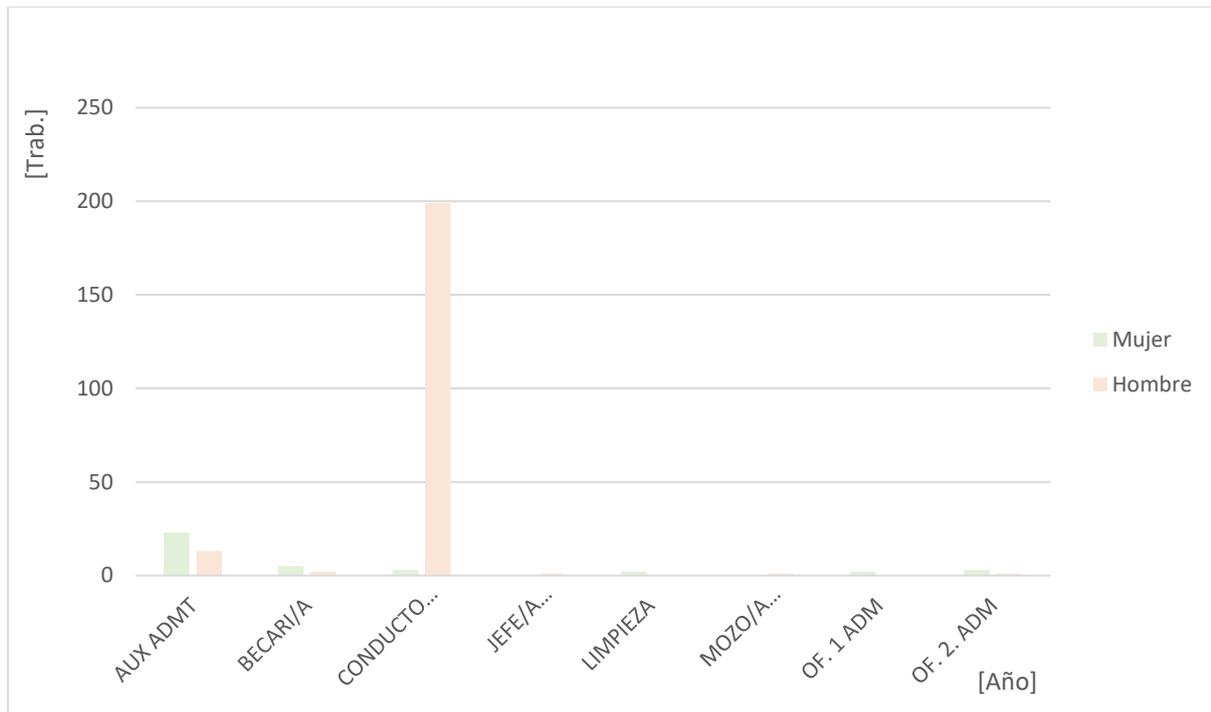
Mayoritariamente las contrataciones son del lugar de trabajo conductor/a, como se ha comentado en apartados anteriores este lugar de trabajo está masculinizado a nivel global del sector. Si no hay mujeres formadas, con los permisos de conducir correspondientes y dispuestas a ocupar este lugar de trabajo provoca que las candidaturas de personas para ocupar este lugar de trabajo sean de hombres en su totalidad. Por ese motivo a la empresa le resulta difícil la contratación de mujeres.

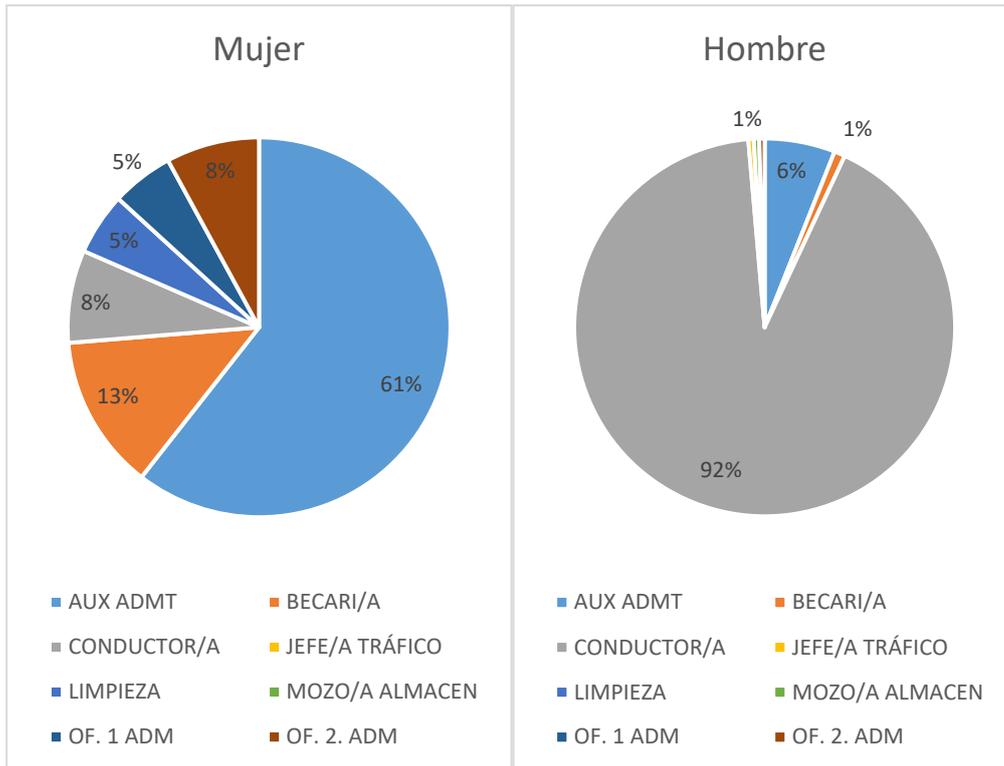
Evolución de las contrataciones nuevas producidas en los últimos 4 años



Últimas contrataciones	Relación Mujeres/Hombre
de 0 a 2 anys	0,18
de 2 a 4 anys	0,17

Evolución de las contrataciones nuevas producidas por departamento y por categoría





PERCEPCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR

La mayoría de las personas entrevistadas coinciden en que se busca un perfil profesional para ocupar el lugar de trabajo que desarrollan, no obstante, ciertas secciones tienen opiniones distintas.

La percepción derivada de las encuestas anónimas a la pregunta 4:

¿Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección para acceder a la empresa?

Las mujeres puntúan de media en 8 puntos y los hombres en 9 puntos.

En el Anexo 1 de resultados de las entrevistas se detallan los resultados de las encuestas.

Acceso a la Organización	
Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> Se dispone de procedimiento de contratación de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> La tendencia de contratación por sexos de los últimos 4 años indica poca

<ul style="list-style-type: none">• Las ofertas de trabajo se confeccionan con un lenguaje adecuado.• La percepción mayoritaria del personal es total en la idea de que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección.	<p>presencia femenina en las nuevas incorporaciones.</p> <ul style="list-style-type: none">• Las ofertas de trabajo se confeccionan con un lenguaje inclusivo y adecuado, pero pudiendo mejorar en lenguaje inclusivo.
--	--

10.4. Formación interna i/o continua

VILLART LOGISTIC, S.L.U., dispone de plan de formación para llevar a cabo las programaciones de las formaciones a toda la plantilla de la empresa, y dar respuesta a las necesidades de formación y reciclaje de todas las personas trabajadoras de la empresa.

La dirección de la empresa establece la siguiente formación de personal de la empresa necesaria para el desarrollo de la actividad empresarial, entre otras:

- Certificado de Aptitud Profesional, y su renovación.
- Carné ADR, y su renovación
- Formación inicial manual de conductor/a.
- Formación inicial Prevención de riesgos laborales por puesto de trabajo.
- Formación inicial de calidad, medio ambiente, protección y SQAS.
- Formación anual del Manual de buenas prácticas ambientales en la oficina.
- Formación sobre BBS (Behavior Based Safety) y CSS (Conducción Segura y comportamientos seguros en operaciones de carga y descarga de mercancía).
- Formación inicial del manual de Bienvenida del personal a la oficina.

Mediante la descripción de cada lugar de trabajo, se anota la formación que se requiere. En las reuniones trimestrales de HSEQ, una de los puntos a tratar es la formación, los departamentos pueden solicitar los aspectos dentro del equipo a reforzar. Se comunica y se evalúa la necesidad formativa para efectuarla si se considera necesario.

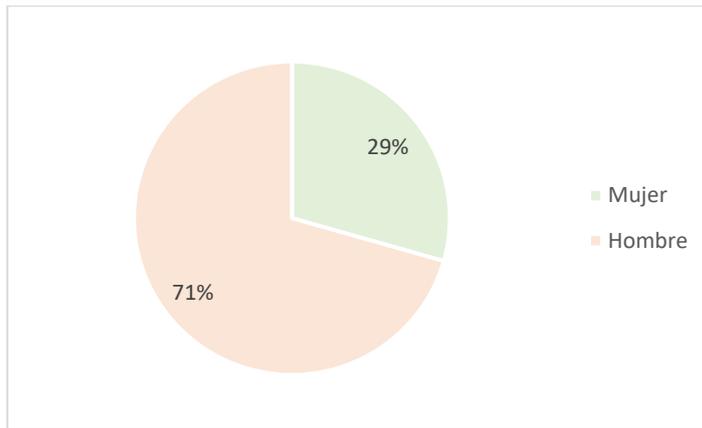
Formaciones realizadas año 2020

Las principales formaciones realizadas durante el año 2020 son:

- Business English A2
- Business Intelligence y Big Data
- Excel
- Facturación, factura electrónica y SII
- Formación de Conducta sobre seguridad CSS
- Manipulación de alimentos individual

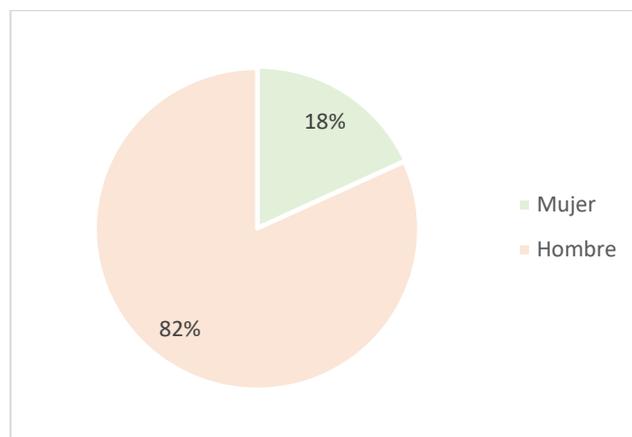
- Prevención de riesgos laborales
- Reciclaje HSEQ
- SQAS

Resumen de las formaciones por sexo realizadas en 2020:

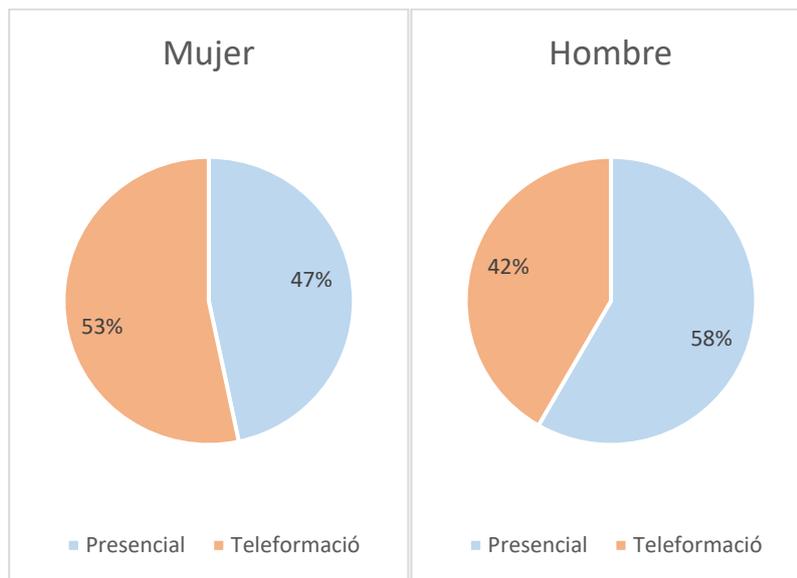
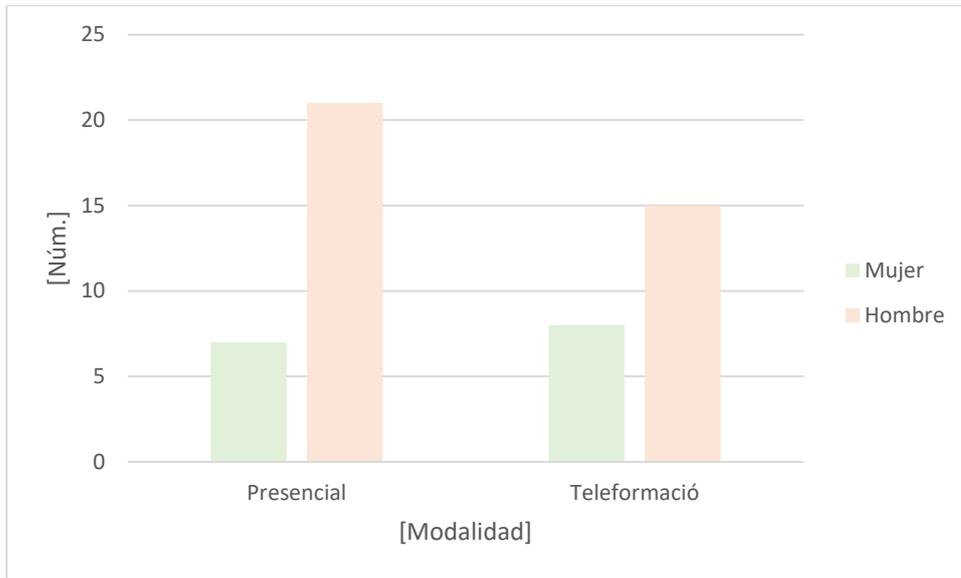


Mayoritariamente las incorporaciones de personas en plantilla anual son del lugar de trabajo conductor/a. Como se ha comentado anteriormente es un sector masculinizado, donde encontrar mujeres que quieran o dispongan de las capacidades para ocupar el lugar de trabajo es difícil. Por lo tanto, la mayoría de estas incorporaciones son hombres. Lo que nos conllevan que todas las formaciones iniciales en la empresa sean mayoritariamente realizadas por hombres ya que son superiores en presencia.

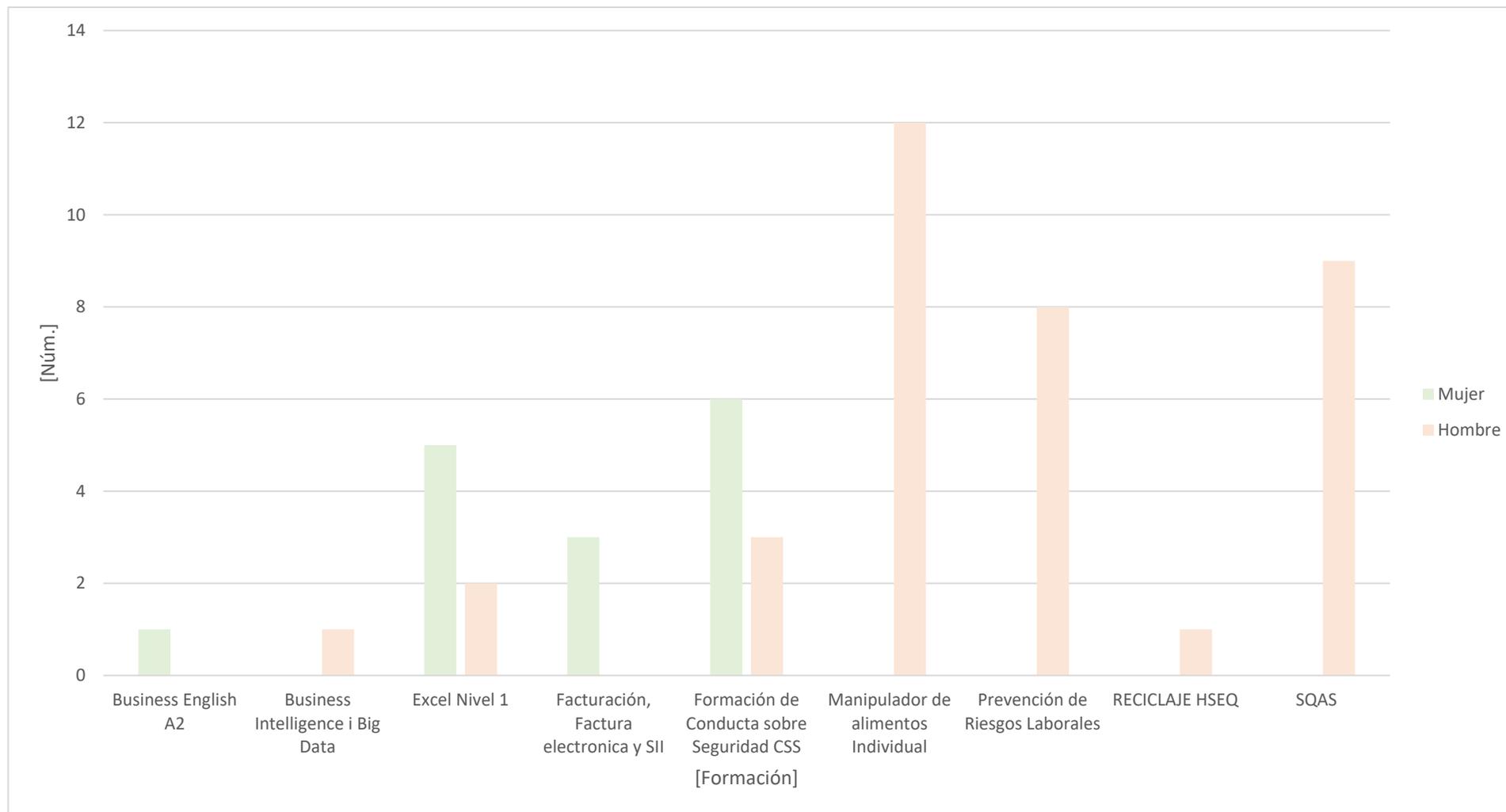
Tiempo invertido en las formaciones por sexo durante el 2020:



Formación por modalidad:



Formaciones realizadas en el 2020:



PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas entrevistadas coinciden en que todos ofrecen por igual la formación y que disponen de amplias posibilidades de formación, ya sea por su lugar de trabajo o de interés general para toda la plantilla.

En las encuestas en la pregunta 5:

¿Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación interna/continua de la empresa?

Las mujeres puntúan en 7,9 puntos y los hombres en 8,2 puntos (sobre 10).

En el Anejo 1 de resultados de las entrevistas se detallan los resultados de la pregunta 4 de la encuesta, sobre: *Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación interna/ continua.*

Formación interna y/o continua	
Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> Las personas de la plantilla de la empresa pueden proponer formaciones, a través del Dept. de RRHH. Existe un Plan de Formación anual. Percepción positiva en el acceso a formación por parte de todas las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la formación en igualdad de oportunidades a nivel de empresa.

10.5. Promoción y/o desarrollo profesional

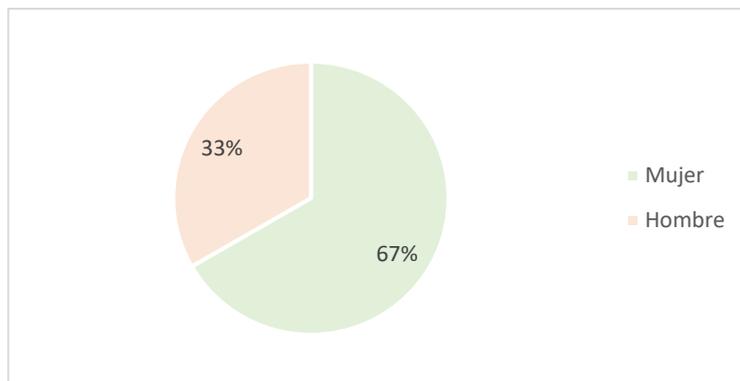
A pesar de que no se dispone de un protocolo escrito de promoción interna, VILLAR LOGISTIC, S.L.U. apuesta por la promoción interna para cubrir las vacantes, las personas que intervienen en la decisión de promoción son la persona responsable del departamento y dirección.

Cuando dentro de la propia plantilla se considera que no existen personas con los requisitos necesarios para cubrir el puesto de trabajo se opta por selección externa.

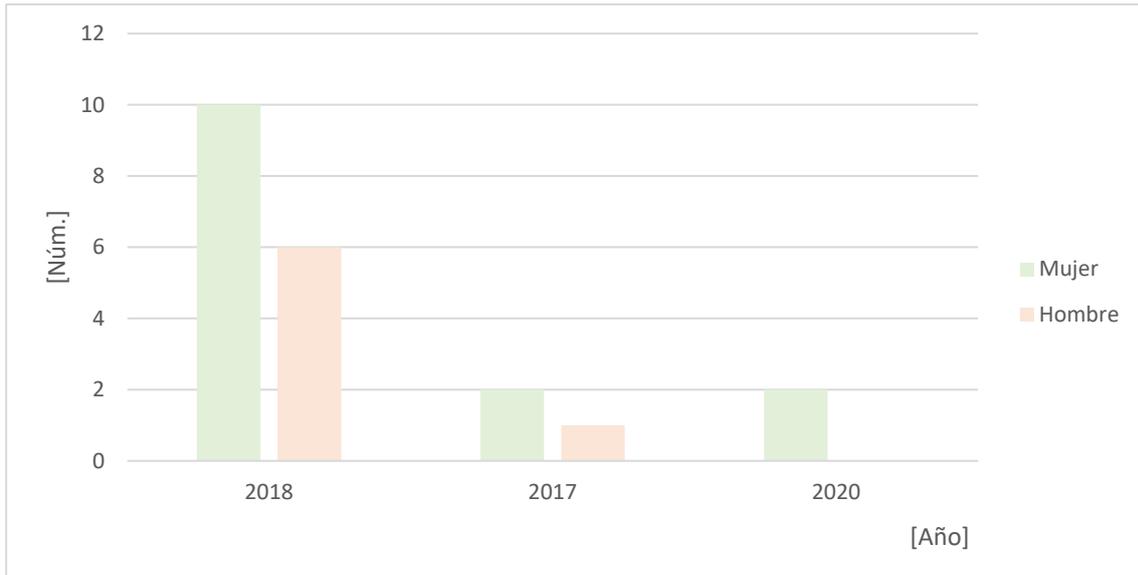
Des de dirección juntamente con la persona responsable de los departamentos realizan una valoración de las personas trabajadoras: actitudes, aptitudes, si encaja dentro del grupo, su comodidad con las tareas, etc.

