



II PLAN DE IGUALDAD

2022-2026

INTERNATIONAL FORWARDING S.L.U



1.	Presentación de International Forwarding S.L.U.	3
2.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	4
3.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	4
4.	Resultados del Diagnóstico	5
4.1.	Cultura y gestión organizativa.....	5
4.2.	Composición RLPT.....	6
4.3.	Composición de plantilla.....	6
4.3.1.	Distribución por sexos	6
4.3.2.	Distribución por nivel de estudios.....	7
4.3.3.	Distribución por antigüedad	8
4.3.4.	Distribución por edad	8
4.4.	Incorporaciones y bajas	9
4.5.	Procesos de selección y contratación.....	9
4.6.	Condiciones laborales	10
4.6.1.	Tipo de jornada	10
4.6.2.	Tipo de contrato	10
4.7.	Infrarrepresentación femenina.....	10
4.8.	Promoción profesional	11
4.9.	Formación.....	11
4.10.	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en la vida personal, familiar y laboral	11
4.11.	Retribuciones	12
4.11.1.	Retribuciones prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	14
4.12.	Diagnóstico cualitativo	15
5.	Resultados de la auditoría retributiva.....	20
5.1.	Metodología del diagnóstico de la situación retributiva	20
5.2.	Situación retributiva para el periodo de toma de datos	22
5.2.1.	Convenio Colectivo de aplicación.....	22
5.2.2.	Descripciones de puestos de trabajo	23
5.2.3.	Valoración de puestos de trabajo	24
5.2.4.	Política retributiva:.....	27
5.3.	Situación retributiva por sexo, resultados del registro: justificación de las diferencias	28

5.4. Síntesis	34
5.5. Plan de acción	34
6. Objetivos del II Plan de Igualdad	35
6.1. Cualitativos	35
6.1.1. Objetivos Generales	36
6.1.2. Objetivos específicos.....	36
6.2. Cuantitativos.....	36
7. Medios y recursos para su puesta en marcha	36
8. Acciones positivas	37
9. Seguimiento y evaluación.....	66
9.1. Seguimiento.....	66
9.2. Evaluación	66
10. Procedimiento de modificación y/o discrepancias.....	66
11. Composición y reglamento interno de la comisión negociadora del Plan.....	67

1. Presentación de International Forwarding S.L.U.

En el año 1985 nace la empresa en Valencia con el firme compromiso de ofrecer servicios de calidad a profesionales del sector bajo el principio de la neutralidad.

Desde entonces se produce una primera expansión por España (Barcelona, Madrid, Zaragoza, Bilbao, Sevilla, Alicante) para luego abrir fronteras y llegar a Portugal, E.E.U.U., México, Marruecos, Argelia y Francia.

Somos un Grupo multinacional con oficinas en España, Santa Cruz de Tenerife, Portugal, Marruecos, Argelia y Francia. Estamos presentes en todos los puertos mundiales a través de nuestra extensa red de agentes.

Como empresa líder en nuestra actividad, conocemos las necesidades de nuestros clientes y hablamos el mismo idioma. Un equipo de 215 profesionales, que forman un equipo interdisciplinar, presta un servicio de atención personalizada de calidad, avalado por su experiencia en el sector y formación. Aportamos la experiencia de más de 30 años en el sector, nuestro saber hacer y una gran solidez.

Nuestra infraestructura propia a nivel nacional en España y nuestra presencia multinacional directa o a través de nuestros agentes es una garantía de tratamiento óptimo de la mercancía tanto en origen como en destino, y de cumplimiento de servicio.

Nuestra Misión de empresa es dar el mejor servicio a nuestros/as clientes/as ofreciendo el mayor número de destinos directos, minimizando el tiempo de llegada a destino y proporcionando una máxima calidad, siendo actualmente el número 1 en destinos directos, y con el compromiso de la neutralidad (Non Vessel Operating Common Carrier)

Mantener ser una empresa líder en el sector, competitiva y con una imagen corporativa propia y diferenciada es nuestra Visión.

La neutralidad es nuestro principal valor y nos comprometemos a ello trabajando exclusivamente para las personas profesionales del sector, eliminando personas intermediarias.