La promoción interna puede ser vertical, hacia un rango superior o horizontal, que suponga el traslado de la persona a otro departamento dentro de la organización, no relacionado directamente con el anterior.

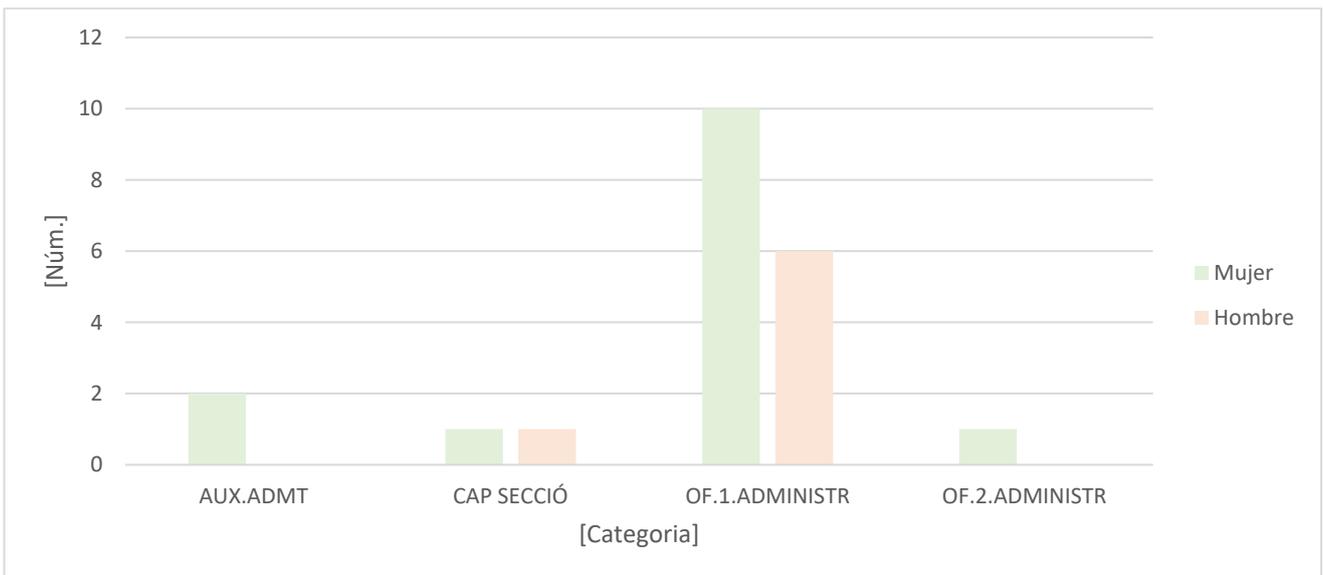
Cambios de categoría del 2017 al 2020



Distribución por años



Aumentos de categoría desagregados por-sexo y categoría:



PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas entrevistadas coinciden en que, por los pocos lugares de trabajo disponibles en la empresa, es difícil la promoción pero que no está relacionada con el sexo de la persona.

Referente a las encuestas anónimas de la pregunta 6:

¿Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo profesional?

La puntuación en mujeres de media es 7,7 puntos y la de los hombres 8,0 puntos (sobre 10 puntos).

En el Anejo 1 de resultados de las entrevistas se detallan los resultados de las encuestas.

Promoción y/o desarrollo profesional	
Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none">• La empresa fomenta la promoción interna, antes de incorporar personal externo.• Género femenino con aumentos de categoría.	<ul style="list-style-type: none">• Disponer de un Protocolo básico de Promoción interna.

10.6. Retribución

La empresa dispone de registro salarial del año 2020, realizado con la herramienta del registro retributivo que pone a disposición el Ministerio de Igualdad. Este registro se ha realizado según el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Incluye la media aritmética y la mediana de los salarios, complementos salariales, y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo por cada grupo profesional.

El registro está realizado para:

- **Retribuciones efectivas:** contiene toda la información respecto a las retribuciones efectivamente percibidas en el período de referencia por las personas asalariadas en la empresa, por cada una de sus situaciones contractuales, sus medias y medianas están desglosadas por sexos y grupos profesionales.
- **Retribuciones equiparadas:** además de la información de las retribuciones efectivamente satisfechas correspondientes a las distintas situaciones contractuales, incluye la denominada equiparación (normalización y/o anualización de las retribuciones con el fin de proporcionar unos datos adicionales de comparabilidad (importes equiparables).

Criterios de equiparación:

- **Misma jornada a lo largo del año:** Se realiza una normalización de las retribuciones de la misma jornada (jornada completa).
- **Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año.** Se realiza una anualización de las retribuciones percibidas en períodos inferiores al año.

Los grupos profesionales utilizados en el registro se realizan según el convenio de la empresa. VILLART LOGISTIC, S.L.U., la cual está al convenio de TRACCIO MECANICA DE MERCADERIES -LLEIDA- (cód. oficial: 25000355011994). El convenio específico para cada grupo profesional los criterios generales, la formación, las categorías y las funciones a realizar. Los grupos profesionales son:

Los grupos profesionales son:

- **Grupo Profesional 1:** ADMINISTRADOR, GERENT, CAP SERVEI
- **Grupo Profesional 2:** AUX.ADMT
- **Grupo Profesional 3:** AJUDANT (O), PEÓ ESPEC.

- **Grupo Professional 4:** CONDUCT.REPARTIDOR, OFICIAL 3.
- **Grupo Professional 5:** CAPATAS -MENSUAL-
- **Grupo Professional 6:** CAP TRÀN.3
- **Grupo Professional 7:** CAP TRAN.2
- **Grupo Professional 8:** CONDUCTOR/A
- **Grupo Professional 9:** ENCARREGAT/DA GRAL.
- **Grupo Professional 10:** CAP SECCIÓ, DIRECTOR COMERCIAL
- **Grupo Professional 11:** MOSSO, NETEJA
- **Grupo Professional 12:** OFICIAL 1.
- **Grupo Professional 13:** OF.1.ADMINISTR
- **Grupo Professional 14:** OF.2.ADMINISTR
- **Grupo Professional 15:** VIGILANT
- **Grupo Professional 16:** COND.-MEC., MECÀNIC
- **Grupo Professional 17:** COMERCIAL
- **Grupo Professional 18:** CAP T. 2ª P.1, OF. 1ª ADM P-1, ADMINISTRATIU P.1, AUX.ADMTIV. P.1
- **Grupo Professional 19:** CAP T. 2ª P.2, OF. 1ª ADM P-2, AUX.ADMTIV. P.2, ADMINISTRATIV P.2
- **Grupo Professional 20:** CAP TRÀN.1

TOTALIDAD DE LA PLANTILLA

Media Aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-23%	-96%	-60%	82%	-8%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	3%	-78%	-34%	82%	-1%

Mediana

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-52%	-290%	-131%	100%	-44%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	10%	-165%	-44%	100%	-5%

GRUPO PROFESIONAL 02

Incluye las categorías: AUX.ADMT

Media Aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-9%	-20%	-16%	78%	-12%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	1%	-8%	-4%	75%	-2%

Mediana

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	9%	-53%	-20%	0%	-20%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	-13%	-7%	0%	-7%

Justificación brechas:

Extrasalarial equiparable en media aritmética (75%) y mediana (100%)

La brecha es causada principalmente por indemnizaciones, que en este caso han sido de hombres, y kilometraje asociado a personas concretas que han requerido desplazamientos por la realización de sus tareas.

GRUPO PROFESIONAL 08

Incluye las categorías: CONDUCTOR/A

Media Aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-3%	3%	-1%	-15%	-7%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-9%	-4%	-7%	-14%	-9%

Mediana

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-5%	-4%	-4%	-32%	-16%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-1%	-6%	-3%	-32%	-12%

Justificación brechas:

Extrasalarial equiparable en mediana (-32%)

Causado principalmente por Dietas: son generadas por personas concretas en que han requerido dietas específicas por su trabajo y situación específica.

GRUPO PROFESIONAL 10

Incluye las categorías: CAP SECCIÓ, DIRECTOR COMERCIAL

Media Aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	0%	62%	58%	100%	58%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	62%	58%	100%	58%

Mediana

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	0%	62%	58%	100%	58%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	62%	58%	100%	58%

Justificación brechas:

Complementos salariales equiparables en media aritmética (62%) y mediana (62%)

Esta brecha es producida principalmente por los complementos mejora voluntaria, vehículo y pagas extras, debido a :

- Mejora voluntaria y pagas extra: Existen personas con responsabilidades y funciones concretas en su puesto de trabajo y dedicación específicas por los cuales se pactó una mejora voluntaria y/o pagas extra en el momento de la contratación.
- Vehículo: Una persona concreta por el lugar de trabajo que ocupa, desplazamientos habituales y responsabilidad crea la brecha por su complemento.

Extrasalarial equiparable en media aritmética (100%) y mediana (100%)

Causado principalmente por Dietas: son generadas por personas concretas en que han requerido dietas específicas por su trabajo y situación específica.

GRUPO PROFESIONAL 11

Incluye las categorías: MOSSO, NETEJA

Media Aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-538%	-360%	-435%	100%	-395%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	28%	16%	100%	17%

Mediana

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-538%	-360%	-435%	100%	-395%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	28%	16%	100%	17%

Justificación brechas:

Complementos salariales en media aritmética (28%) y mediana (28%)

Mejora voluntaria: Existen personas con responsabilidades y funciones concretas en su puesto de trabajo y dedicación específicas por los cuales se pactó una mejora voluntaria en el momento de la contratación.

Extrasalarial equiparable en media aritmética (100%) y mediana (100%)

Causado principalmente por Dietas: son generadas por personas concretas en que han requerido dietas específicas por su trabajo y situación específica.

GRUPO PROFESIONAL 13

Incluye las categorías: OF.1.ADMINISTR

Media Aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	2%	27%	19%	99%	29%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	24%	16%	99%	26%

Mediana

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	0%	17%	5%	0%	29%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	18%	11%	0%	24%

Justificación brechas:

Extrasalarial equiparable en media aritmética (99%)

La brecha es causada principalmente por indemnizaciones, que en esta caso han sido de hombres,.

GRUPO PROFESIONAL 14

Incluye las categorías: OF.2.ADMINISTR

Media Aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-304%	-481%	-405%	30%	-308%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-42%	-109%	-80%	83%	-44%

Mediana

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-412%	-508%	-467%	100%	-387%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-49%	-131%	-96%	100%	-52%

Justificación brechas:

Salario base equiparable en media aritmética (-42%) y mediana (-49%)

Existe la presencia de un hombre en este grupo profesional de baja por incapacidad temporal, que no computa su retribución en periodo de baja.

Complementos salariales en media aritmética (-109%) y mediana (-131%)

Mejora voluntaria y pagas extra: Existen personas con responsabilidades y funciones concretas en su puesto de trabajo y dedicación específicas por los cuales se pactó una mejora voluntaria y/o pagas extra en el momento de la contratación.

Extrasalarial equiparable en media aritmética (83%) y mediana (100%)

Causado principalmente por prestaciones de incapacidad temporal que han sido mayores en hombres.

GRUPO PROFESIONAL 16

Incluye las categorías: COND.-MEC., MECÀNIC

No existe la presencia de trabajadoras mujeres ocupando estas categorías profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 17

Incluye las categorías: COMERCIAL

No existe la presencia de trabajadoras mujeres ocupando estas categorías profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 18

Incluye las categorías: CAP T. 2ª P.1, OF. 1ª ADM P-1, ADMINISTRATIU P.1, AUX.ADMTIU. P.1

No existe la presencia de trabajadores hombres ocupando estas categorías profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 19

Incluye las categorías: CAP T. 2ª P.2, OF. 1ª ADM P-2, AUX.ADMTIU. P.2, ADMINISTRATIU P.2

No existe la presencia de trabajadores hombres ocupando estas categorías profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 20

Incluye las categorías: CAP TRÀN.1

No existe la presencia de trabajadoras mujeres ocupando estas categorías profesionales.

PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La mayoría de las personas entrevistadas desconocen la retribución de sus compañeros, de todos modos, la mayoría opinan que la retribución va en función de las aptitudes y capacidades de cada persona y que no influye en el género.

En las encuestas, a la pregunta de este ámbito:

¿Ocupando un mismo lugar de trabajo, una mujer y un hombre cobran igual en la empresa?

Las mujeres puntúan de media en un 7,4 y los hombres en 8,8 puntos (sobre 10).

Retribución	
Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none">• La empresa valora el trabajo y los méritos de su personal.• No hay brechas sin justificación.	<ul style="list-style-type: none">• Política salarial no definida por escrito.• Realización anual del registro retributivo.

10.7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad

VILLART LOGISTIC, S.L.U. tiene definido su calendario laboral con los festivos estatales y locales de carácter retributivo, juntamente con la jornada anual de según convenio.

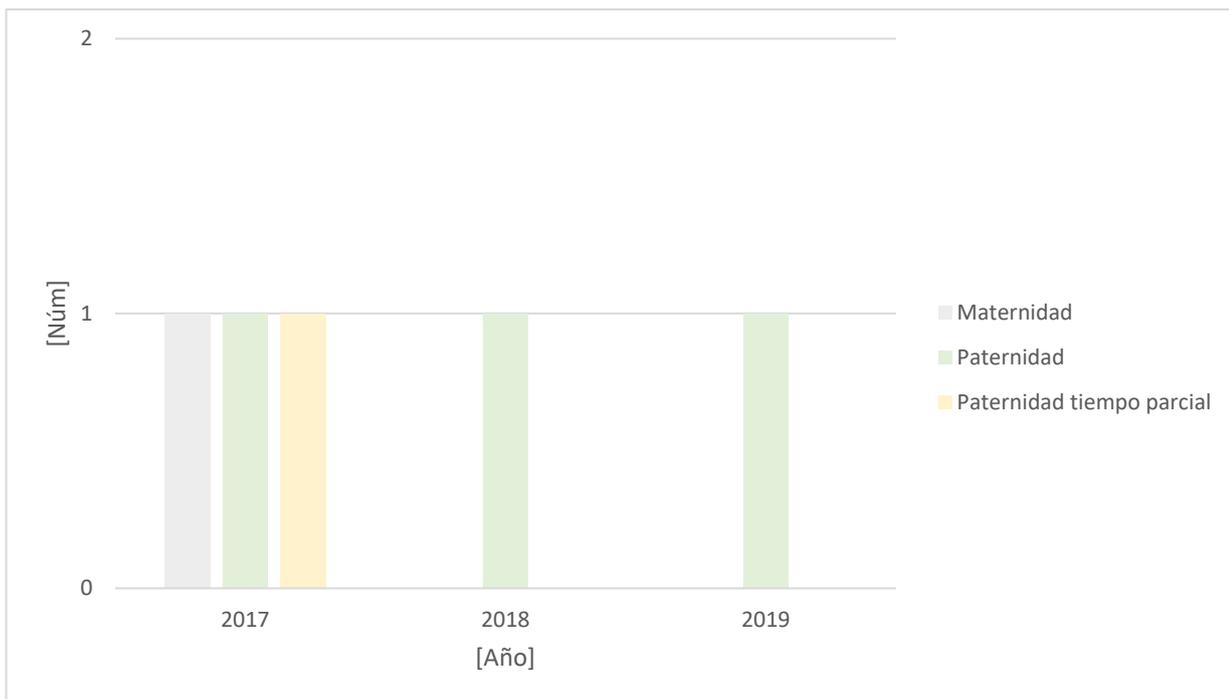
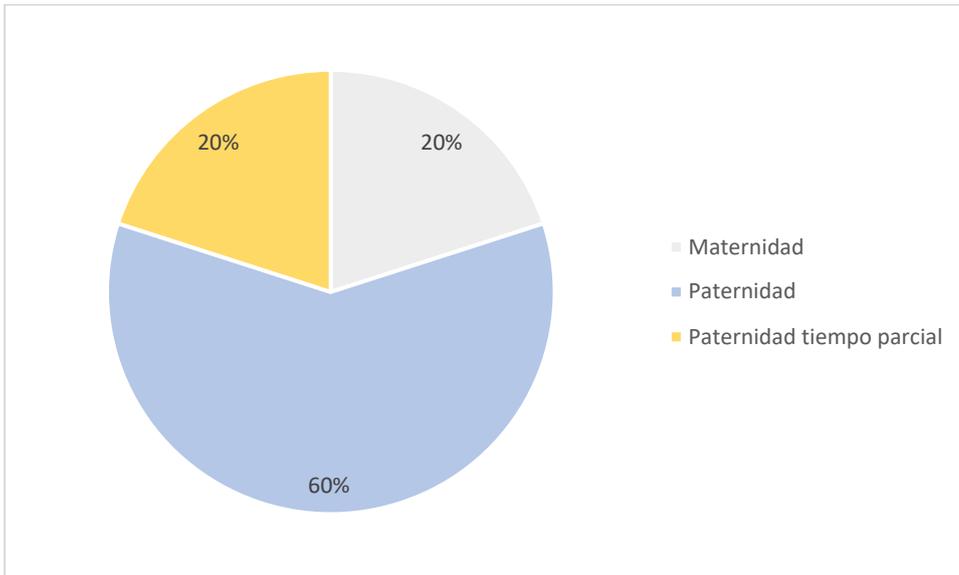
Los horarios establecidos en oficina son de lunes a viernes de 08.00 a 13.00 y de 14 a 17.00. Se dispone de opción de teletrabajo.

Las personas conductoras realizan horarios en función del transporte a realizar. Se dispone de instrucción con los tiempos de conducción y descanso de los conductores de obligado cumplimiento, en el que se refleja las horas de conducción diarias, conducción máxima semanal, conducción máxima bisemanal, protocolo de descansos, etc. Esta instrucción es entregada a todas las personas trabajadoras que ocupan el lugar de trabajo CONDUCTOR/A.

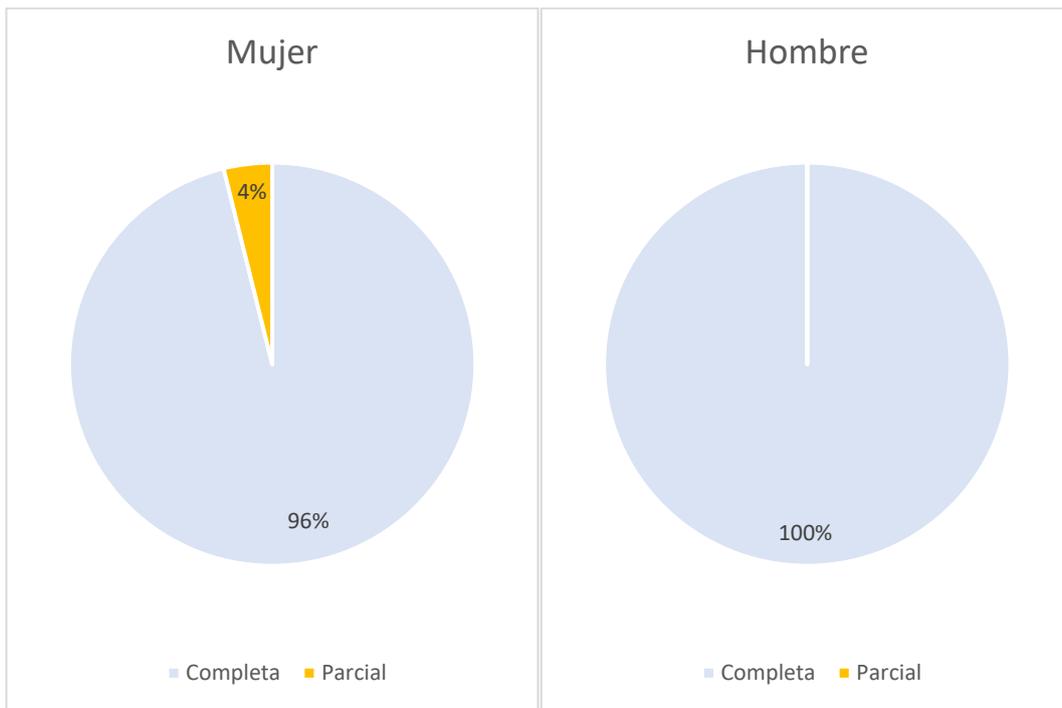
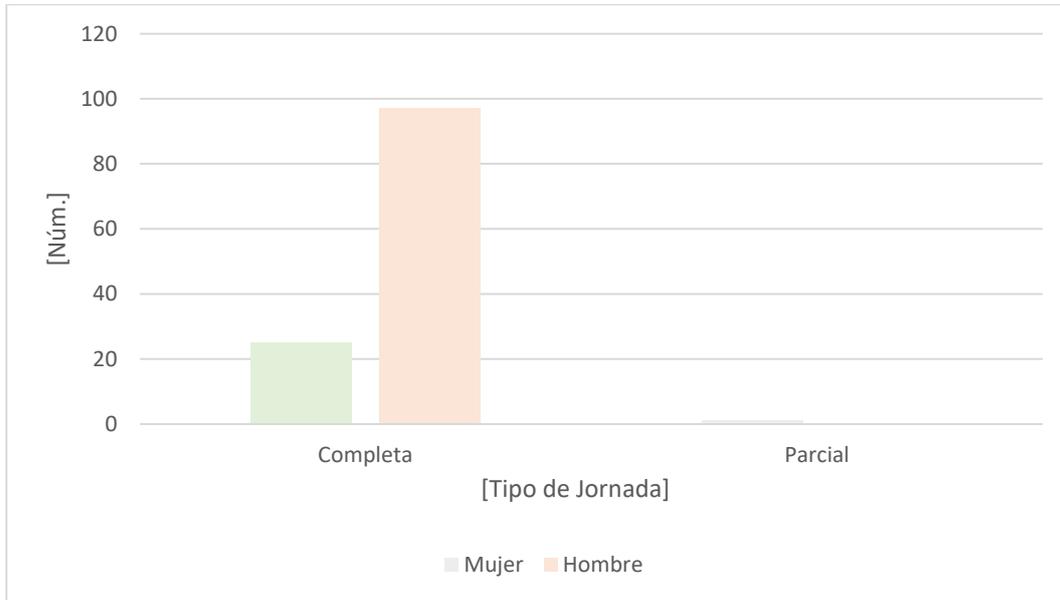
La empresa dispone de beneficios sociales, de los que se indican:

- o Convenio con centros deportivos, con descuento en cuotas.
- o Cobertura de parte de seguro médico.
- o Entrega semanal de fruta fresca en oficina.
- o Adaptación de jornada laboral por motivos de conciliación.
- o Teletrabajo por motivos de conciliación.

Los permisos de maternidad/paternidad del periodo de 2017 a 2020:



Jornada laboral:



PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Todas las personas entrevistadas están de acuerdo en que la empresa ofrece las mismas facilidades de conciliación para todas las personas trabajadoras.

En las encuestas se le pregunta:

¿En general, se favorece el equilibrio de la vida familiar y personal a la empresa?

Las mujeres puntúan de media en 8,6 puntos y los hombres 9,0 puntos sobre 10.

Dentro del Anejo 1 se detallan los resultados de las encuestas.

Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	
Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none">• El horario está vinculado al lugar de trabajo y no al sexo.• La empresa tiene en cuenta las características personales de cada trabajador/a.• En el manual de bienvenida se informa de las medidas de conciliación familiar.	<ul style="list-style-type: none">• Consulta a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación disponibles.

10.8. Comunicación no sexista

La principal vía de comunicación externa de la empresa es su página web y una red social.

Web: <https://www.villartlogistic.com>

FACEBOOK:

<https://eur02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.facebook.com%2Fvallformosa&data=04%7C01%7Cteresa.rafecas%40vallformosa.com%7Cd385f1dbb2c1457581f708d8eebac332%7Cdb5bba5de1e74101bd623fcd431bda5b%7C0%7C0%7C637521833199434443%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWljoimC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzliLCJBTiI6Ikl1haWwiLCJXVCi6Mn0%3D%7C1000&sdata=X3PABfhh5jeTt5QgSDJHo8rL7A8P6HsCwQK%2Baks1GJ0%3D&reserved=0https://www.facebook.com/VillartLogistic/>

INSTAGRAM: https://www.instagram.com/villart_logistic/

TWITTER: <https://twitter.com/villartlogistic?lang=ca>

LINKEDIN: <https://es.linkedin.com/company/villart-log%C3%ADstic>

La comunicación visual y escrita en todas las redes sociales y vías de comunicación no perpetua los estereotipos de género, es respetuoso y adecuado.

PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas entrevistadas coinciden en que el lenguaje con la que la empresa se comunica es adecuado y respetuoso.

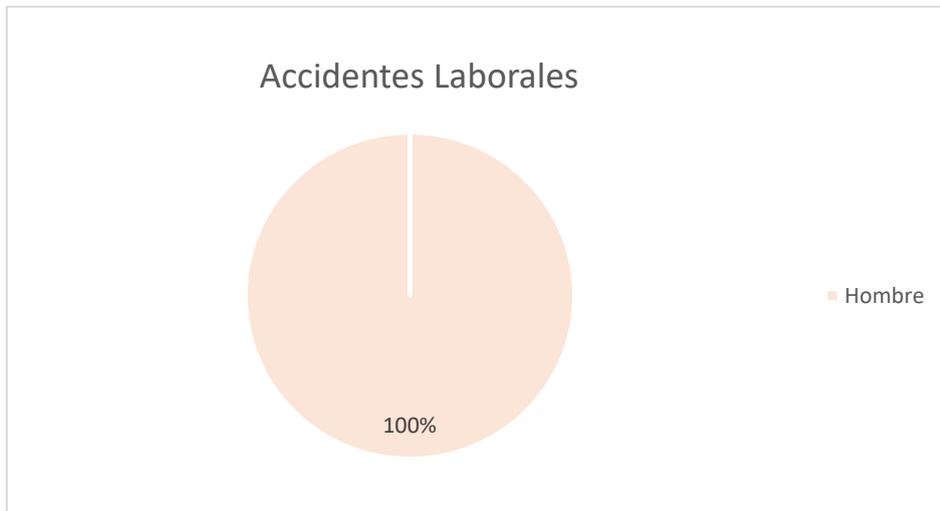
Comunicación no sexista

Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none">• El lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación externa de la empresa son respetuosas y no sexistas. La plantilla también tiene la misma percepción.• Los medios de publicidad de la empresa no presentan estereotipos de género.	<ul style="list-style-type: none">• Mejorar el lenguaje inclusivo utilizado.

10.9. Salud laboral

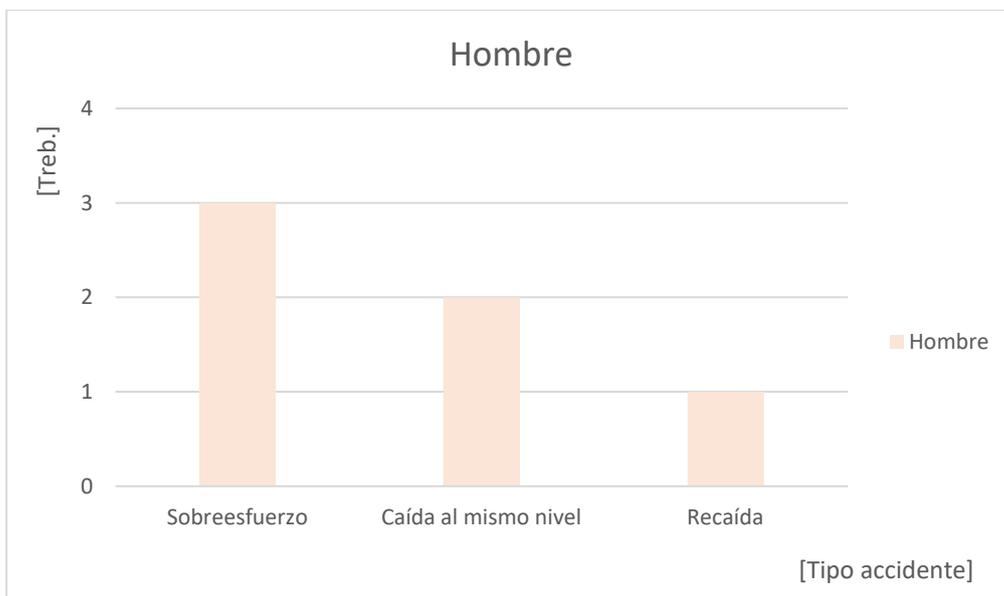
ACCIDENTES DE TRABAJO

Accidentes de trabajo de 2017 a 2020



La totalidad de accidentes han sido ocurridos en hombres.

Tipología de los accidentes de trabajo



Accidentes laborales por departamentos

Todos los accidentes han sido de personas trabajadoras de la sección CONDUCTOR/A. Este lugar de trabajo, por sus tareas a realizar, es el de más riesgo en la empresa, por lo que es lógico el resultado. El resto de lugares de trabajo realizan sus tareas en oficina con lo que sus riesgos son menores y de menor grado de peligrosidad.

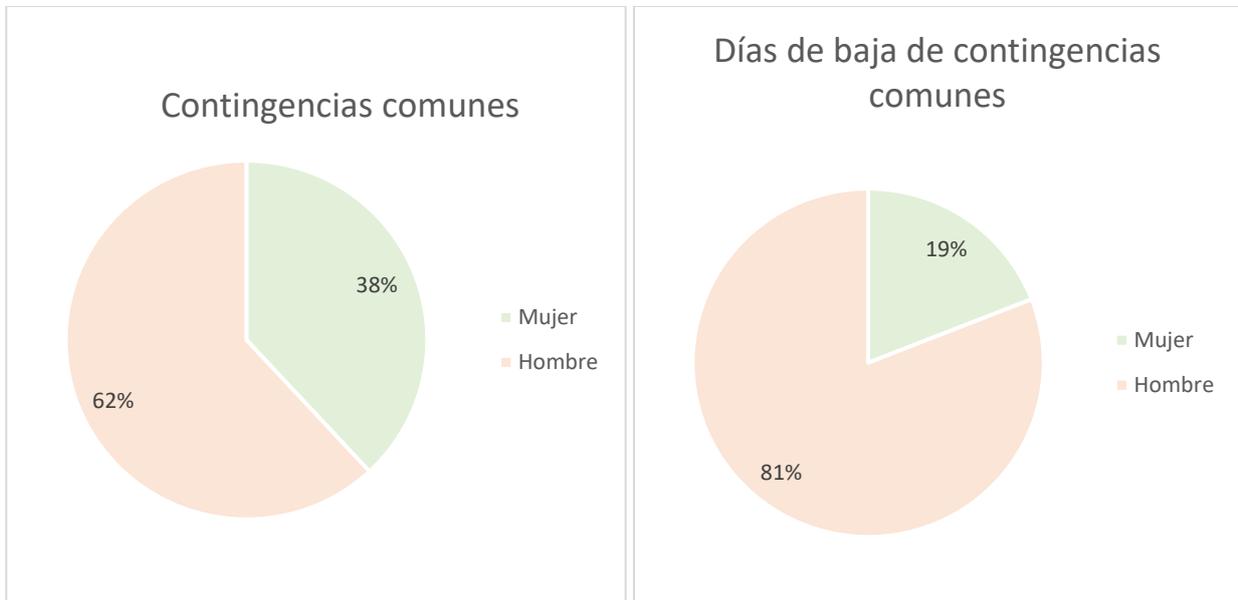
Los riesgos están asociados al lugar de trabajo y no al sexo.

ENFERMEDADES PROFESIONALES

No hay enfermedades profesionales en el periodo estudiado.

CONTINGENCIAS COMUNAS

Contingencias comunes y días de baja por éstas, de 2017a 2020:



PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las entrevistas han reflejado que la plantilla opina que indistintamente del género, los accidentes laborales no se originan en función del sexo.

Salud laboral	
Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none">• La empresa tiene en cuenta el riesgo por embarazo en función del puesto de trabajo.• Los riesgos laborales están asociados al lugar de trabajo y no al sexo.	<ul style="list-style-type: none">• Reducir la accidentabilidad ligada a la conducción independientemente del sexo del personal• Actuar sobre las secciones con más accidentes laborales para intentar reducirlos.

10.10. Prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

VILLART LOGISTIC, S.L.U. tiene implantado un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La declaración de principios de VILLART LOGISTIC, S.L.U. es:

Todas las personas tienen derecho a la igualdad, a la no discriminación y a ser tratados con dignidad y respeto.

En Villart Logistic consideramos que cualquier forma de violencia de género es un atentado contra la dignidad de las personas, violación de los derechos fundamentales y una demostración de desigualdad entre hombres y mujeres, por lo que son totalmente inaceptables y bajo ningún concepto se pueden tolerar o encubrir.

Villart Logistic se compromete expresamente a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual de todas las personas trabajadoras que forman parte de la empresa como condición imprescindible para evitar el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual.

Es por este motivo, que Villart Logistic, con el protocolo pretende, por una parte, prevenir estas situaciones a través de sesiones formativas e informativas y, por otra parte, resolver las quejas o denuncias presentadas por personas que hayan podido ser objeto de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.

Declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados en ninguna circunstancia. Tampoco deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

El protocolo se aplica a todo el personal de Villart Logistic, S.L.U.

Los principales puntos que contempla el protocolo son:

- Declaración de principios
- Marco legal y definiciones.
- Objeto
- Alcance
- Definiciones

- Ejecución control de documentación
- Medidas disciplinarias
- Medidas preventivas

PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La totalidad de las personas entrevistadas coinciden y saben a quién dirigirse en caso de sufrir o tener constancia de un acoso.

En las encuestas anónimas de la pregunta 9:

¿Sabéis a quien os tenéis que dirigir dentro de la empresa, en el caso de sufrir o de haber detectado, un acoso sexual Y/o por razón de sexo?

Las mujeres puntúan en 6,6 puntos de media sobre 10 y los hombres en 8,3 puntos.

Prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de género	
Puntos fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa dispone de un protocolo específico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar claro al personal, cuál es el procedimiento que seguir en posibles situaciones de acoso. • Informar y formar sobre el plan de acoso sexual o por razón de sexo. • Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

11. PLAN DE ACCIÓN

11.1. Objetivos y Medidas

VILLART LOGISTIC, S.L.U., una vez realizada la diagnosis con los datos cualitativos y cuantitativos, se definen los siguientes objetivos y medidas, orientados a potenciar, mejorar y corregir las carencias detectadas.

Con el fin de garantizar la implementación de estas medidas, se establece una temporización específica para cada una de ellas a través de un calendario de ejecución.

Además, se designa un equipo o departamento responsable de su realización y supervisión, asignándoles recursos e indicadores que permitan hacer un seguimiento cuidadoso.

A continuación, se presentan las medidas del Plan agrupadas según los ejes organizadores de la diagnosis:

Ámbito 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

OBJETIVO 1	Prevenir comportamientos que puedan generar una discriminación por razón de sexo dentro de la empresa.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • 1.1. Dar a conocer la finalización del plan de igualdad de oportunidades. • 1.2. Informar anualmente a la plantilla de las medidas del Plan que se van ejecutando y resultado de estas.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha difundido la finalización del Plan? • Difundir a través de los medios habituales de comunicación, el compromiso de la organización en la igualdad de oportunidades. • Número de consultas/sugerencias/denuncias recogidas.
RESPONSABLE	RRHH y Comisión del plan de Igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - 1 año desde la firma del plan. - Anual y continua en la segunda medida (1.2.).
RECURSOS	<p>Recursos materiales para la difusión.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de la difusión.</p> <p>Recursos económicos: costes materiales, tiempo invertido.</p>
SEGUIMIENTO	
OBSERVACIONES	

Ámbito 2: CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO 2	Incrementar la representación femenina en los Departamentos infrarrepresentación (CONDUCCIÓN)
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Siempre que exista alguna vacante en algún Departamento con infrarrepresentación femenina, tener en cuenta las candidatas femeninas que cumplan con los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Número de trabajadoras de nueva incorporación en los puestos de trabajo menos representativos.
RESPONSABLE	Dirección - RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	4 años
RECURSOS	<p>Recursos humanos: las personas responsables de la valoración de las candidatas al puesto de trabajo.</p> <p>Recursos económicos: coste del tiempo invertido y los recursos necesarios para la incorporación de las trabajadoras nuevas.</p>
SEGUIMIENTO	
OBSERVACIONES	

Ámbito 3: ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

<p>OBJETIVO 3</p>	<p>Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa. La empresa, siempre que las circunstancias productivas lo permitan, tratará de mantener el porcentaje de contratación indefinida como hasta la fecha.</p>
<p>MEDIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3.1. Cuidar que las ofertas de empleo no resulten “sexistas” y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes. Disponer de un manual sobre el lenguaje inclusivo. • 3.2. Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor N° de mujeres al acceso y a la permanencia en la empresa. Para ello, en igualdad de condiciones y competencias, accederá la persona del sexo menos representado en la categoría. • 3.3. Con el objetivo de aumentar las posibilidades de reclutamiento de mujeres en puestos masculinizados ampliar fuentes de reclutamiento a bolsas de trabajo de escuelas profesionales, establecer acuerdos con colegios profesionales, ayuntamientos, y/o otros organismos públicos o privados. • 3.4. Remitir comunicación a las empresas y entidades con las que se contrata o subcontrata ciertos aspectos de la actividad, sobre los principios de igualdad de género con el que está comprometida la Empresa en los procesos de selección de personal, garantizando que éstas no tengan medidas discriminatorias. • 3.5. Se mantendrá un sistema de información de las vacantes disponibles en la Empresa, que fomente la presentación de candidaturas internas para el aumento de jornada. Para ello, se priorizará al personal con jornada parcial, antes de acudir a personal externo, siempre y cuando el personal interno tenga los requisitos para acceder al puesto.

	<ul style="list-style-type: none"> • 3.6. A las personas que tengan un contrato con la empresa de carácter temporal, se les informará de las vacantes disponibles con contrato indefinido, priorizándose su candidatura frente a personal externo cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto. • 3.7. Cuando sea preciso contratar Empresas de Trabajo Temporal, se solicitará expresamente que atiendan al criterio de contratar, preferentemente al sexo subrepresentado en la categoría que se requiera.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución: lenguaje, modificación solicitudes y formularios, procedimientos de selección... ¿Se ha mejorado el lenguaje inclusivo de las ofertas laborales? - Número de procesos de selección, con detalle de: <ul style="list-style-type: none"> • Número total de personas presentadas • Número de hombres preseleccionados y elegidos • Número de mujeres preseleccionadas y elegidas - Respecto a los acuerdos para aumentar la contratación de mujeres: <ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones celebradas, y de acuerdos firmados - Constatar con el informe de evaluación el resultado en la totalidad de la plantilla.
RESPONSABLE	Dirección - RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - 1 año para todas las medidas desde de la firma del plan. - Anual, continua para la medida 3.3.
RECURSOS	<p>Recursos materiales necesarios para el manual.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de buscar/ realizar el manual.</p> <p>Recursos económicos: tiempo invertido y recursos necesarios para el mismo.</p>
SEGUIMIENTO	- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento un informe con las ofertas de empleo realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje, correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las

	<p>funciones a desempeñar, así como las contrataciones realizadas, con información del puesto, jornada y tipo de contrato, desagregadas por sexos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Anualmente, la dirección de la empresa facilitará si hubiera contratos a tiempo parcial que pasan a tiempo completo, desagradado por sexo.- La Empresa deberá tener implementado su uso en todos los centros de trabajo dentro del primer año de la firma del Plan de Igualdad.
OBSERVACIONES	

Ámbito 4: FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA

OBJETIVO 4	Fomentar la igualdad de oportunidades en la plantilla de la empresa
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • 4.1. Realizar una formación de sensibilización de género al conjunto de la plantilla. • 4.2. Asimismo, la RLT, la dirección y los cargos intermedios se formarán en violencia de género y en salud laboral con perspectiva de género. • 4.3. Toda la formación en materia de igualdad se impartirá en horario laboral. De tener que convocar a personas fuera del mismo, se devolverán las horas invertidas en tiempo libre, cuyo disfrute se acordarán por ambas partes. • 4.4. Revisar el Plan de Formación, desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función de sexo. • 4.5. Se formará y sensibilizará a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido de la formación. • Asistencia de la formación desagregada por sexo.
RESPONSABLE	Comisión de igualdad de oportunidades
PLAZO DE EJECUCIÓN	2 años
RECURSOS	<p>Recursos materiales para la impartición de la formación.</p> <p>Recursos humanos: formador especializado.</p> <p>Recursos económicos: coste del material, tiempo invertido, importe acción formativa.</p>
SEGUIMIENTO	<p>- Anualmente, la dirección de la empresa informará a la Comisión de Seguimiento y Comités de Empresa sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan o no dentro de la jornada laboral y, en ese caso, si existe mecanismos de compensación.</p> <p>Igualmente, revisión del contenido del plan desde perspectiva de género.</p>

	- Realización de cuestionarios de valoración a los participantes del curso de formación.
OBSERVACIONES	

OBJETIVO 5	Garantizar que la formación de la empresa sea accesible y facilite el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades y que contribuya al equilibrio de género en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en los puestos que estén subrepresentadas.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • 5.1. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de las personas trabajadores sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para el desarrollo. • 5.2. Se elaborará un Plan de Formación anual del que será informado con carácter previo los Comités de Empresa, teniendo la facultad de elaborar informe y proponer propuestas que consideren. • 5.3. Se desarrollarán acciones de formación de desarrollo profesional para todas las personas, tanto horizontal (del mismo grupo o categoría profesional) como verticalmente (de distinto grupo o categoría profesional y siempre ascendente), para impulsar la promoción. Se hará participe para el desarrollo y propuestas de dicha formación a la RLPT. Adicionalmente, anualmente desde el primer año del plan se formarán a cinco mujeres que presten servicios como mozas de almacén en el uso de carretilla y toro para que puedan acceder a las vacantes que haya en puestos de trabajo que requieran el uso de esta maquinaria. • 5.4. La empresa hará llegar a hombres y mujeres los cursos específicos que se impartan en la empresa para acceder a puestos

	<p>de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de mayor responsabilidad. Se incidirá en fomentar la participación de mujeres en cursos destinados a puestos de mando.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5.5. Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, o lactancia, tengan posibilidad de participar en los procesos de promoción interna. • 5.6. Formación de reciclaje depuesto de trabajo para aquellas personas que hayan estado ausentes por periodos superiores a un año o inferiores siempre que se hayan realizado alguna modificación en su puesto de trabajo.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la segmentación hombres/mujeres en el número de personas participantes en los programas formativos. • Valorar la incidencia de los cursos en personas con responsabilidades familiares. • Comprobar la incidencia de los cursos y jornadas realizadas a través de los cuestionarios de valoración de la plantilla. • Número de personas desagregadas por sexo, categoría o grupo profesional a las que se han formado.
RESPONSABLE	RRHH y Comisión de igualdad de oportunidades
PLAZO DE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> – Medida 5.1.: durante el primer año desde la firma del plan – Medida 5.2 y 5.3.: A partir del segundo año de vigencia del plan – Medidas 5.4., 5.5. y 5.6.: Desde la firma del plan
RECURSOS	<p>Recursos materiales para la impartición de la formación.</p> <p>Recursos humanos: formador especializado.</p> <p>Recursos económicos: coste del material, tiempo invertido, importe acción formativa.</p>
SEGUIMIENTO	<p>- Anualmente, la dirección de la empresa informará a la Comisión de Seguimiento y Comités de Empresa sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan o no dentro de la jornada laboral y, en ese caso, si existe mecanismos de compensación.</p> <p>Igualmente, revisión del contenido del plan desde perspectiva de género.</p>