IFS se caracteriza por la energía, valentía y optimismo para afrontar nuevos retos, donde el trabajo en equipo es el pilar imprescindible para el progreso de la empresa. El desarrollo profesional de las personas que forman parte de esta familia, también pasa a ser una motivación importante, donde los éxitos conseguidos por la empresa indiscutiblemente son éxitos conseguidos gracias al talento y duro trabajo del equipo.

Los Valores en los que se basa nuestro día a día como marca y como empresa son los siguientes:

- Somos un equipo.
- Honestidad, sinceridad y principios éticos.
- Búsqueda de la excelencia en el servicio al cliente.
- Búsqueda de la satisfacción de los clientes, tanto internos como externos.
- Pasión por la marca.
- Compromiso y orgullo de pertenecer al grupo.

Nombre de la Empresa:	International Forwarding S.L.U
CIF:	B46276846
Domicilio social:	Calle del Sol, 139, 46910 Sedavi (Valencia))
Teléfono:	96 324 16 70
Persona de contacto	Susana Aguilar Domingo
Email	saguiar@vlc.ifsneutral.com
CNAE	5229

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Las partes suscriptoras del II Plan de igualdad han conformado la Comisión Negociadora paritaria constituida por la representación de la empresa, la representación Legal de las Personas Trabajadoras -RLPT-, y la representación estatal de los centros sin RLPT, que acuerdan la aprobación del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2022 a 2026.

Ambas partes acuerdan además la constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que con carácter general se encargará de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente II Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de INTERNATIONAL FORWARDING S.L.U, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa, con carácter nacional.

El presente Plan de Igualdad de INTERNATIONAL FORWARDING S.L.U, entrará en vigor el 15 de diciembre de 2022 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 15 de diciembre de 2026.

4. Resultados del Diagnóstico

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de International Forwarding S.L.U. respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

Es el soporte documental para la elaboración de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Es un informe eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir de la cual se ha elaborado el Plan de Igualdad, que ha proporcionado la información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de International Forwarding S.L.U.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que regulan los planes de igualdad y su registro.

4.1. Cultura y gestión organizativa

La cultura organizativa hace referencia a los supuestos, normas y preocupaciones compartidas por las personas de una organización.

La empresa recientemente ha creado la comisión de igualdad con la siguiente composición:

Por parte de la Empresa:

- Susana Aguilar Domingo: Departamento HR (HR Manager)
- Ana María Selva Ebri: Departamento HR (HR Specialist)
- Arantxa Olmos Canet: Departamento HR (HR Specialist)
- Daniel González Tinoco: Departamento HR (HR Specialist)
- Gemma Barber Arlandis: Corporate Offices Support

Por parte de los trabajadores:

- Susana Feliz De Vargas Laguna: RLT Barcelona (CCOO)
- Daniel Taroncher Peris: RLT Valencia (UGT)
- Tamara Gail Bricios: RLT Madrid (UGT)

Por parte de la Representación Legal de los Centros sin RLT:

- Verónica Silveira (UGT Estatal)
- Trinidad Corulla (CCOO Estatal)

La comunicación que se establece dentro de la empresa es a través de email, reuniones presenciales o telemáticas, tablón de anuncios, buzones de sugerencias, Portal del empleado/a (Exact Synergy), comunicación directa entre empresa y trabajador/a y por medio de la representación sindical.

La empresa cuenta con una nueva página web, que se lanzó en Mayo 2021, trabajando conjuntamente con el Departamento de Marketing la misma, al igual que la utilización de un lenguaje adecuado que refleja el cambio real con respecto a nuestra anterior web, pues era uno de los objetivos que nos habíamos fijado en el anterior Plan de Igualdad, por lo que era una de las acciones prioritarias, para mejorar y adecuar la comunicación interna y externa con un lenguaje inclusivo.

<http://www.ifsneutral.com/>

4.2. Composición RLPT

La composición de la representación legal de la plantilla se sitúa en los centros de Barcelona, Madrid y Valencia.