	- Realización de cuestionarios de valoración a los participantes del curso de formación.
OBSERVACIONES	

Ámbito 5: PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL

<p>OBJETIVO 6</p>	<p>Disponer de un Protocolo básico de promoción interna en base a dos subobjetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos y cuantificables. Los requisitos exigidos para el acceso al puesto de trabajo serán públicos y transparente. b. Promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras en aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.
<p>MEDIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confeccionar un protocolo específico para las promociones internas que contemple las siguientes medidas: <ul style="list-style-type: none"> • 6.1. Cuando se publique una oferta de promoción en la empresa, las personas trabajadoras tendrán acceso de manera pública y transparente a los requisitos exigidos por la empresa para optar al puesto de trabajo. • 6.2. Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas. En concreto, para la cobertura de las vacantes para puestos de responsabilidad en los que haya subrepresentación, en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se priorizarán las candidaturas internas femeninas. • 6.3. Se incidirá, en aquellos puestos de trabajo donde sea posible encontrar los perfiles internamente, para que las vacantes se cubran en primer lugar mediante promociones internas, utilizando la convocatoria externa en caso de no existir el perfil adecuado dentro de la empresa. • 6.4. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de toda la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna en la aplicación corporativa y en la que se puedan presentar

	<p>candidaturas, como en los tablones de anuncios en los locales, intranet etc. de los distintos centros de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6.5. Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, o lactancia, tengan posibilidad de participar en los procesos de promoción interna.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se dispone de un protocolo de promoción interna del personal? • Respecto a las promociones, comprobar si hay un aumento respecto a años anteriores de mujeres en categorías donde estén subrepresentadas: <ul style="list-style-type: none"> – Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas – Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas
RESPONSABLE	RRHH.
PLAZO DE EJECUCIÓN	1 año desde la firma del plan y con seguimiento a lo largo de su vigencia para las medidas 6.4. y 6.5.
RECURSOS	<p>Recursos materiales necesarios para la confección del protocolo.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de la redacción del protocolo.</p> <p>Recursos económicos: tiempo invertido y recursos necesarios para la redacción del mismo.</p>
SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> – Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información por centro de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción. – Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el número de candidatos/as y persona seleccionada, diferenciando los datos por categoría/puesto de trabajo y por sexo.
OBSERVACIONES	

Ámbito 6: RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 7	Definir la política retributiva de la empresa.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> 7.1. Realizar por escrito la política general retributiva.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se ha redactado y difundido la política general retributiva?
RESPONSABLE	Dirección
PLAZO DE EJECUCIÓN	2 años
RECURSOS	<p>Recursos materiales para la información.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de la difusión.</p> <p>Recursos económicos: costes materiales, tiempo invertido.</p>
SEGUIMIENTO	
OBSERVACIONES	
OBJETIVO 8	Evitar brechas salariales entre mujeres y hombres
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> 8.1. Realizar valoración de lugares de trabajo y auditoria retributiva periódicamente según normativa. Se realizará un registro retributivo como garantía de transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales. Los datos serán desglosados por sexo con la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada concepto retributivo en cada grupo o categoría profesional, en los términos previstos legalmente. 8.2. La información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, complementos y percepciones extrasalariales, que estarán diferenciadas por cada percepción. 8.3. Se llevará a cabo la auditoría retributiva en los términos previstos legalmente, la cual tendrá como objeto garantizar la igualdad retributiva en puestos de trabajo con condiciones equivalentes. Para ello, se aplicará un sistema de valoración de puesto de trabajo; de tal modo que, un trabajo tendrá igual valor que otro

	<p>cuando la naturaleza de las funciones, las condiciones profesionales o laborales que se lleven a cabo sean equivalentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8.4. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, se desarrollará un plan de actuación concreto que corrija las desigualdades con objetivos determinados y actuaciones concretas. • 8.5. La empresa adaptará el sistema de valoración de la retribución variable cuando haya personas que han disfrutado de maternidad, paternidad y/o lactancia.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar que el plan de actuación, con las medidas adoptadas, cumple con el objetivo descrito en el presente apartado, con el análisis de las retribuciones medias por grupos profesionales • ¿Los lugares de trabajo están valorados?, ¿se realiza la auditoria retributiva?
RESPONSABLE	Dirección - RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> – Medida 8.1.: Desde la firma y cada año natural se repetirá la auditoria. – Para las medidas 8.3. y 8.4., antes de la aprobación del Plan de Igualdad – Medidas 8.2 y 8.5.: Desde la firma del Plan
RECURSOS	<p>Recursos materiales necesarios para la realización: material oficina, internet, etc.</p> <p>Recursos humanos: personas especialistas responsables de la realización.</p> <p>Recursos económicos: coste de los materiales de oficina, tiempo invertido, etc.</p>
SEGUIMIENTO	<p>El análisis se realizará a lo largo del primer año, desde la firma del Plan de Igualdad. Al largo del segundo año desde la aprobación y entrada en vigor del Plan de Igualdad, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres, así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.</p>
OBSERVACIONES	

Ámbito 7: TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 9	Aumentar las medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal y laboral
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • 9.1. Realizar consulta para que las personas trabajadoras puedan proponer otras medidas de conciliación. • 9.2. Evaluar las propuestas.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha realizado la consulta a la plantilla? • ¿Se ha evaluado la viabilidad de las propuestas?
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
PLAZO DE EJECUCIÓN	3 años
RECURSOS	<p>Recursos materiales necesarios para las reuniones.</p> <p>Recursos humanos, personas participantes de las reuniones.</p> <p>Recursos económicos, coste de los materiales, tiempo invertido por los participantes, costes de las propuestas de acciones.</p>
SEGUIMIENTO	
OBSERVACIONES	

OBJETIVO 10	Implementar nuevas medidas de conciliación familiar.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • 10.1. Garantizar que el disfrute de los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda dar lugar a ningún tipo de discriminación en ninguno de los niveles de la empresa ni frene su promoción. • 10.2 Informar a la plantilla de las nuevas medidas de conciliación disponibles.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La plantilla conoce las medidas de conciliación familiar disponibles?

	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de ejecución de las acciones programadas y consecución de objetivos.
RESPONSABLE	RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
RECURSOS	<p>Recursos materiales para la información.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de la difusión.</p> <p>Recursos económicos: costes materiales, tiempo invertido.</p>
SEGUIMIENTO	<p>Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.</p> <p>Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento la información, desagregada por sexos y centro de trabajo, de los trabajadores/as que se acojan a los derechos en materia de conciliación, tanto los estipulados por ley como los incluidos en el presente plan de igualdad.</p>
OBSERVACIONES	

Ámbito 8: COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO 11	Fomentar un lenguaje escrito y no escrito de forma no sexista y que incluya a todas las personas de la empresa.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • 11.1. Disponer de un manual sobre el lenguaje inclusivo. • 11.2. Solicitar a todo el personal de la empresa la redacción de los nuevos documentos con lenguaje inclusivo
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha mejorado el lenguaje inclusivo de la empresa? • Número de documentos con lenguaje inclusivo
RESPONSABLE	Dirección.
PLAZO DE EJECUCIÓN	3 años
RECURSOS	<p>Recursos materiales necesarios para el manual.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de buscar/ realizar el manual.</p> <p>Recursos económicos: tiempo invertido y recursos necesarios para el mismo.</p>
SEGUIMIENTO	Revisión anual
OBSERVACIONES	

Ámbito 9: SALUD LABORAL

OBJETIVO 12	Reducir los accidentes laborales.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la prevención de riesgos en las secciones con más accidentes.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se ha llevado a cabo alguna acción relacionada con el objetivo? ¿El número de accidentes se ha podido reducir?
RESPONSABLE	RRHH - PRL
PLAZO DE EJECUCIÓN	3 años
RECURSOS	<p>Recursos materiales necesarios para llevar a cabo estas acciones.</p> <p>Recursos humanos: personas que llevarán a cabo el punto anterior.</p> <p>Recursos económicos: tiempo invertido y recursos necesarios para el mismo.</p>
SEGUIMIENTO	
OBSERVACIONES	

OBJETIVO 13	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> 13.1. La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo. 13.2. Mantenimiento de las percepciones económicas obtenidas por las trabajadoras embarazadas y madres en período de lactancia cuyo puesto de trabajo sea adecuado o modificado por suponer este un riesgo para su salud y/o la de su hija/o. 13.3. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre todas las personas trabajadoras de la empresa.

	<ul style="list-style-type: none"> • 13.4. Se habilitará un espacio con el mobiliario adecuado para mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia natural. • 13.5. En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de correcta ejecución.
RESPONSABLE	RRHH - PRL
PLAZO DE EJECUCIÓN	Desde la firma del Plan
RECURSOS	<p>Recursos materiales necesarios para llevar a cabo estas acciones.</p> <p>Recursos humanos: personas que llevarán a cabo el punto anterior.</p> <p>Recursos económicos: tiempo invertido y recursos necesarios para el mismo.</p>
SEGUIMIENTO	<p>Informar a la comisión de seguimiento de las adaptaciones de puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural realizadas.</p> <p>El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento de las adaptaciones de puesto por lactancia y/o embarazo, así como del número de personas a las que se le ha reconocido situación de baja por riesgo para embarazo.</p>
OBSERVACIONES	

Ámbito 10: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 14	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • 14.1. Definir un protocolo de prevención y sanción de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para su detección y corrección en caso de incidencias. • 14.2. Formación/ Información de la plantilla para que tengan claro cómo actuar en este tipo de situaciones y conocer el personal de referencia. • 14.3. Formar a las personas de referencia designadas. • 14.4. Formar y designar al menos una persona de cada sexo como personas de referencia. • 14.5. En caso de constatarse la existencia de conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, la empresa sancionará atendiendo al régimen sancionador que resulte aplicable. • 14.6. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, los comportamientos constitutivos de acoso, los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad y tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha realizado concienciación de la plantilla sobre este tema? • ¿Las personas de referencia están formadas en este ámbito? • ¿Existe personal designado de ambos sexos, para situaciones de acoso? • Informe anual, con el N° de denuncias archivadas /N° de denuncias y N° de denuncias resueltas/ N° total de denuncias por tipo de resolución.
RESPONSABLE	Dirección, RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> – Medida 14.1.: Antes de la firma del Plan – Resto de medidas: Desde la firma del plan y continuo

RECURSOS	Recursos materiales derivados de las formaciones y acciones de concienciación y derivados de las formaciones del personal designado. Recursos humanos: personal especializado, formadores, etc. Recursos económicos: tiempo invertido y recursos necesarios para el mismo.
SEGUIMIENTO	Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
OBSERVACIONES	

Ámbito 11: OTROS: PROTECCIÓN DE LAS MUJERES FRENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 15	Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • 15.1. Elaborar una guía con las medidas para mujeres víctimas de violencia de género. • 15.2. Difundir la Guía a toda la plantilla de la entidad • 15.3. Mujeres trabajadoras de que hayan sufrido violencia de género podrán solicitar a RRHH estudio de su situación laboral para adaptarla a sus necesidades específicas derivadas de su situación (asistencia a juicios, cambios de centro de trabajo, modificación de jornada, protección de datos, etc.). Incluir todas las mejoras negociadas. • 15.4. Facilitar el teletrabajo a víctimas de violencia de género. • 15.5. Flexibilidad horaria • 15.6. Informar a la plantilla de las medidas disponibles • 15.7. Recoger, de forma general el número de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Documento protocolo elaborado • Registro de difusión del protocolo entre la plantilla • Número de medidas implantadas • ¿Se ha detectado algún caso de violencia de género? • ¿Se ha adherido alguna víctima a las ayudas que ofrece la empresa para la violencia de género? • Datos de no de casos
RESPONSABLE	RRHH y PRL
PLAZO DE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> – Medida 15.1.: A la firma del Plan – Medida 15.2: 1 mes desde la firma del Plan – Resto medidas: continua, 4 años.
RECURSOS	<p>Recursos materiales derivados de las acciones de concienciación.</p> <p>Recursos humanos: personal especializado, formadores, etc.</p> <p>Recursos económicos: tiempo invertido y recursos necesarios para el mismo.</p>

SEGUIMIENTO	Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre la implementación de la guía, número de medidas implantadas y de casos producidos. Se realizará un seguimiento puntual y continuo.
OBSERVACIONES	

11.2. Cronograma

		1 año	2 años	3 años	4 años
OBJETIVO 1	Prevenir comportamientos que puedan generar una discriminación por razón de sexo dentro de la empresa.	X	X	X	X
OBJETIVO 2	Incrementar la representación femenina en los Departamentos infrarrepresentación (CONDUCCIÓN)				X
OBJETIVO 3	Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa. La empresa, siempre que las circunstancias productivas lo permitan, tratará de mantener el porcentaje de contratación indefinida como hasta la fecha.	X	X	X	X
OBJETIVO 4	Fomentar la igualdad de oportunidades en la plantilla de la empresa		X		
OBJETIVO 5	Garantizar que la formación de la empresa sea accesible y facilite el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades y que contribuya al equilibrio de género en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en los puestos que estén subrepresentadas.	X	X	X	X
OBJETIVO 6	Disponer de un Protocolo básico de promoción interna	X			

OBJETIVO 7	Difundir la política retributiva de la empresa.		X		
OBJECTIU 8	Evitar brechas salariales entre mujeres y hombres				X
OBJETIVO 9	Aumentar las medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal y laboral			X	
OBJETIVO 10	Implementar nuevas medidas de conciliación familiar.	X	X	X	X
OBJETIVO 11	Fomentar un lenguaje escrito y no escrito de forma no sexista y que incluya a todas las personas de la empresa.			X	
OBJETIVO 12	Reducir los accidentes laborales.			X	
OBJETIVO 13	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.	X			
OBJETIVO 14	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	X	X	X	X
OBJETIVO 15	Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género.	X	X	X	X

12. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el plan, dará comienzo el periodo para realizar todas las medidas de acción previstas, llevar a cabo un control de las actuaciones y resultados inmediatos y responder a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el plan.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras en caso de que fuera necesario.

Se crea la comisión de seguimiento en la misma fecha que se firma la aprobación del plan de igualdad, esta está formada por los mismos miembros de la comisión de negociación del plan de igualdad.

Las personas y órganos que intervienen en la implantación y seguimiento del plan son:

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de asignar los recursos necesarios.
- La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones, de información y sensibilización de la plantilla.
- La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora, recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- Personas designadas como responsables de las medidas previstas al plan, que serán las encargadas de su puesta en funcionamiento y las que dispondrán de toda la información al respecto.
- Responsable de recursos humanos, por la posición estratégica y conocimientos de la empresa, será de gran soporte para implantación y seguimiento del plan.
- Representación legal de las personas trabajadoras, a más de formar parte de la comisión negociadora y del órgano de control, recibirán información sobre el contenido, ejecución de las medidas y la consecución del objetivo.
- La plantilla, será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, podrán participar, aportando información y valorando el desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales utilizados por la empresa.

Implantación:

En la fase de ejecución se pondrán en funcionamiento todas las medidas definidas en el Plan, por cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma del presente plan.

Las personas responsables de cada una de las medidas serán las encargadas del desarrollo de las actuaciones descritas en las fichas de medidas incorporadas en el presente plan.

Seguimiento del Plan:

El seguimiento es parte del diseño inicial y ha de realizarse en paralelo con la ejecución. Con ellos se realiza el control y verificación de que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan a la vez que sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Revisión del plan:

En paralelo a la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar e incluso, dejar de aplicar alguna de las mismas si se aprecia que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en la relación a los objetivos propuestos.

La revisión se realizará en los términos previstos en el propio plan.

La revisión comportará la actualización de la diagnosis, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como, de las medidas del plan de igualdad, en la medida que sea necesaria.

Redacción del informe de seguimiento:

El informe de seguimiento resumirá toda la información necesaria sobre la ejecución de las acciones e indicará que acciones están ejecutándose o demorándose, en que áreas es necesario actuar, que obstáculos se están presentando, el grado de participaciones, que cambios o ventajas se están produciendo.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante la vigencia del plan, que servirá para la evaluación del plan de igualdad.

13. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del plan es una fase importante en el plan de igualdad, dado que nos permite el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas ejecutadas.

La comisión de Igualdad se reunirá formando la comisión de seguimiento y evaluación del plan para reunirse periódicamente y realizar informes de seguimiento, que darán a conocer al conjunto del personal a través de los mecanismos establecidos.

Además, también será la encargada de elaborar una evaluación final de los resultados, analizando la consecución o no de los objetivos planteados, el proceso y el impacto del plan de igualdad, una vez agotado el periodo de vigencia del presente Plan (4 años). Esta evaluación tiene que ser la base para un nuevo diagnóstico de situación.

Los principales objetivos de la valoración del plan son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias utilizadas en su implementación.
- Identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Las personas y órganos que intervendrán en la evaluación del plan de igualdad son:

- La dirección de la empresa: responsable de asegurar la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ente de la empresa y asignar los recursos.
- La comisión de seguimiento recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda la vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá la información sobre el contenido del plan y la consecución de los objetivos.
- La plantilla, puede participar en la complementación de cuestionarios que apoyen la elaboración del informe de evaluación.

La comisión de seguimiento o las personas al efecto serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente, Este informe serán negociados en el ente de la organización.

En los informes de evaluación se tendrá en cuenta:

- La evaluación de resultados: haciendo referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- La evaluación de proceso: analizando la adecuación de los resultados, métodos y herramientas utilizadas durante la ejecución de acciones, las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- La evaluación del impacto: valorando los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad.

14. MODIFICACIÓN DEL PLAN Y DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias previstas en el Art. 9.2 del R.D. 901/2020:

- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Para las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación y seguimiento del Plan se ha dispuesto el canal de comunicación directa presencial, correo electrónico o telefónica.

Cuando en la Comisión se presenten discrepancias en el ámbito de la evaluación, o el seguimiento del Plan de Igualdad, se convocará a la Dirección de la empresa, y al Comité de Empresa en paridad para llegar a un acuerdo sobre la misma.

ANEXO 1: ANALISI RESULTADOS ENCUESTAS ANÓNIMAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

REALIZACIÓN ENCUESTAS ANÓNIMAS

La encuesta se hizo llegar a la plantilla de la empresa, para su contestación anónima.

El objetivo era el de tener en cuenta la opinión de todas las personas y poder valorar así su percepción en los principales aspectos que componen el plan de igualdad, de una forma totalmente anónima.

La encuesta estaba compuesta por 11 puntos:

- | | |
|--|---|
| 1. <i>Sexo:</i> | 2. <i>Antigüedad en la empresa:</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Mujer</i> | <input type="checkbox"/> <i>Menos de 5 años</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Hombre</i> | <input type="checkbox"/> <i>Más de 5 años</i> |

Valorar del 1 al 10 las afirmaciones, siendo «10» totalmente de acuerdo y «1» totalmente en desacuerdo:

- 3. En general, en la empresa, ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores?*
- 4. ¿Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección para acceder a la empresa?*
- 5. ¿Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación interna/continua de la empresa?*
- 6. ¿Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo profesional?*
- 7. ¿Ocupando un mismo lugar de trabajo, una mujer y un hombre cobran igual en la empresa?*
- 8. ¿En general, se favorece el equilibrio de la vida familiar y personal a la empresa?*
- 9. ¿Sabéis a quien os tenéis que dirigir dentro de la empresa, en el caso de sufrir o de haber detectado, un acoso sexual Y/o por razón de sexo?*
- 10. Dentro de la empresa alguna vez ¿Habéis sufrido un conflicto relacionado con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres? SI / NO*
- 11. Sugerencias y comentarios respecto la igualdad de Mujeres y Hombres en la empresa*

Se recibieron un total de 27 encuestas contestadas, de las cuales totalmente rellenas y por lo tanto dadas por válidas han sido 25 encuestas. Han respondido el 20% del total de la plantilla, un 55% de las mujeres, frente a un 10% de los hombres.

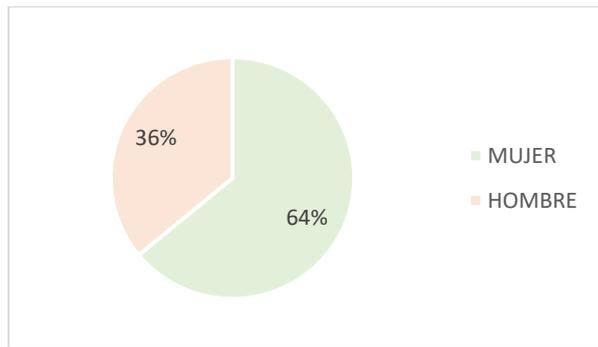
PARTICIPACIÓN

Participación respecto al total de la plantilla de cada sexo

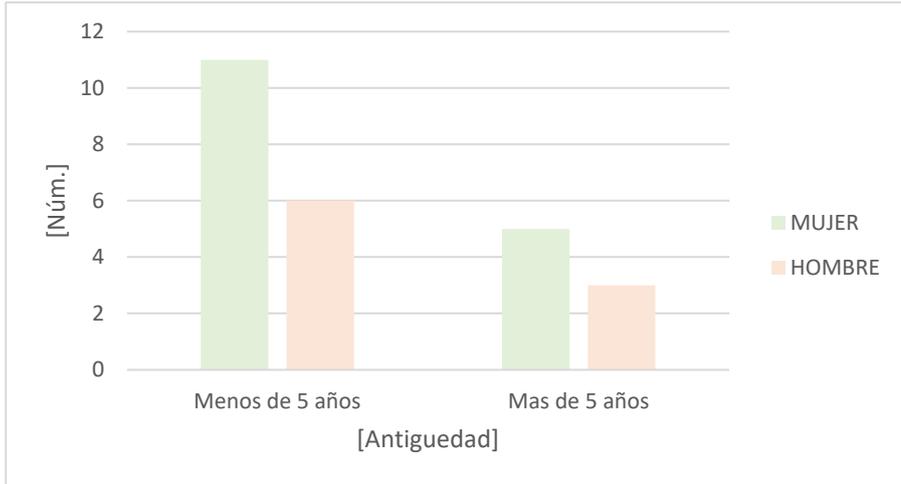
	Plantilla actual	Encuestas recibidas	% respecto al sexo
Plantilla Actual	122	25	20 %
Mujeres Actuales	29	16	55 %
Hombres Actuales	93	14	10 %

RESULTADO DETALLADO ECUESTAS:

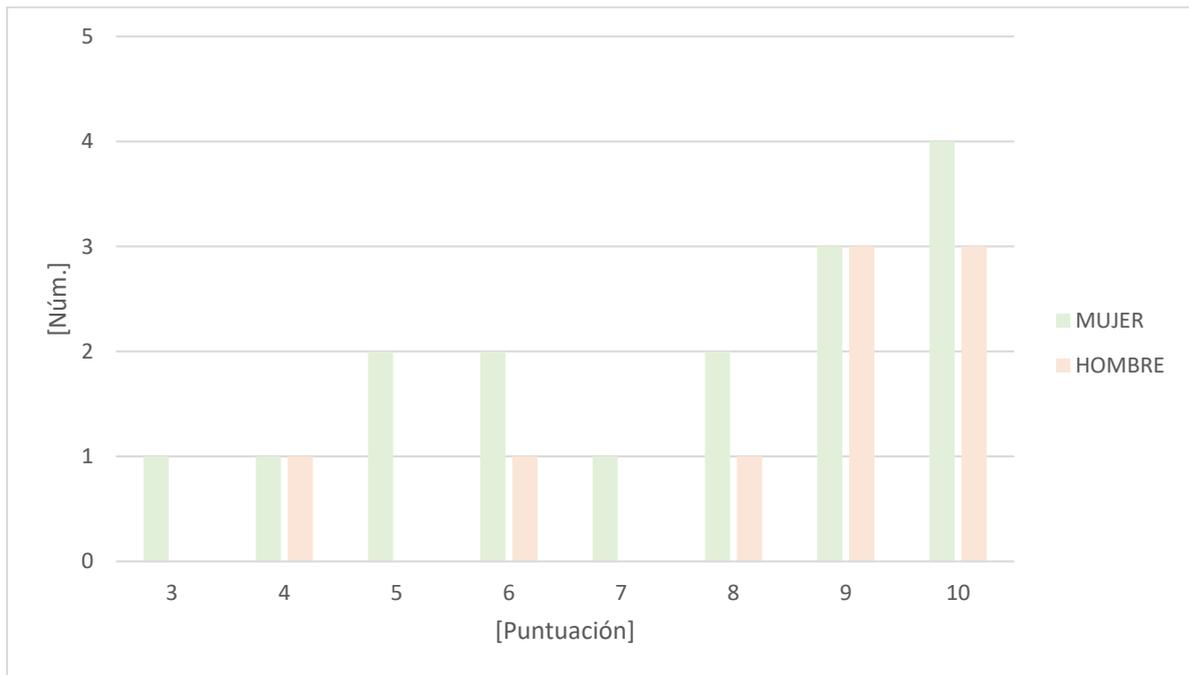
Pregunta 1. Sexo

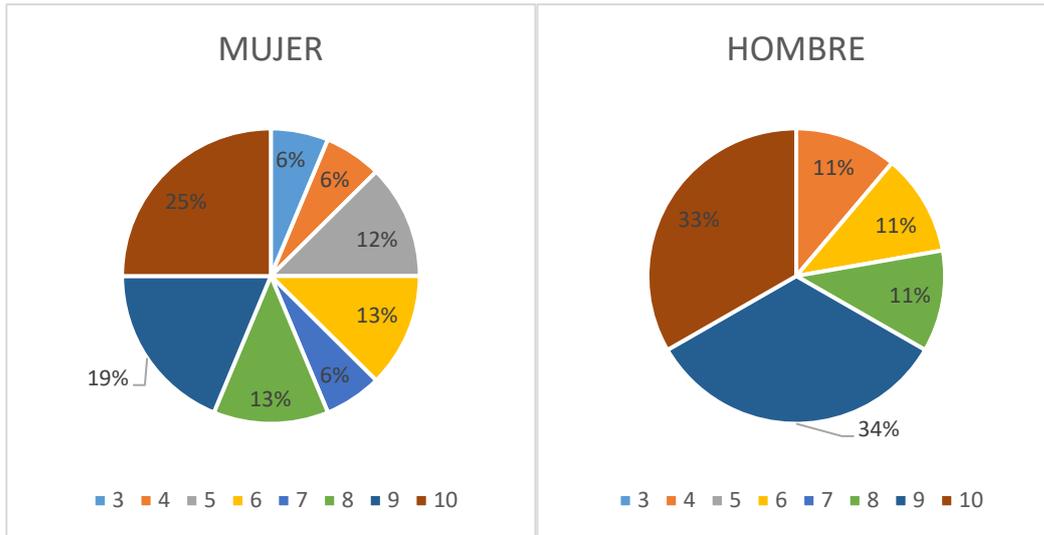


Pregunta 2 Antigüedad empresa de las personas que han dado respuesta completa la encuesta



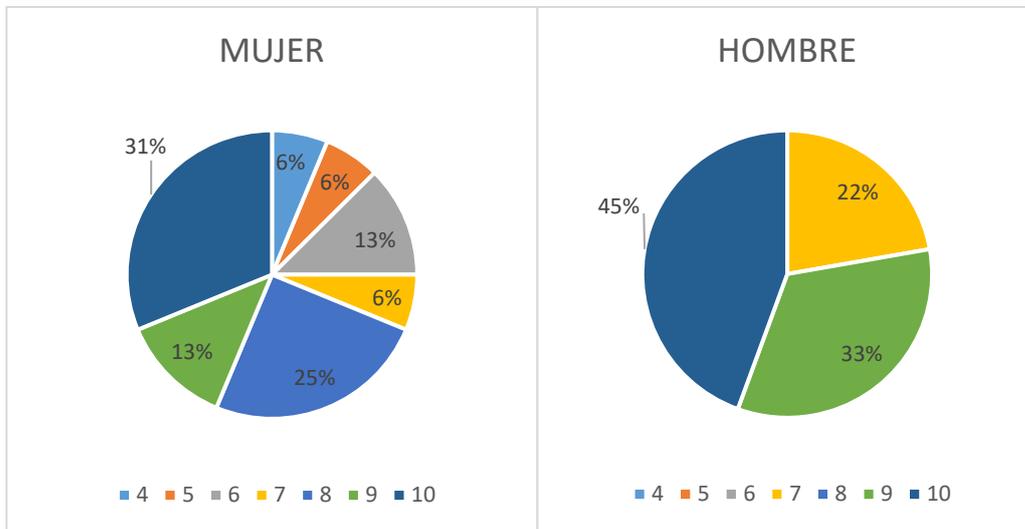
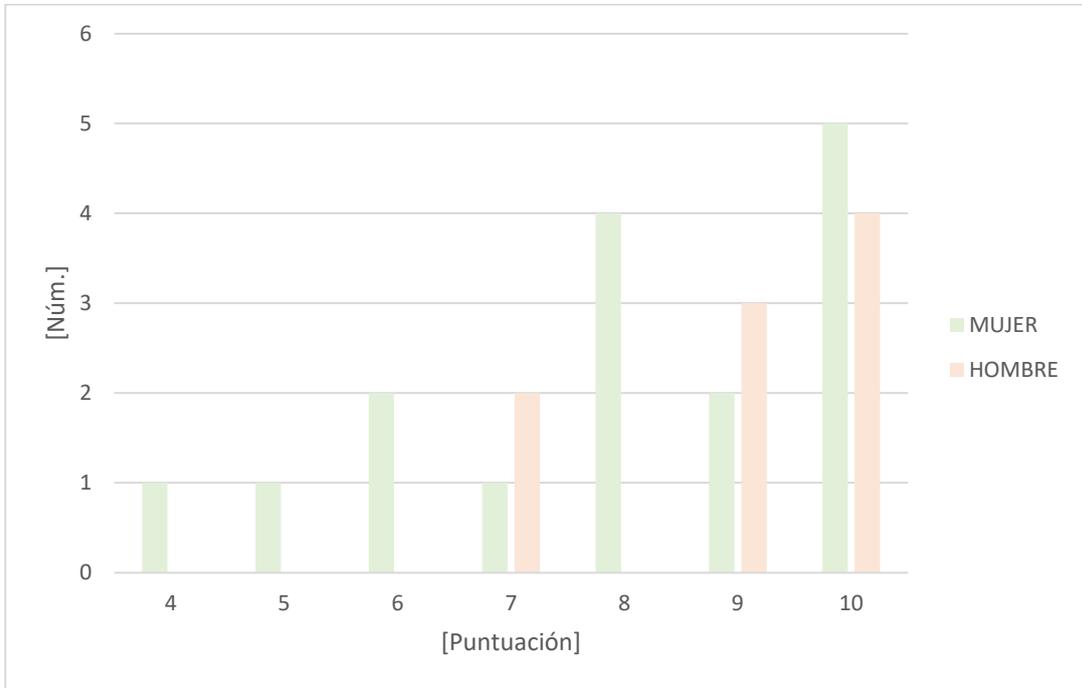
Pregunta 3: En general, en la empresa, ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras?





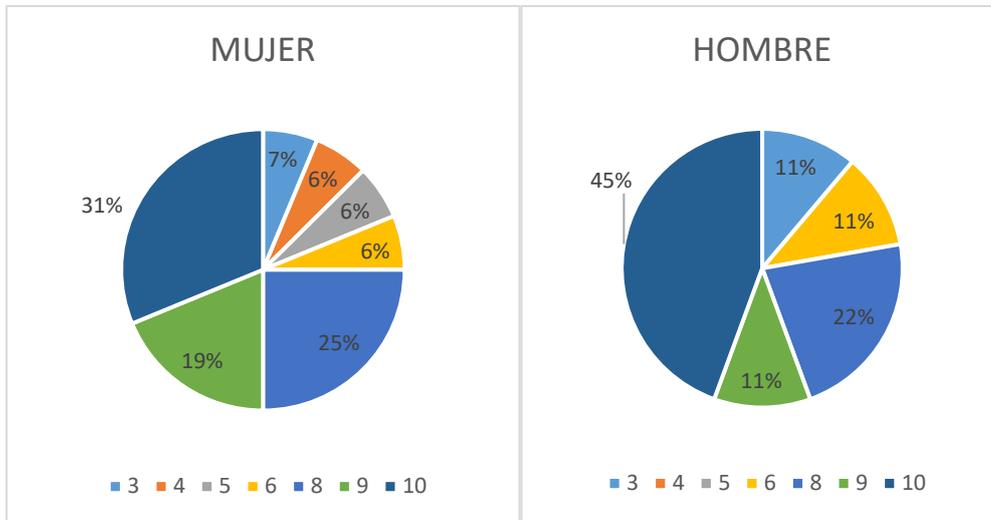
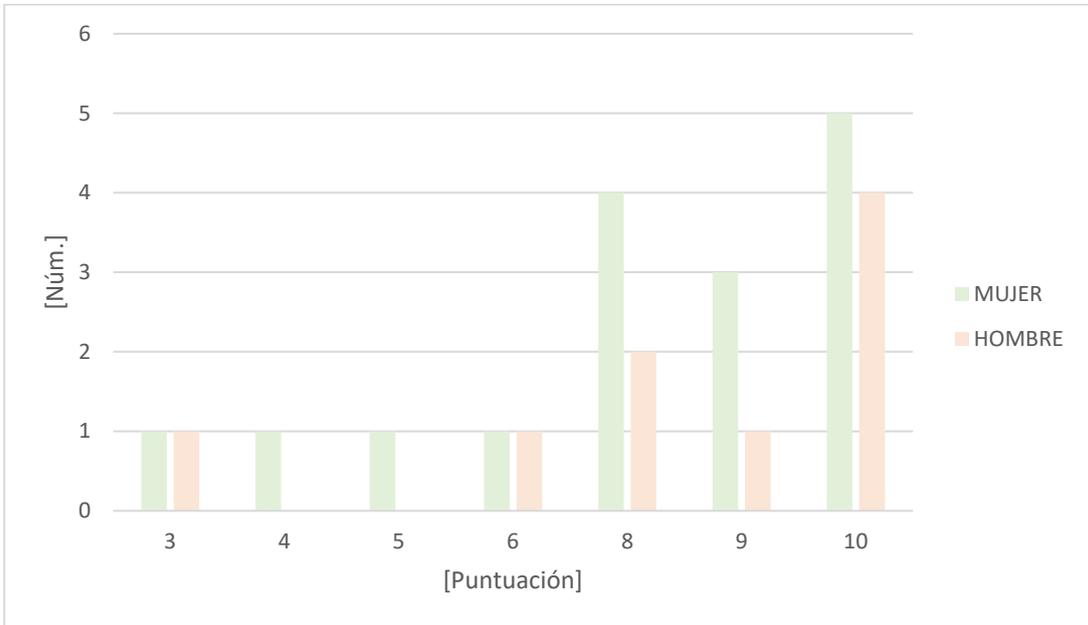
	Puntuación Media
Mujer	7,4
Hombre	8,3
Total general	7,8

Pregunta 4. ¿Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección para acceder a la empresa?



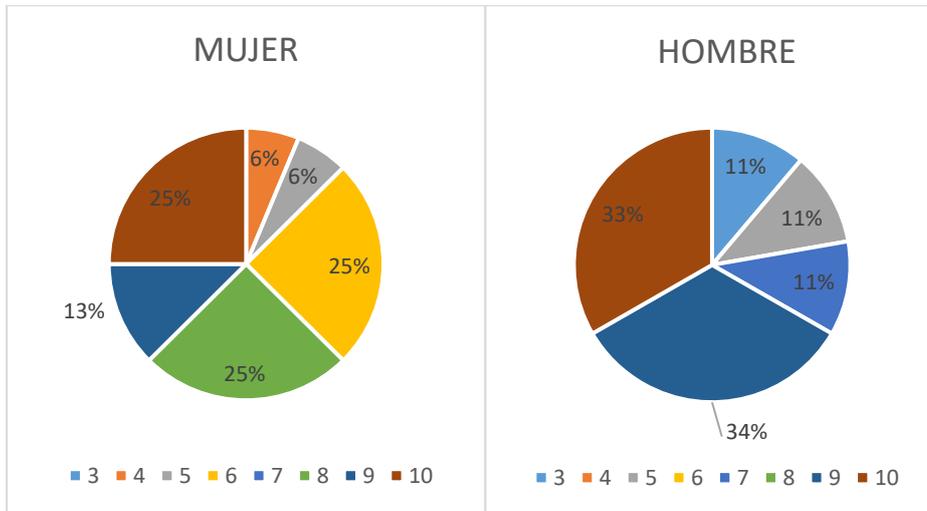
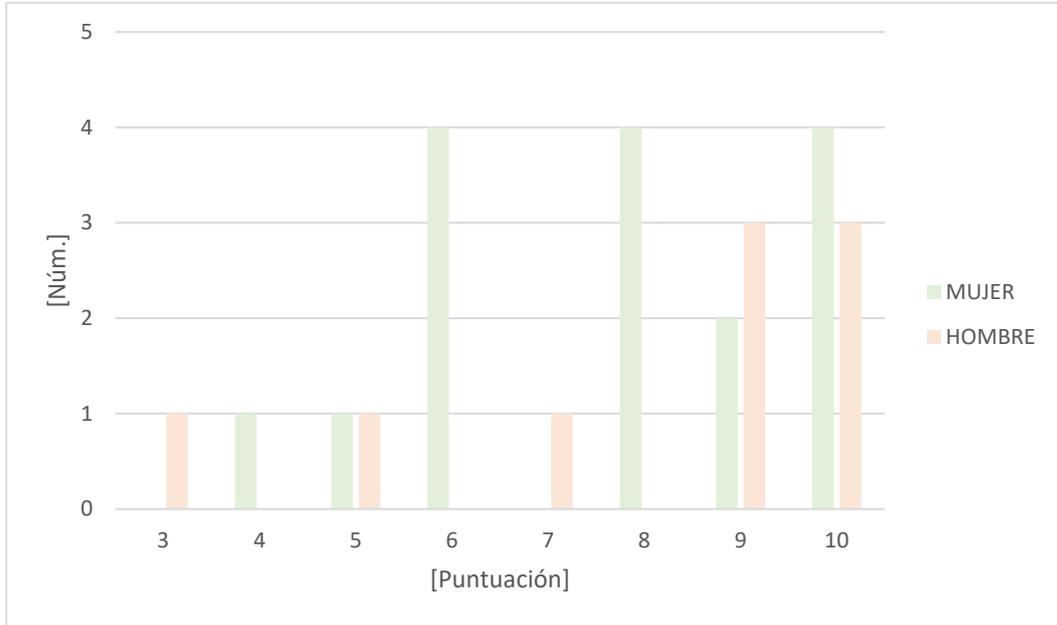
	Puntuación Media
Mujer	8,0
Hombre	9,0
Total general	8,4

Pregunta 5. ¿Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación interna/continua de la empresa?



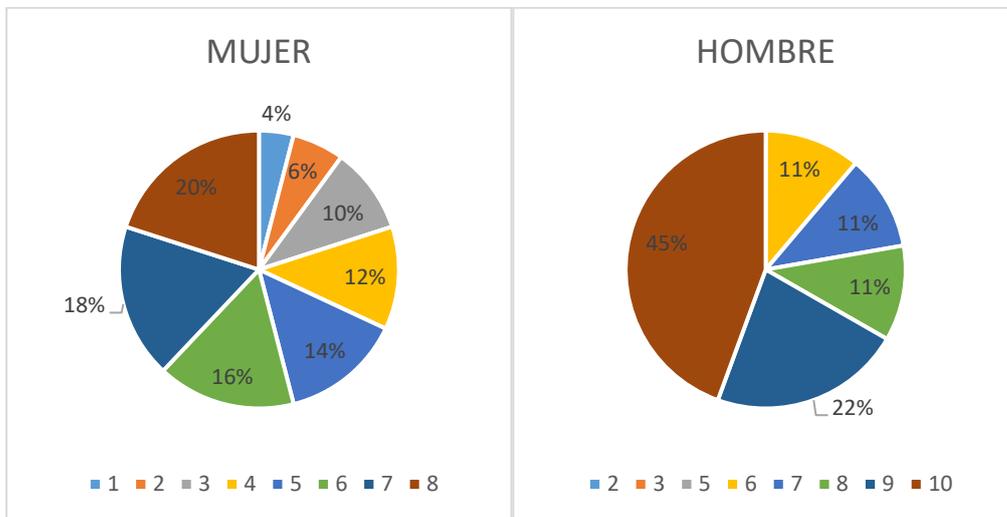
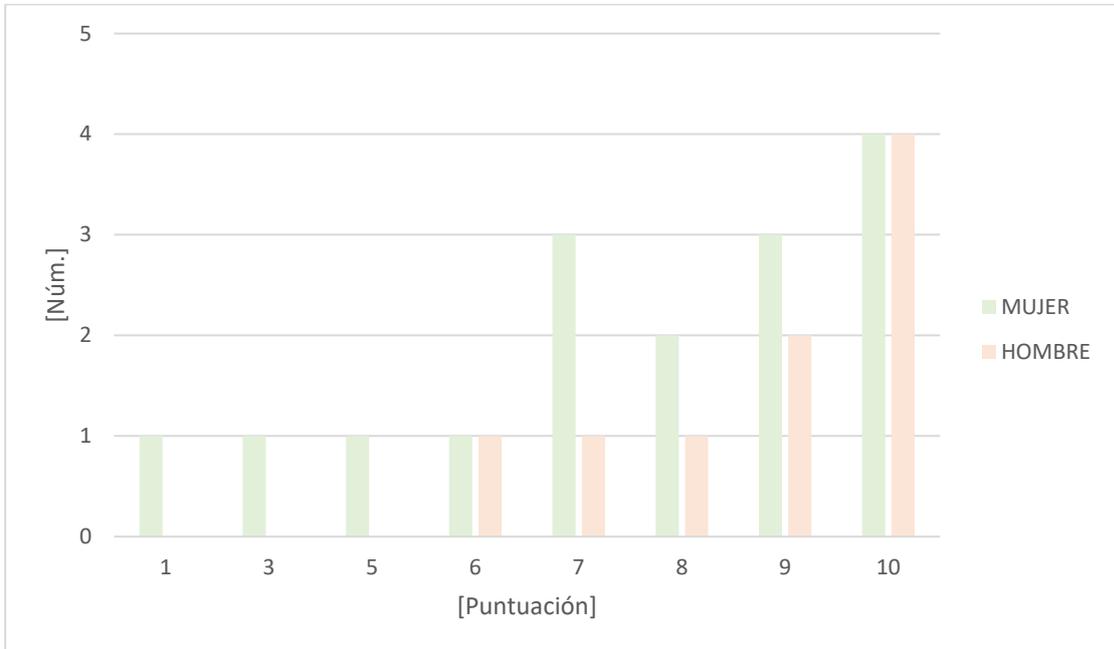
	Puntuación Media
Mujer	7,9
Hombre	8,2
Total general	8,0

Pregunta 6. ¿Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo profesional?