En Barcelona hay 2 mujeres y 1 hombre, asociados al sindicato CCOO, en Madrid 1 Mujer asociada al sindicato UGT, mientras que en Valencia son 3 hombres y una mujer, asociados UGT. En la actualidad y por el crecimiento de la Empresa, se ha realizado por parte de UGT preaviso de elecciones para la ampliación a 9 miembros. Una vez concluido el proceso electoral, la distribución es de 3 hombres y una mujer, asociados UGT y 2 mujeres asociadas a CCOO.

4.3. Composición de plantilla

4.3.1. Distribución por sexos

La plantilla de INTERNATIONAL FORWARDING S.L.U está compuesta por un total de 212 personas, de las cuales 110 son mujeres (51,89%) y 102 son hombres (48,11%) existiendo un equilibrio en su plantilla, Atendiendo a la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a la presencia o composición equilibrada: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Realizando un análisis por centro de trabajo, se obtiene los siguientes resultados:

El centro de Valencia cuenta con un total de plantilla de 106 personas de las cuales 53 son mujeres (50%) y 53 son hombres (50%), existiendo un equilibrio en su plantilla.

El centro de Madrid cuenta con un total de plantilla de 15 personas de las cuales 10 son mujeres (66,67%) y 5 son hombres (33,33%), existiendo un desequilibrio en su plantilla.

El centro de Bilbao cuenta con un total de plantilla de 8 personas de las cuales 7 son mujeres (87,50%) y 1 hombre (12,50%), existiendo un desequilibrio en su plantilla.

El centro de Alicante cuenta con un total de plantilla de 9 personas de las cuales 3 son mujeres (33,33%) y 6 son hombres (66,67%), existiendo un desequilibrio en su plantilla.

El centro de Sevilla cuenta con un total de plantilla de 9 personas de las cuales 3 son mujeres (33,33%) y 6 son hombres (66,67%), existiendo un desequilibrio en su plantilla.

El centro de Zaragoza cuenta con un total de plantilla de 4 personas de las cuales 2 son mujeres (50%) y 2 son hombres (50%), existiendo un equilibrio en su plantilla.

El centro de Barcelona cuenta con un total de plantilla de 61 personas de las cuales 32 son mujeres (52,46%) y 29 son hombres (47,54%), existiendo un equilibrio en su plantilla.

A modo de conclusión, la plantilla de International Forwarding S.L.U cuenta con una plantilla equilibrada. Los centros de trabajo donde se denota un desequilibrio son Bilbao y Madrid tendente a una feminización de la plantilla, Alicante y Sevilla con una masculinización de la plantilla.

Los centros que mayor concentración de plantilla poseen son Valencia con 106 personas (50% del total de la plantilla) y Barcelona con 61 personas (28,77% del total de la plantilla).

4.3.2. Distribución por nivel de estudios

Según la posición a ocupar en la Empresa, se requiere una formación académica especializada en la rama donde la persona va a desarrollar su puesto de trabajo. Mayoritariamente y debido a la actividad de la Empresa, la titulación que se solicita para acceder a la Empresa en los puestos administrativos de la operativa, son el módulo de grado superior en Comercio Internacional o el Módulo de grado Superior en Gestión del Transporte y la Logística.

En la actualidad la distribución de la plantilla por niveles de estudios es la siguiente:

A nivel Global en IFS la formación de nuestra plantilla es la siguiente:

- 4 personas disponen de la titulación de la ESO, de los cuales 1 es mujer (0,47%) y 3 son Hombres (1,42%).
- 10 personas disponen de la Titulación de Bachillerato, de los cuales hay 6 Mujeres (2,83%) y 4 Hombres (1,89%)
- 1 persona dispone de la titulación de COU, habiendo 1 hombre en dicha posición (0,47%).
- 13 personas disponen de la titulación de Diplomatura Universitaria, de los cuales 10 son mujeres (4,72%) y 3 son Hombres (1,42%).

- 46 personas disponen de la titulación de Licenciatura Universitaria, de los cuales 31 son mujeres (14,62%) y 15 son hombres (7,07%).
- 5 personas disponen de la titulación de Módulo de Grado Medio, de los cuales 4 son mujeres (1,89%) y 1 es un hombre (0,47%).
- 68 personas disponen de la titulación de Módulo de Grado Superior, de los cuales 36 son mujeres (16,98%) y 32 son hombres (15,09%).
- 65 personas no disponen de titulación, de los cuales 15 son mujeres (7,08%) y 50 son hombres (23,58%).

4.3.3. Distribución por antigüedad

Los datos sobre antigüedad reflejan como es una empresa que está en proceso de crecimiento, ya que, por un lado, se observa que 68 personas (32,08%) de la plantilla cuenta con más de 10 años de antigüedad, mientras que en los últimos 3 años se han incorporado un total de 75 personas (35,38%) de la plantilla.

Seguidamente tendríamos la plantilla que se sitúa entre 3 y 5 años con 37 personas (17,45%) y de 6 a 10 años tendríamos un total de 32 personas (15,09%).

Valorando los datos obtenidos por las mujeres, se comprueba que de las 110 mujeres que componen la plantilla, 35 mujeres (31,82%) tienen una antigüedad mayor de 10 años, 33 mujeres (30%) tienen una antigüedad entre 0 a 2 años, seguido de 21 mujeres (19,09%) con una antigüedad entre 3 a 5 años y 21 mujeres (19,09%) con una antigüedad entre 6 a 10 años.

Valorando los datos obtenidos por los hombres, se comprueba que de los 102 hombres que componen la plantilla, 42 hombres (41,18%) tienen una antigüedad comprendida entre 0 a 2 años, seguido de 33 hombres (32,35%) con una antigüedad mayor de 10 años, 16 hombres (15,69%) con una antigüedad entre 3 a 5 años, y 11 hombres (10,78%) con una antigüedad entre 6 a 10 años.

Si valoramos por centros de trabajo, en la tabla 2 vemos la distribución, siendo los centros de Barcelona y Valencia quien mayor estabilidad cuenta con plantilla de más de 10 años.

Es en los centros de Madrid y Bilbao donde dicha antigüedad recae principalmente en mujeres.

4.3.4. Distribución por edad

En cuanto a la distribución por edad se comprueba que el 45,75% de la plantilla de IFS se sitúa entre los 31 a 45 años, siendo ligeramente mayoritaria en mujeres que en hombres. Entre 20 y 30 años se encuentra el 16,98% de la plantilla, entre 46 a 50 años el 23,11%, y de 51 a 60 años el 13,68%.

4.4. Incorporaciones y bajas

Las bajas producidas han sido 12, las cuales se distribuyen en 4 mujeres y 8 hombres. Los motivos han sido por baja voluntaria, Despido, NSPP y Agotamiento de plazo de It.

El índice de rotación se sitúa en un 3,6% en mujeres y un 6,86% en hombres.

4.5. Procesos de selección y contratación

Los factores que determinan que International Forwarding S.L.U. inicie un proceso de selección y contratación son:

- Incremento de la carga de trabajo.
- Sustituciones por enfermedad, accidente, maternidad, paternidad y lactancia.
- Jubilaciones
- Creación de Sedes de la sociedad o nuevos departamentos dentro de las sedes.

Cuando surge una de estas necesidades de incorporación, se remite al departamento de RRHH por parte del responsable del departamento o el Branch Manager, un registro que se denomina Solicitud de selección de personal, donde se detallan los datos exactos para la selección. Si la Descripción de puesto de trabajo está creada para esa posición, nos remitimos a ella para seleccionar ese perfil. Si por el contrario no existe porque es un puesto o departamento de nueva creación, primero procedemos a elaborar la descripción de puesto de trabajo.

Esta solicitud de selección, debe de ir autorizada previamente por los Managing director.

Una vez firmada, RRHH procede a comenzar con la fase de reclutamiento, preselección de candidaturas, entrevistas personales y selección de una terna final de personas candidatas, que pasan a entrevista final con la persona responsable que ha solicitado la selección, para que proceda a cerrar el proceso eligiendo una de las personas candidatas.

Una vez cerrada la selección, se procede a comunicar a las personas participantes su situación final en el proceso, incluyendo a todos los participantes, aunque los mismos no hayan sido seleccionados.

Según el perfil a seleccionar, se decide qué tipo de pruebas se van a administrar, test de personalidad o competencias basadas en el puesto de trabajo a desempeñar y objeto de la selección.