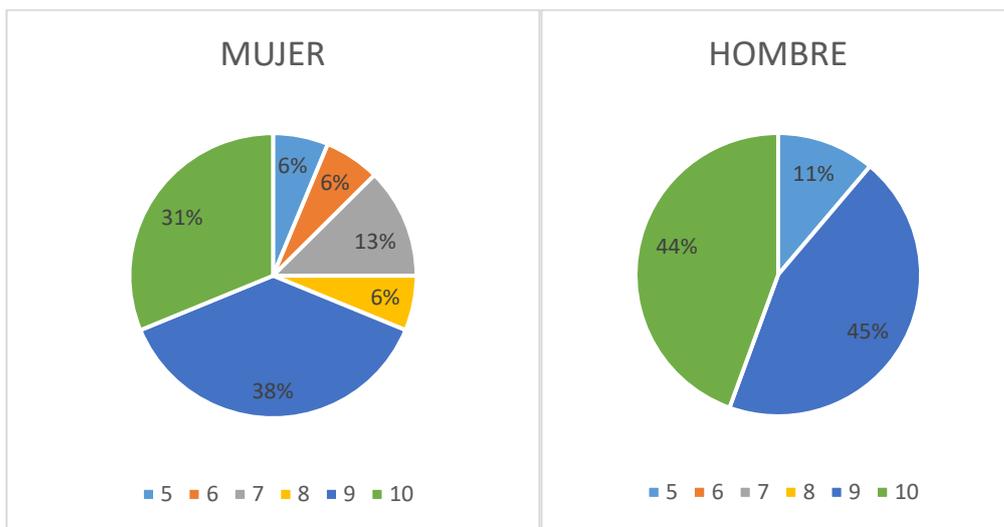
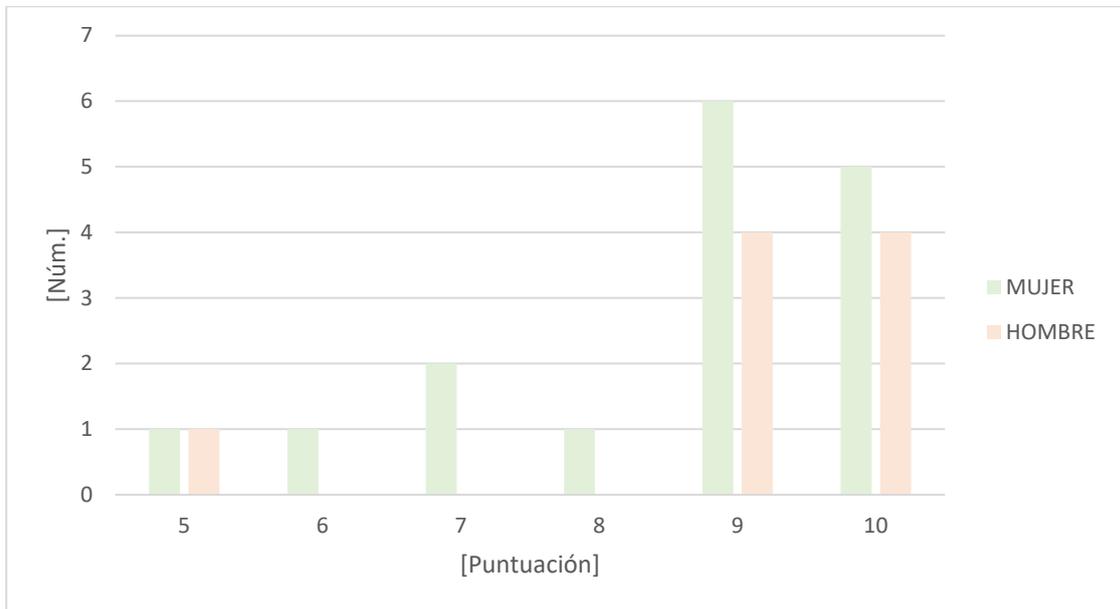
	Puntuación Media
Mujer	7,7
Hombre	8,0
Total general	7,8

Pregunta 7. ¿Ocupando un mismo lugar de trabajo, una mujer y un hombre cobran igual en la empresa?



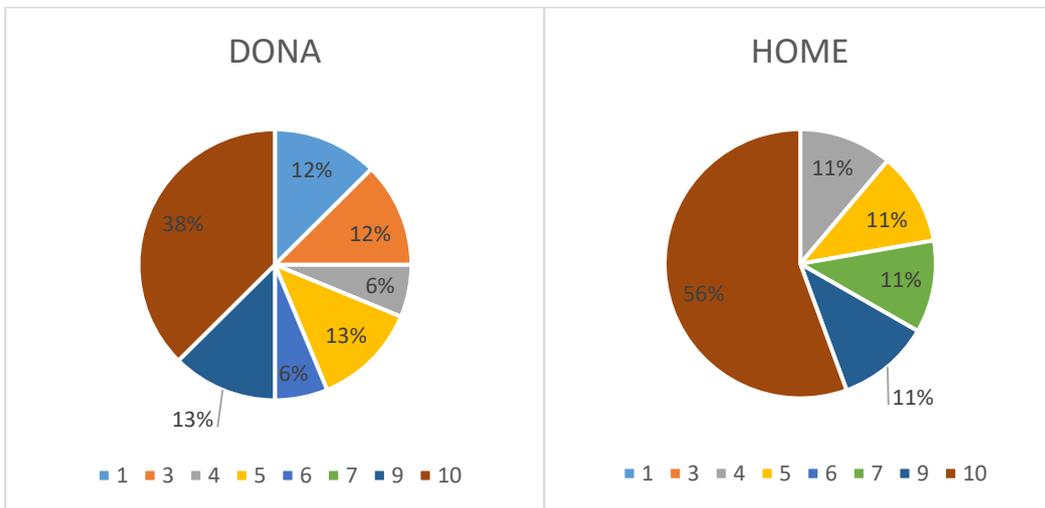
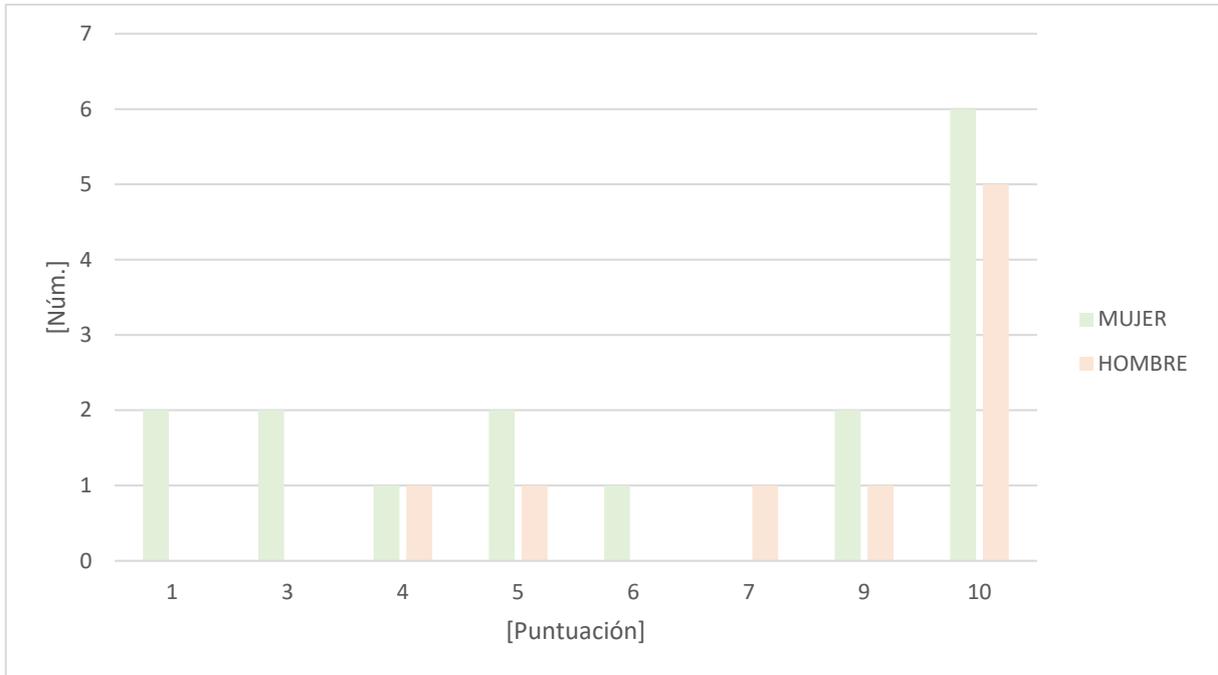
	Puntuación Media
Mujer	7,4
Hombre	8,8
Total general	7,9

Pregunta 8. ¿En general, se favorece el equilibrio de la vida familiar y personal a la empresa?



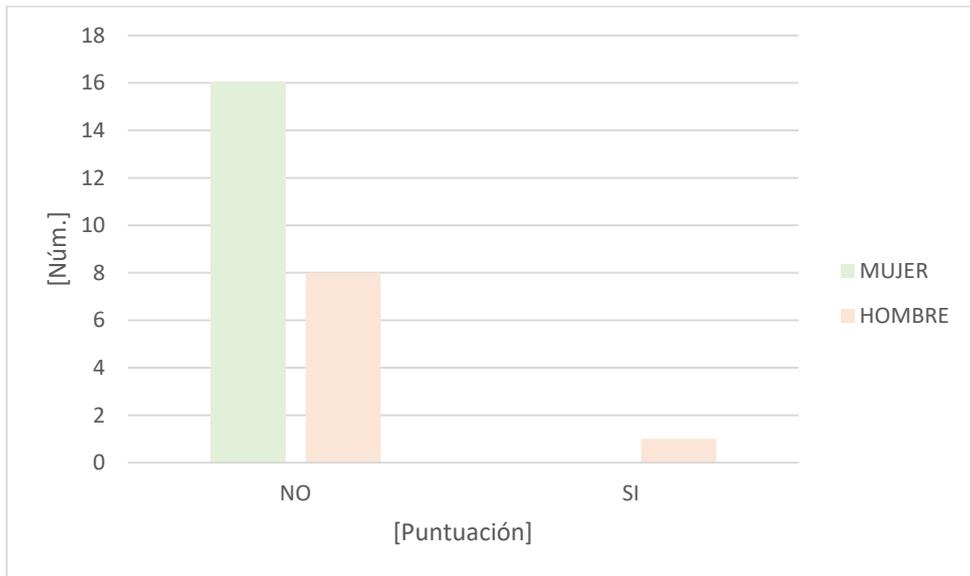
	Puntuación Media
Mujer	8,6
Hombre	9,0
Total general	8,7

Pregunta 9. ¿Sabéis a quien os tenéis que dirigir dentro de la empresa, en el caso de sufrir o de haber detectado, un acoso sexual Y/o por razón de sexo?



	Puntuación Media
Mujer	6,6
Hombre	8,3
Total general	7,2

Pregunta 10. Dentro de la empresa alguna vez ¿Habéis sufrido un conflicto relacionado con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres? SI / NO



RESUMEN RESULTADOS

Las puntuaciones medias de cada respuesta son:

Pregunta	Mujer	Hombre	Total
1. Sexo	64%	36%	100%
2. Antigüedad			
Menos de 5 años	69%	67%	68%
Más de años	31%	33%	32%
3: En general, en la empresa, ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores?	7,4	8,3	7,8
4. ¿Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección para acceder a la empresa?	8,0	9,0	8,4
5. ¿Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación interna/continua de la empresa?	7,9	8,2	8,0
6. ¿Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo profesional?	7,7	8,0	7,8
7. ¿Ocupando un mismo lugar de trabajo, una mujer y un hombre cobran igual en la empresa?	7,4	8,8	7,9
8. ¿En general, se favorece el equilibrio de la vida familiar y personal a la empresa?	8,6	9,0	8,7
9. ¿Sabéis a quien os tenéis que dirigir dentro de la empresa, en el caso de sufrir o de haber detectado, un acoso sexual Y/o por razón de sexo?	6,6	8,3	7,2
10. Dentro de la empresa alguna vez ¿Habéis sufrido un conflicto relacionado con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres?			
Si	0	1	1
No	16	8	24

ANEXO 2: AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. INTRODUCCIÓN

La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La vigencia de la auditoría retributiva será la misma que el presente plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para realizar la auditoría retributiva **VILLART LOGISTIC, S.L.U.**, ha realizado la valoración de los puestos de trabajo.

2. VALORACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

La valoración de los puestos de trabajo tiene por objetivo realizar una estimación global de todos los factores que concurren o puedan concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permiten la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración son considerados de manera objetiva y están vinculados de manera necesaria y escrita al desarrollo de la actividad laboral.

A **VILLART LOGISTIC, S.L.U.** Se ha realizado esta valoración de puestos de trabajo cogiendo de modelo las familias de factores propuestos segundos la guía del Ministerio de Igualdad, con una adaptación a los factores concretos de la empresa:

A. CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

B. RESPONSABILIDAD

c. ESFUERZOS

d. CONDICIONES DE TRABAJO

Por cada una de estas familias se han valorado los factores:

A. CONOCIMIENTOS Y APTITUDES	FACTOR 1	FORMACIÓN ACADÉMICA
	FACTOR 2	DESTREZA EN EL MANEJO DE EQUIPOS Y MAQUINARIA
	FACTOR 3	CONOCIMIENTOS INFORMATICOS
	FACTOR 4	EXPERIENCIA
	FACTOR 5	HABILIDAD MANUAL
	FACTOR 6	IDIOMAS
	FACTOR 7	CREATIVIDAD

B. RESPONSABILIDAD	FACTOR 8	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
	FACTOR 9	RESPONSABILIDAD SOBRE MAQUINARIA
	FACTOR 10	RESPONSABILIDAD ECONÓMICA
	FACTOR 11	RESPONSABILIDAD SOBRE LAS PERSONAS
	FACTOR 12	SUPERVISIÓN
	FACTOR 13	ESFUERZO EMOCIONAL - PLAZOS

C. ESFUERZO	FACTOR 14	POSTURA
	FACTOR 15	CONCENTRACIÓN Y MINUCIOSIDAD
	FACTOR 16	MOVIMIENTOS REPETITIVOS
	FACTOR 17	ESFUERZO
	FACTOR 18	PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

D. CONDICIONES DE TRABAJO	FACTOR 19	POLIVALENCIA
	FACTOR 20	DISPONIBILIDAD HORARIA
	FACTOR 21	VIAJES
	FACTOR 22	FINES DE SEMANA

Estos factores se ponderan para cada lugar de trabajo, siendo entre las 4 familias de factores el 100%. Una vez ponderados cada lugar de trabajo se puntúa cada factor individualmente según el nivel correspondiente de 0 a 10 puntos. Obteniendo una puntuación final en función de la ponderación.

Los lugares de trabajo valorados con las mismas puntuaciones se han agrupado al ser considerados del mismo valor.

Los resultados de la valoración de los lugares de trabajo de VILLART LOGISTIC, S.L.U. son:

	Departamento	Lugar de trabajo	Puntuación final
1	ADMINISTRACIÓN	OF 1 ADMINISTRATIVO/A	3,71
2	ADMINISTRACIÓN	OF 2 ADMINISTRATIVO/A	2,58
3	ADMINISTRACIÓN	AUX. ADMINISTRATIVO/A	2,41
4	ADMINISTRACIÓN	JEFE/A SECCIÓN	4,01
5	CONDUCTORES	CONDUCTOR/A	3,61
6	CONDUCTORES	CONDUCTOR/A MECÁNICO	3,61
7	DIRECCIÓN	DIRECTOR/A	5,49
8	LEGAL	OF. ADMINISTRATIVO/A	2,30
9	LIMPIEZA	PERSONAL LIMPIEZA	2,04
10	TRÁFICO	AUX. ADMINISTRATIVO/A	2,62
11	TRÁFICO	OF 1 ADMINISTRATIVO/A	3,03
12	TRÁFICO	OF 2 ADMINISTRATIVO/A	3,20
13	TRÁFICO	JEFE/A TRÁFICO	4,67
14	TRÁFICO	COMERCIAL	2,86
15	MANTENIMIENTO	MOZO/A ALMACÉN	2,04

Valoradas las puntuaciones de cada lugar de trabajo se agrupan los lugares de valor similar con las siguientes escalas:

ESCALA 01: Puntuaciones de 2 a 2,5 puntos.

ESCALA 02: Puntuaciones de 2,5 a 2,75 puntos.

ESCALA 03: Puntuaciones de 2,75 a 3 puntos.

ESCALA 04: Puntuaciones de 3 a 3,25 puntos.

ESCALA 05: Puntuaciones de 3,75 a 4 puntos.

ESCALA 06: Puntuaciones de 4,5 a 4,75 puntos.

ESCALA 07: Puntuaciones de 5,25 a 5,5 puntos.

La agrupación final por escaleras es:

Departamento	Lugar de trabajo	Puntuación	Escala
LIMPIEZA	PERSONAL LIMPIEZA	2,04	ESCALA 01
MANTENIMIENTO	MOZO ALMACEN	2,04	
LEGAL	OF. ADMINISTRATIVO/A	2,30	ESCALA 02
ADMINISTRACIÓN	AUX. ADMINISTRATIVO/A	2,41	
ADMINISTRACIÓN	OF 2 ADMINISTRATIVO/A	2,58	ESCALA 03
TRÁFICO	AUX. ADMINISTRATIVO/A	2,62	
TRÁFICO	COMERCIAL	2,86	ESCALA 04
TRÁFICO	OF 1 ADMINISTRATIVO/A	3,03	ESCALA 05
TRÁFICO	OF 2 ADMINISTRATIVO/A	3,20	
CONDUCTORES	CONDUCTOR/A	3,61	ESCALA 06
CONDUCTORES	CONDUCTOR/A MECÁNICO	3,61	
ADMINISTRACIÓN	OF 1 ADMINISTRATIVO/A	3,71	
ADMINISTRACIÓN	JEFE/A SECCIÓN	4,01	
TRÁFICO	JEFE/A TRÁFICO	4,67	ESCALA 07
DIRECCIÓN	DIRECTOR/A	5,49	ESCALA 08

3. AUDITORIA RETRIBUTIVA

3.1. RETRIBUCIÓN

En el registro salarial del año 2020, realizado con la herramienta del registro retributivo que pone a disposición el ministerio de igualdad. Aparte de ser realizado por grupos profesionales según convenio, tal como se indica en el plan de igualdad. También está realizado por las escalas de los puestos de trabajo de igual valor enumeradas en la Valoración de puestos de trabajo.

Incluye la media aritmética y la mediana de los salarios, complementos salariales, y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo por cada escala.

El registro está realizado por:

- **Retribuciones efectivas:** contiene toda la información fidedigna respecto las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, por cada una de sus situaciones contractuales, sus medianas y medianas están desglosadas por sexos y grupos profesionales.
- **Retribuciones equiparadas:** además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas correspondientes a las diferentes situaciones contractuales, incluye la denominada equiparación (normalización y/o animalización de las retribuciones a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

Criterios de equiparación

- **Misma jornada a lo largo del año:** Se realiza una normalización de las retribuciones a la misma jornada (jornada completa).
- **Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año.** Se realiza una anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores en el año.

A continuación, se muestran las brechas entre mujeres y hombres por cada ESCALA de puestos de trabajo de igual valor.

Las brechas calculadas tanto en medias aritméticas como en medianas se realizan tanto en importes efectivos como en importes equiparables. Cuando se encuentra una brecha en importe efectivo si este al hacer el cálculo equiparable se reduce a un valor inferior al 25%

automáticamente queda justificado que era por cuestión de jornadas parciales, jornadas reducidas y / o personas que no han trabajado toda la anualidad del periodo.

Las brechas de 25% o más de que dispone la empresa se pueden justificar en todos los casos, a continuación, se muestra el detalle:

ESCALA 01

Incluye los lugares de trabajo

LIMPIEZA	PERSONAL LIMPIEZA	ESCALA 01
MANTENIMIENTO	MOZO ALMACEN	ESCALA 01

Media aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-607%	-628%	-620%	52%	-570%

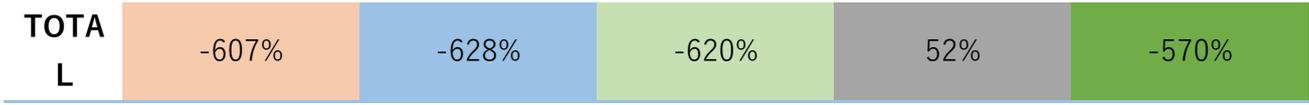
Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	4%	5%	5%	52%	5%

Medianas

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
--	-----------------	------------------	------------------	----------------------	-----------------



Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	4%	5%	5%	52%	5%

Justificación brechas:

Extrasalarial equiparable en media aritmética (52%) y mediana (52%)

Causado principalmente por Dietas: son generadas por personas concretas en que han requerido dietas específicas por su trabajo y situación específica.

ESCALA 02

Incluye los lugares de trabajo

LEGAL	OF. ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 02
ADMINISTRACIÓN	AUX. ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 02

Media aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	48%	41%	44%	94%	46%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
--	-----------------	------------------	------------------	----------------------	-----------------

TOTAL	6%	21%	14%	93%	17%
L					

Medianas

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	45%	55%	51%		55%
L					

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	31%	14%		22%
L					

Justificación brechas:

Justificación brechas:

Complementos salariales equiparables en mediana (31%)

Esta brecha es producida principalmente por los complementos mejora voluntaria: Existen personas con responsabilidades y funciones concretas en su puesto de trabajo y dedicación específicas por los cuales se pactó una mejora voluntaria y/o pagas extra en el momento de la contratación.

Extrasalarial equiparable en media aritmética (93%)

La brecha es causada principalmente por kilometraje asociado a personas concretas que han requerido desplazamientos por la realización de sus tareas.