4.6. Condiciones laborales

4.6.1. Tipo de jornada

De las 212 personas en plantilla de International Forwarding S.L.U. 205 personas (97%) tienen una jornada completa, mientras que 7 personas (3%) han solicitado reducción de jornada por guarda legal.

De las 205 personas que tienen jornada completa, 103 mujeres (50,24%) y 102 hombres (49,76%) tienen contrato a jornada completa.

Las 6 guardas legales las han solicitado mujeres, porque una de las reducciones de jornada no es por guarda legal, lo cual hace que se reflexione de por qué no recaen las solicitudes de guarda legal en hombres.

La dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas influye en la trayectoria profesional y se traduce en que un recurso frecuente sea las jornadas a tiempo parcial o reducción de jornadas, lo cual influye en la economía de la mujer, y dificulta su promoción y proyección profesional, sería óptimo analizar por que los hombres no se cogen dichas reducciones por guarda legal.

4.6.2. Tipo de contrato

De las 212 personas que componen la plantilla de INTERNATIONAL FORWARDING SL, 192 personas (90,57%) cuentan con contratación indefinida, y 20 personas (9,43%) con contrato temporal.

Analizando por sexo, encontramos que 102 mujeres (92,73%) tienen contrato indefinido, mientras que 8 mujeres (7,27%) tienen contrato temporal.

Si valoramos a los hombres de la plantilla, 90 hombres (88,24%) tienen contratación indefinida, mientras que 12 hombres (11,76%) contratación temporal.

4.7. Infrarrepresentación femenina

En cuanto al nivel jerárquico se puede comprobar cómo existen diferencias de género importantes. Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados por hombres, lo cual observamos una segregación vertical.

Los puestos más ocupados por mujeres se sitúan en Personal administrativo Varios Departamentos, y Comercial Departamentos. Varios, mientras que en los hombres se sitúan en choferes, personal de mantenimiento, produciéndose una segregación horizontal, fruto del historio cultural del sector en cuanto a sesgos de género.

Sería necesario poder llevar a cabo actuaciones específicas que permitan la redistribución más igualitaria de mujeres y hombres en los diferentes puestos que puedan ser desempeñados indistintamente por hombres y mujeres.

4.8. Promoción profesional

La promoción a otro puesto de trabajo siempre se ha realizado sin un proceso de promoción interna en la que las personas de la plantilla puedan postular al mismo, lo que genera desigualdades importantes, dado que no genera oportunidad en toda la plantilla, sino que por el contrario puede crear problemas entre las personas trabajadoras.

Se establece por tanto un procedimiento de promoción interna que permita al empleado el acceso a puestos vacantes en la Empresa, de manera que pueda acceder a puestos de categoría superior y puesto en la misma categoría pero de diferentes departamentos y plazas, de manera que la persona pueda conseguir una polivalencia importante y crezca a nivel de formación y personalmente.

Cuando surge una vacante en la empresa es publicitada a nivel nacional, por si alguna persona está interesada en dicha promoción, a través del Portal del Empleado/a.

Hasta la fecha las promociones se habían realizado a criterio de la Dirección de la compañía.

En la actualidad, las mismas se regulan a través de la figura de movilidad funcional ascendente si son de categoría superior.

Los puestos que se han promocionado en la anualidad del 2021 han sido de operativa a jefe de sección siendo 1 mujer y 2 hombres los que han promocionado.

4.9. Formación

La empresa cuenta con un plan de formación anual diseñado por el departamento de RRHH junto con cada responsable de área o departamento en función de las necesidades detectadas para garantizar el buen funcionamiento y aptitud de las personas que desempeñan las tareas.

4.10. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en la vida personal, familiar y laboral

Para lograr un equilibrio entre la vida laboral y privada, las organizaciones deben velar por una ordenación de los tiempos de trabajo adecuadas a las circunstancias de cada persona empleada. Esto se debe llevar a cabo impulsando medidas, dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres de la organización, que favorezcan la corresponsabilidad.