ESCALA 03

Incluye los lugares de trabajo

ADMINISTRACIÓN	OF 2 ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 03
TRÁFICO	AUX. ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 03

Media aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-47%	-53%	-51%	40%	-47%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-4%	-17%	-12%	61%	-8%

Medianas

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-117%	-104%	-111%	100%	-86%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	-12%	-6%	100%	-10%

Justificación brechas:

Extrasalarial equiparable en media aritmética (61%) y mediana (100%)

La brecha es causada principalmente por indemnizaciones, que en este caso han sido de hombres.

ESCALA 04

Incluye los lugares de trabajo

TRÁFICO	COMERCIAL	ESCALA 04
---------	-----------	-----------

No existen mujeres ocupando los lugares de trabajo de esta escala.

ESCALA 05

Incluye los lugares de trabajo

TRÁFICO	OF 1 ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 05
TRÁFICO	OF 2 ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 05

Media aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL L	9%	43%	33%	99%	43%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL L	5%	38%	28%	99%	38%

Medianas

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL L	0%	23%	11%		44%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	38%	28%		45%

Justificación brechas:

Complementos salariales equiparables en media aritmética (38%) y mediana (38%)

Esta brecha es producida principalmente por los complementos mejora voluntaria, plus de no competencia y comisiones:

- Mejora voluntaria y plus de no competencia: Existen personas con responsabilidades y funciones concretas en su puesto de trabajo y dedicación específicas por los cuales se pactó una mejora voluntaria y/o plus de competencia.
- Comisiones: Lugares de trabajo concretos van ligados a complemento de comisiones en función de objetivos cumplidos.

Extrasalarial equiparable en media aritmética (99%)

La brecha es causada principalmente por indemnizaciones, que en este caso han sido de hombres.

ESCALA 06

Incluye los lugares de trabajo

CONDUCTORES	CONDUCTOR/A	ESCALA 06
CONDUCTORES	CONDUCTOR/A MECÁNICO	ESCALA 06
ADMINISTRACIÓN	OF 1 ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 06
ADMINISTRACIÓN	JEFE/A SECCIÓN	ESCALA 06

Media aritmética

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-21%	-181%	-99%	24%	-50%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-13%	-150%	-71%	25%	-42%

Medianas

Salarios efectivos

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-37%	-78%	-78%	64%	-45%

Salarios equiparables

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-1%	-9%	-4%	64%	-34%

Justificación brechas:

Complementos salariales equiparables en media aritmética (-150%)

Esta brecha es producida principalmente por los complementos mejora voluntaria: Existen personas con responsabilidades y funciones concretas en su puesto de trabajo y dedicación

específicas por los cuales se pactó una mejora voluntaria y/o pagas extra en el momento de la contratación.

Extrasalarial equiparable en mediana (64%)

Causado principalmente por Dietas: son generadas por personas concretas en que han requerido dietas específicas por su trabajo y situación específica.

ESCALA 07

Incluye los lugares de trabajo

TRÁFICO	JEFE/A TRÁFICO	ESCALA 07
---------	----------------	-----------

No existen mujeres ocupando los lugares de trabajo de esta escala.

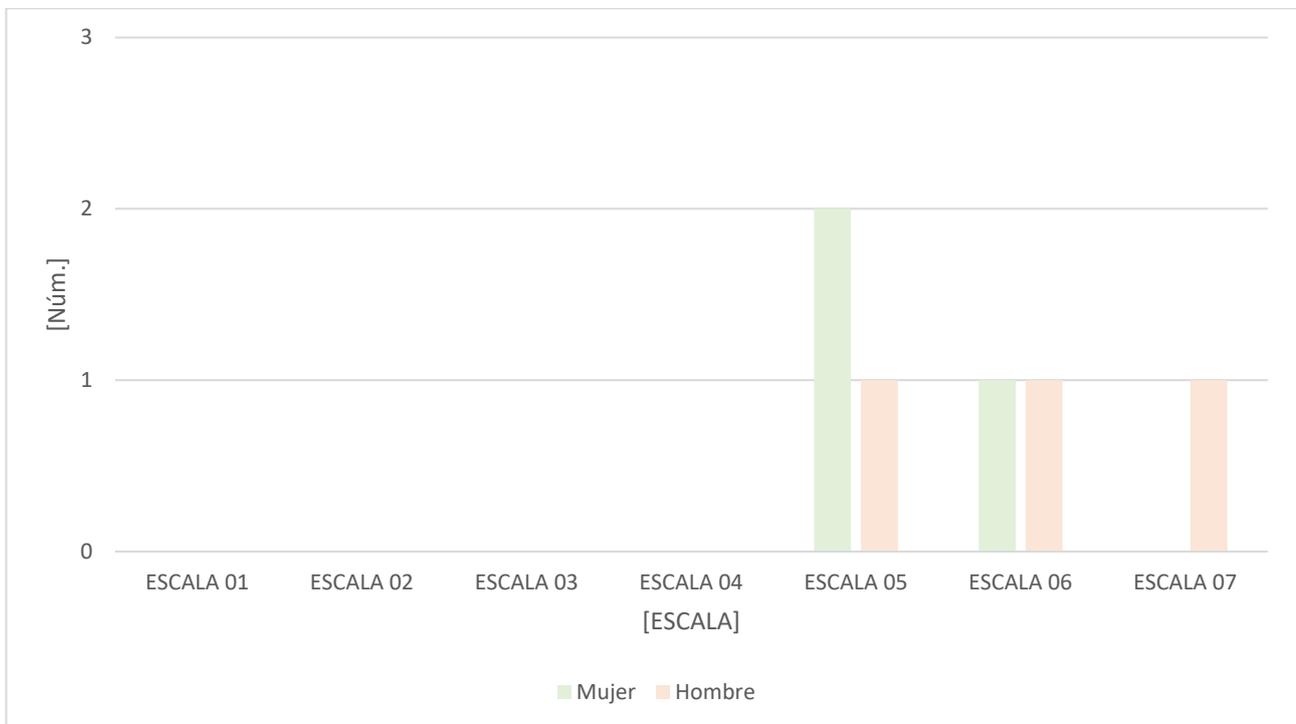
3.2 OTROS ÁMBITOS

La auditoría retributiva se realiza por los lugares de trabajo de igual o similar valor (agrupados por escalas). A continuación, se analizan los otros ámbitos de carácter no retributivo, pero que puedan afectar en la retribución, ya sea por la presencia de mujeres u hombres en lugares de trabajo concretos, como las facilidades de acceso a la empresa, promoción, uso de medidas conciliadoras, etc.

Los aspectos del plan de igualdad de oportunidades en que la agrupación de los lugares de trabajo no afecta (Escalas) no se analizan.

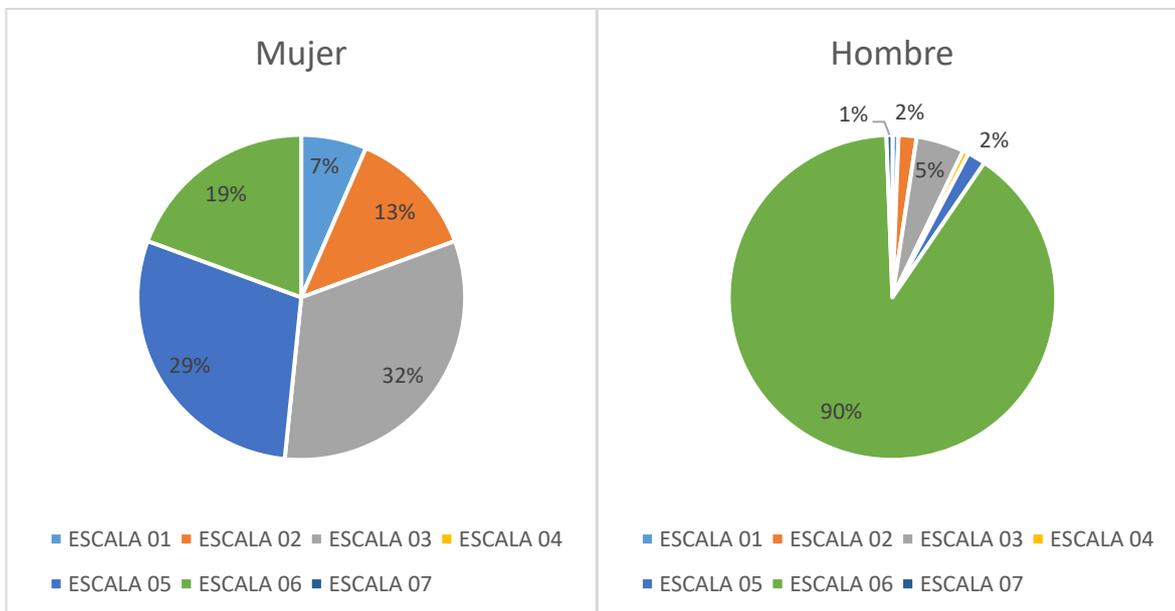
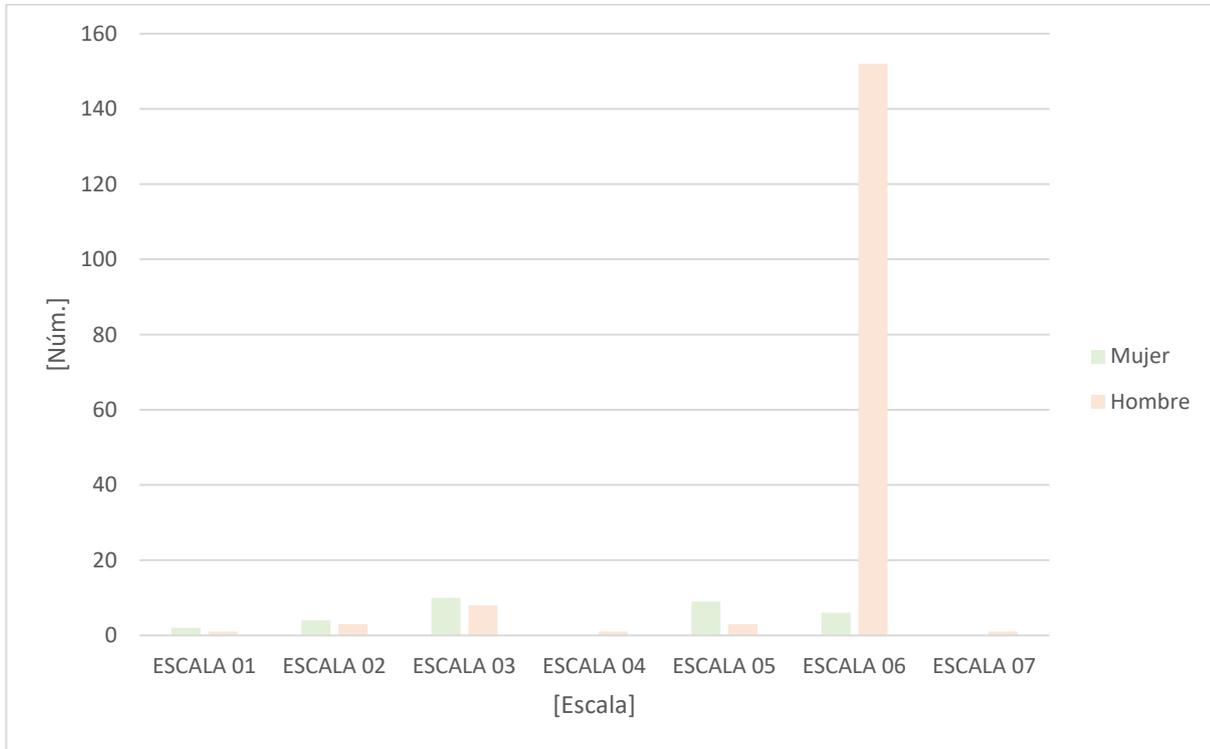
CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

La comisión negociadora del plan de igualdad formada por 6 miembros se desglosa en escaleras de agrupaciones de lugares de trabajo de igual valor de la siguiente forma:

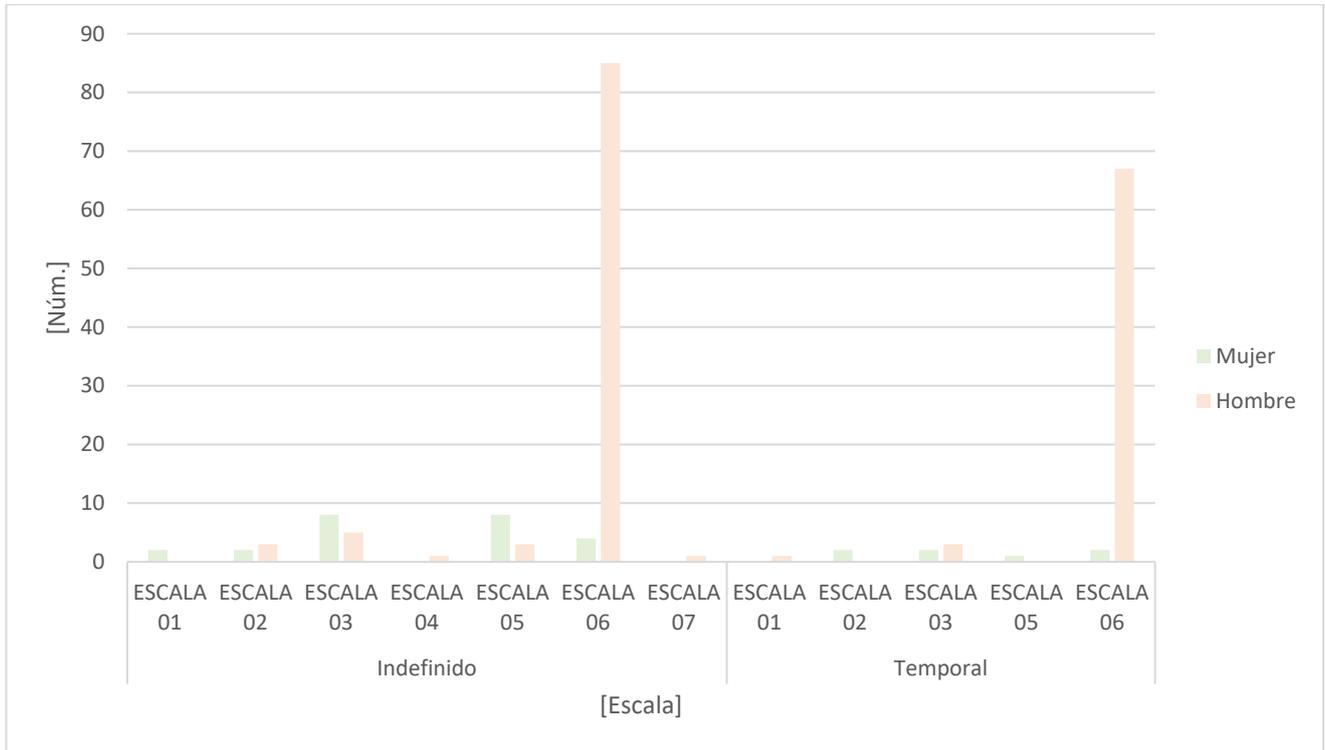


CONDICIONES LABORALES

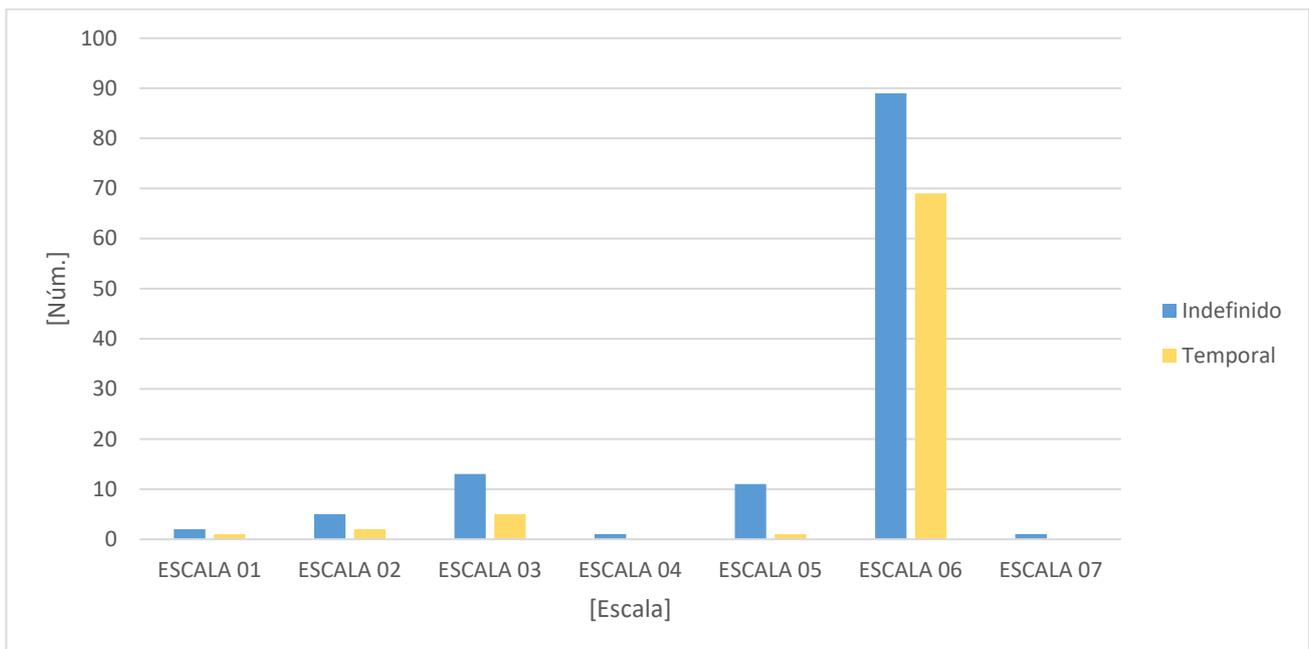
Distribución por sexo y escalas de lugares de trabajo de igual o similar valor



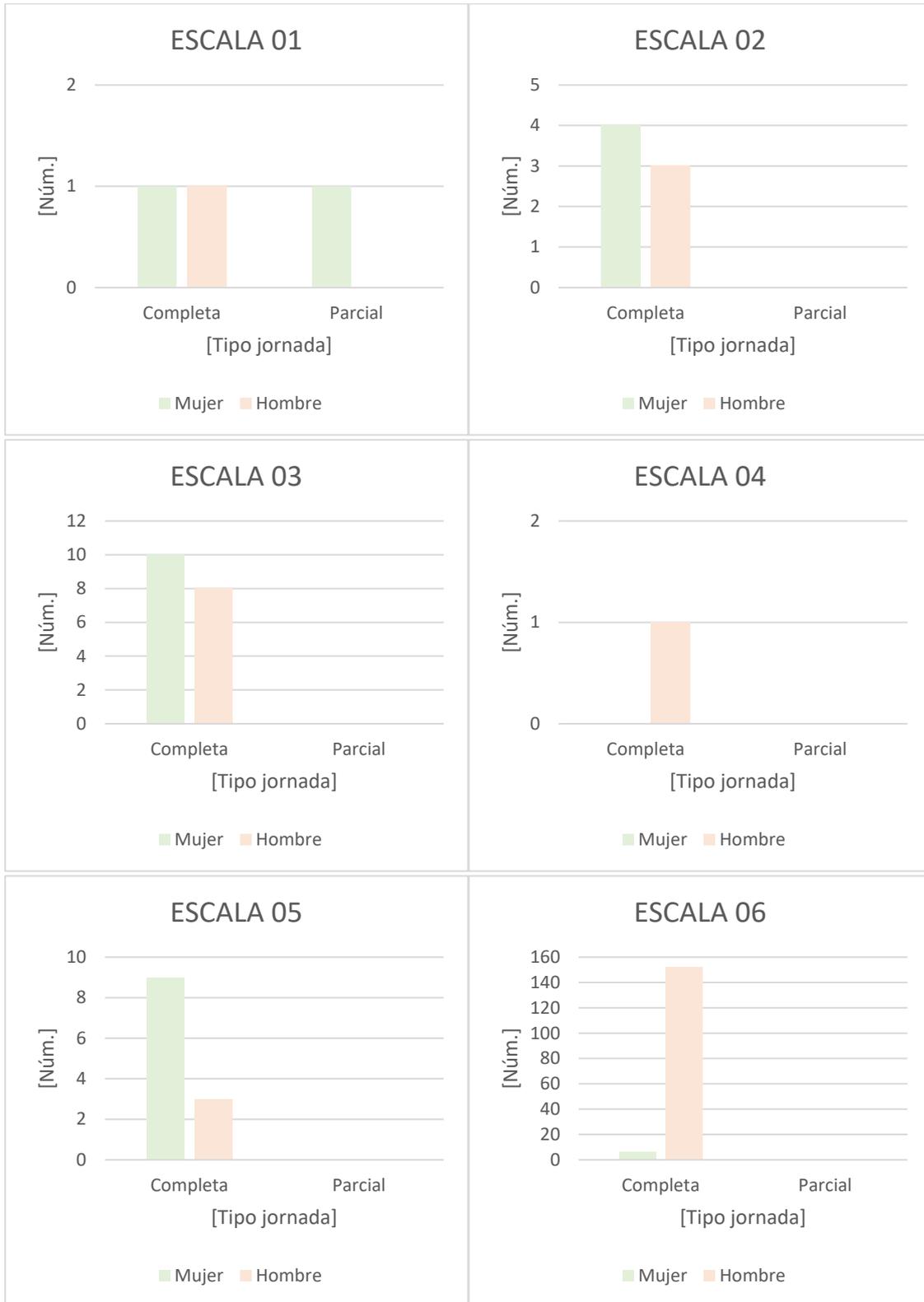
Tipología de contrato

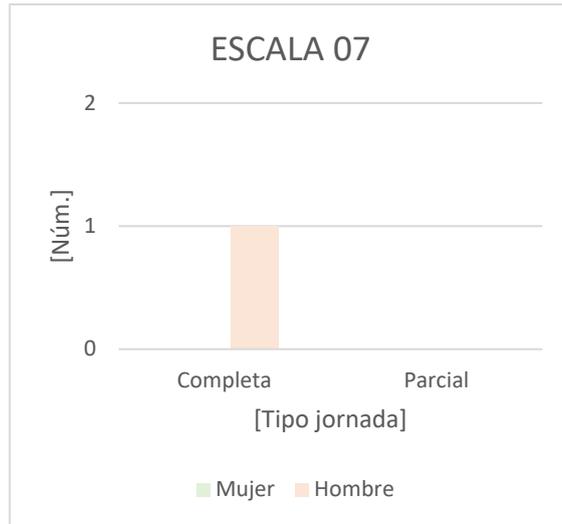


Tipologías de contracte según ESCALA:

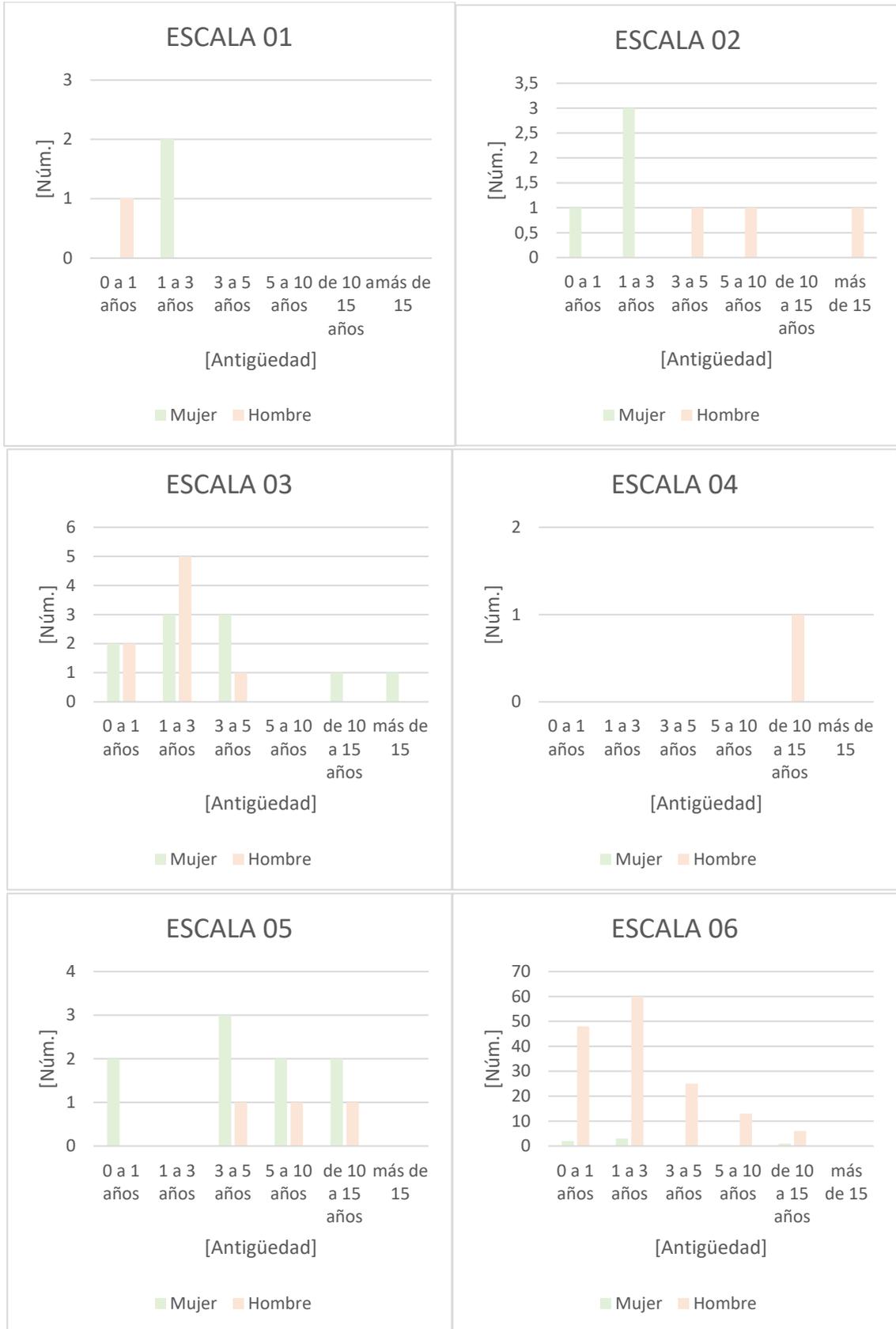


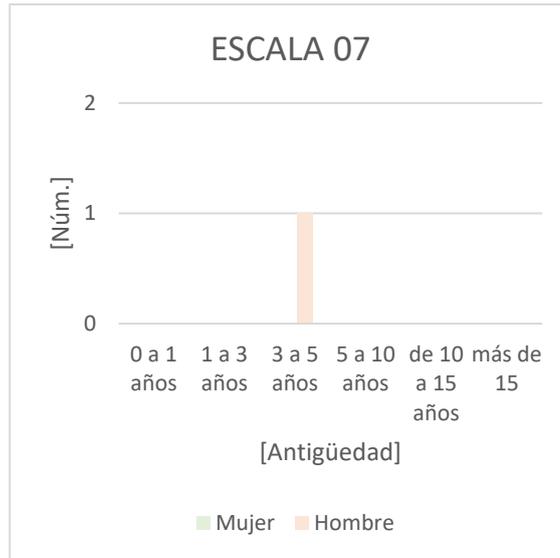
Tipos de jornada





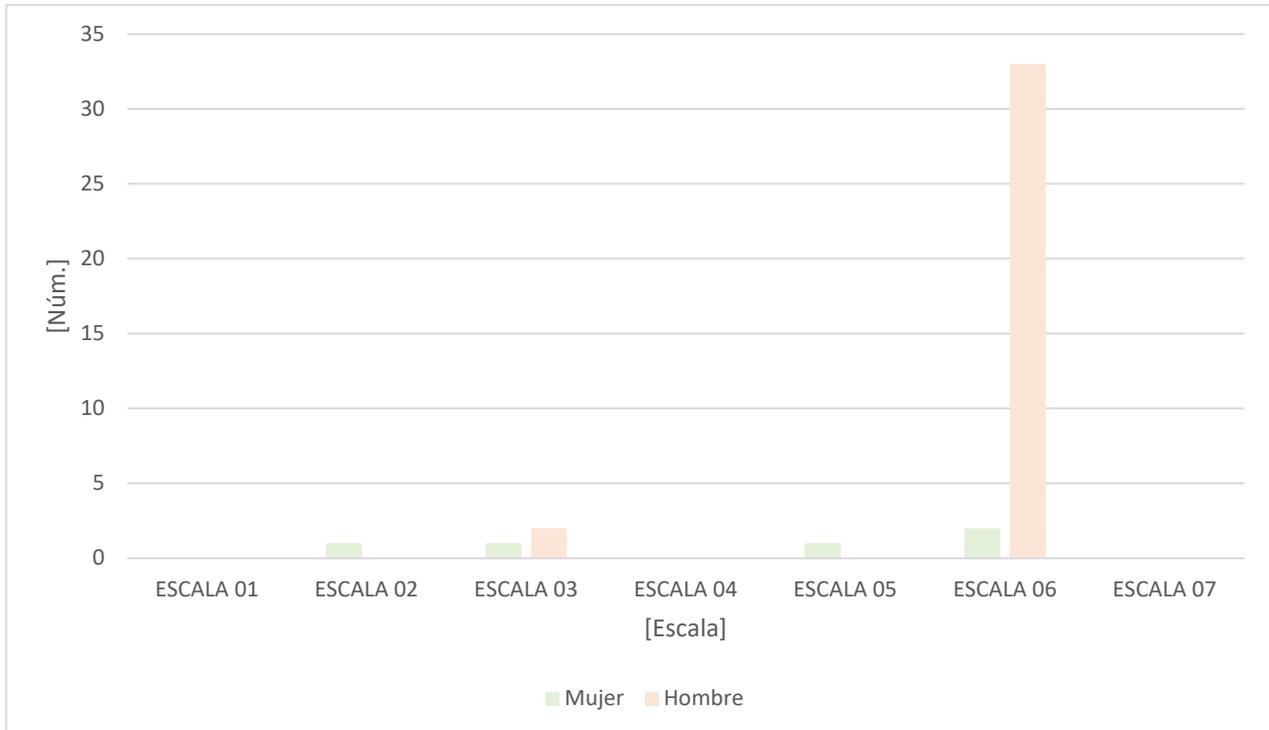
Antigüedad

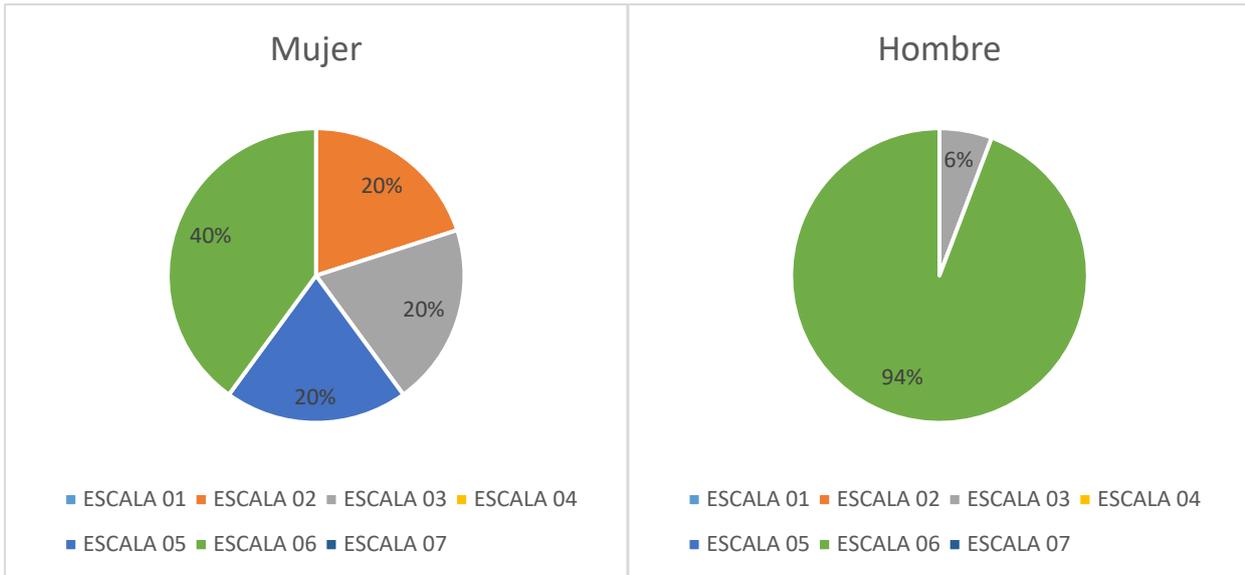




ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

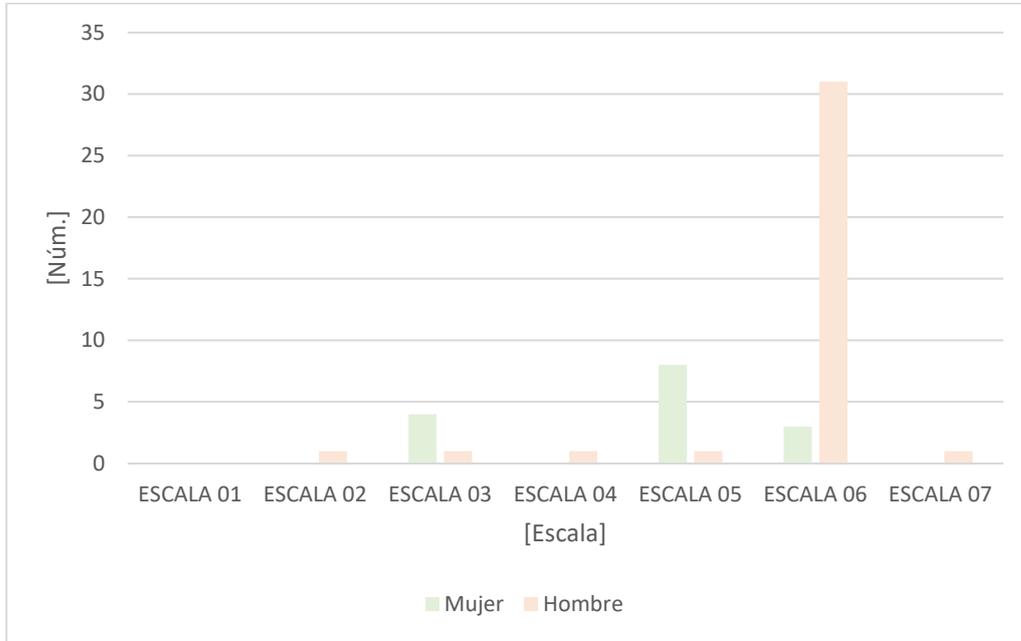
Las incorporaciones realizadas durante el año 2020 son:





FORMACIÓN

Las formaciones realizadas en el año 2020 diferenciadas por escalas de agrupaciones de lugares de trabajo son:



PROMOCIÓN

En el año 2020, los cambios de categoría por agrupaciones de lugares de trabajo son:



TIEMPO DE TRABAJADO Y CORRESPONSABILIDAD

Los horarios establecidos por lugar de trabajo:

En la oficina son de lunes a viernes de 08.00 a 13.00 y de 14 a 17.00. Se dispone de opción de teletrabajo.

Las personas conductoras realizan horarios en función del transporte a realizar. Se dispone de instrucción con los tiempos de conducción y descanso de los conductores de obligado cumplimiento, en el que se refleja las horas de conducción diarias, conducción máxima semanal, conducción máxima bisemanal, protocolo de descansos, etc. Esta instrucción es entregada a todas las personas trabajadoras que ocupan el lugar de trabajo CONDUCTOR/A.

COMUNICACIÓN

La empresa se comunica con toda la plantilla de forma respetuosa y adecuada, de la misma manera en todos los lugares de trabajo, por lo tanto, igual en todas las escaleras de agrupaciones de lugares de trabajo.

Aunque sea un lenguaje adecuado y respetuoso, es mejorable en lenguaje inclusivo.

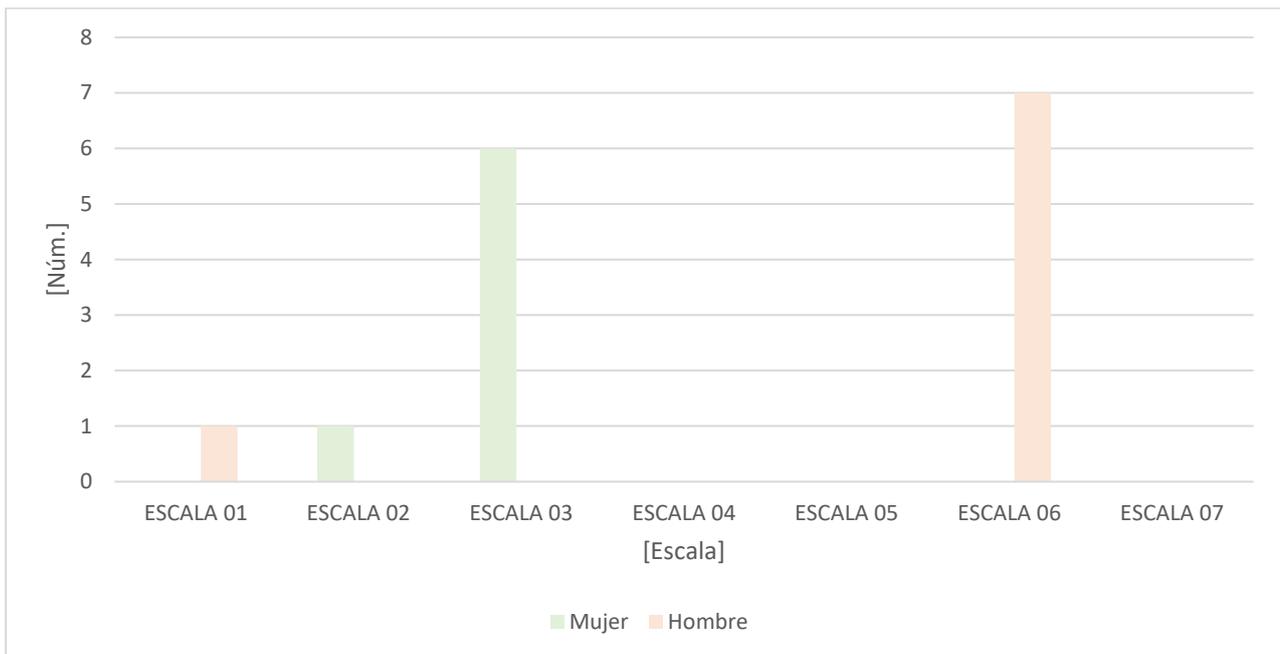
SALUD LABORAL

La desagregación de los accidentes de trabajo del año 2020 por sexos y por agrupaciones de escalas de trabajo de igual valor es



En el año 2020 no ha habido enfermedades profesionales.

Las contingencias comunes desagregadas por sexo y grupos de escaleras de lugares de trabajo de igual o similar valor, son:



PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN FRENTE AL ACOSO

Existe un plan de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, el cual engloba a todas las personas de la plantilla de la empresa independientemente del lugar de trabajo que ocupen y sexo.

AUDITORIA RETRIBUTIVA	
Puntos Fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • No existen brechas injustificadas en escalas. • Se dispone de comisión negociadora del plan de igualdad. • Los horarios van ligados al lugar de trabajo y no al sexo. • La empresa tiene en cuenta las situaciones personales de cada persona que lo requiera. • La comunicación con toda la plantilla es indiferente al sexo y lugar de trabajo, por lo tanto, no afecta a las agrupaciones de lugares de trabajo de igual o similar valor. • Existe un plan de actuación de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, el cual engloba a la totalidad de la plantilla indiferentemente del lugar de trabajo y sexo. • Baja accidentabilidad en todas las escalas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Infrarrepresentación femenina en varias escalas de agrupaciones de lugares de trabajo, especialmente escala 06 • El acceso a nuevas personas trabajadoras principalmente es de hombres, pertenecientes en ESCALA 06, que incluye el lugar de trabajo CONDUCTOR/A. • Comunicación a toda la plantilla, de todas las escalas de agrupaciones de lugares de trabajo el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. • Los trabajos asociados a la ESCALA 06, debido a los conductores/as, mayoritariamente hombres.

ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Derivados de la auditoría retributiva tanto del ámbito retributivo como de los relacionados se derivan actuaciones para la mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas derivadas de la presente auditoría retributiva son:

OBJETIVO	Evitar brechas salariales entre mujeres y hombres de lugares de trabajo de igual o similar valor.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar periódicamente la auditoría retributiva para los lugares de trabajo de igual o similar valor. • Disponer de la política retributiva perfectamente definida.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se realizan las auditorías retributivas por los lugares de trabajo de igual o similar valor? • ¿La política retributiva está definida?

OBJETIVO	Incrementar la representación femenina en las escaleras de agrupaciones de lugares de trabajo de igual o similar valor, con presencia de infrarrepresentación femenina.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo existí una vacante de lugar de trabajo con infrarrepresentación de uno de los sexos, tener en cuenta especialmente a los/las candidates/os del sexo contrario que cumplan los requisitos necesarios para ocupar el lugar de trabajo.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar las incorporaciones nuevas de trabajadoras en las escalas de menos representación femenina.

OBJETIVO	Evitar los estereotipos de género en el proceso de selección
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar claro en las ofertas de trabajo que las vacantes no van ligadas al sexo en ningún lugar de trabajo con vacante.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Número de candidatos en el proceso de selección de las secciones con infrarrepresentación femenina.

OBJECTIVO	Evitar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación del protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o razón de sexo.• Sesiones formativas sobre el protocolo de actuación en caso da acoso sexual y/o razón de sexo a la plantilla.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se ha comunicado a la plantilla el protocolo de actuación?

Estas acciones de mejora derivadas de la auditoría retributiva se han incluido en el PLAN DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, apartado 7 del presente documento. En el plan de acción incluye las acciones de mejora derivadas de la diagnosis del plan de igualdad y las derivadas de la auditoría retributiva, en él se especifican los objetivos, medidas, indicadores, responsables, plazos de ejecución y recursos necesarios en cada acción.

Estas acciones de mejora, tanto las derivadas de la diagnosis del plan, como las presentes derivadas de la auditoría retributiva, se incorporan en un cronograma para establecer plazos de ejecución. La cronografía se sitúa en el apartado 7.2 Cronograma.

ANEXO 3: ACTA DE APROVACIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD DE OPORTUNIDADES

**ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Reunidos la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres VILLART LOGISTIC, S.L.U., compuesta por:

En representación de la empresa por:

- **Pedro Vargas Gómez**
- **Raquel Villart Escuer**

En representación de las personas trabajadoras por:

- **Isabel Rodríguez Cayado**
- **Josep Antoni Moreno López**

Acuerdan,

1. Dar por finalizadas las negociaciones y por tanto, proceder a la aprobación de el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a la valoración de los puestos de trabajo y a la auditoría retributiva, de la empresa VILLART LOGISTIC, S.L.U
2. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir lo establecido en el plan de igualdad, la firma del cual se recoge en la presente acta acuerda que la vigencia del Plan de Igualdad sea 4 años.
3. De igual manera, las partes se comprometen a trasladar el presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Balaguer, 20 de septiembre de 2022

Firma representación de la empresa:



Firma: Pedro Vargas Gómez

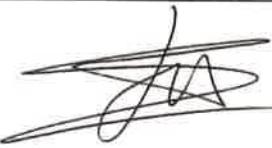


Firma: Raquel Villart Escuer

Firma representación legal de la plantilla:



Firma: Isabel Rodríguez Cayado



Firma: Josep Antoni Moreno Lopez