Esto último se debe a que históricamente la responsabilidad compartida ha recaído casi exclusivamente en las mujeres y continúa sucediendo en la actualidad, aun cuando se

apliquen políticas de conciliación. De ahí que sea necesario no solo implementar medidas de conciliación sino hacer un seguimiento posterior con perspectiva de género sobre el uso de esas medidas. Además, esta falta de corresponsabilidad se pone de manifiesto en numerosos estudios que señalan cómo las mujeres destinan más tiempo al trabajo doméstico, reproductivo y de cuidados que los hombres.

Por último, es importante señalar que las organizaciones deben tener en cuenta este desequilibrio ya que puede dar lugar a una discriminación laboral relacionada con la baja participación de las mujeres y su trayectoria en el mercado de trabajo, y más concretamente en la empresa.

Tal y como se detalla en los datos cualitativos, International Forwarding S.L.U. cuenta con numerosas acciones orientadas a permitir un mayor nivel de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. De entre estas medidas, destacan el ajuste que se realizó del horario de trabajo, reduciendo la hora de la comida para poder salir antes por la tarde en media hora y de esta manera poder conciliar más la vida personal y familiar, poder compensar horas extra con tiempo libre, tal cual dicta la ley o poder recuperar los tiempos de trabajo, frente a cualquier problema familiar que pueda surgir. La autorización por parte de la empresa de 1 día de teletrabajo semanal, pudiendo acumularse el mismo con causa justificada por temas de conciliación en una misma semana, es una medida importante frente a la conciliación.

Un dato muy significativo a la hora de medir el grado de corresponsabilidad real que hay en una empresa es contabilizar el número de personas con reducción de jornada que hay en la empresa y ver si hay diferencias por sexo.

4.11. Retribuciones

Uno de los hitos en el diagnóstico de cualquier organización, a la hora de realizar su propio Plan de Igualdad es el análisis de los salarios para detectar si existe o no el fenómeno conocido como brecha salarial, uno de los conceptos en los que se centra nuestra normativa en materia de igualdad.

La mayoría de las veces resulta una situación no pretendida, y solo con un plan de igualdad puede iniciarse su eliminación. Históricamente se da una desigualdad entre la remuneración que perciben los hombres y las mujeres. Esta diferencia retributiva se traduce en que el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en todos los países y a todos los niveles de educación. En el caso de la UE la brecha salarial es del 16%.

Es por ello por lo que el cálculo de esta brecha se convierte en un indicador clave para el análisis de la política salarial de una organización desde una perspectiva de género.

En el diagnóstico se mide la diferencia entre el salario medio de mujeres y hombres, así como el porcentaje de las retribuciones de éstos últimos.

Una vez más, esta desigualdad se da por varios factores relacionados entre sí como la discriminación a ciertas categorías laborales y sectores de actividad, el tipo de jornada,

la diferencia entre los complementos salariales y pluses que perciben los hombres y las mujeres, la conciliación, etc.

Las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

- Diferencia salarial: Retribución hombres menos retribución mujeres dividido entre la retribución de hombres.

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

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como “las mujeres cobran un x% menos que los hombres”, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia. Veamos un ejemplo: “las mujeres cobran un 15% menos que los hombres”

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

< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

Así pues, vamos a realizar un análisis comparativo por centros de trabajo, detectando que hay centros que no se puede realizar la comparación porque no hay hombres y mujeres en puestos de igual valor.

El centro de Bilbao cuenta con un único puesto donde se puede realizar la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Es el puesto de oficial preferente donde observamos que el hombre cobra un 0,2% más que la mujer.

En el centro de Alicante, analizamos el puesto de oficial A y encontramos, tras sacar la media de los salarios de las 4 mujeres y 2 hombres, son los hombres cobran un 13% más que las mujeres.

En el centro de Sevilla no se puede realizar ningún análisis salarial ya que no se producen comparativas en puestos de igual valor.

En el centro de Zaragoza, comprobamos que en el puesto de oficial A los hombres cobran el 8% más que las mujeres.

En el centro de Madrid, no se puede realizar ningún análisis salarial ya que no se producen comparativas en puestos de igual valor.

En el centro de Barcelona, se comprueba como existe brecha salarial en determinados puestos. En los puestos donde solo hay una persona se ha omitido el importe por protección de datos.

Analizando comprobamos que en el puesto de oficial, los hombres cobran un 2,35% más que las mujeres. Lo mismo ocurre en el puesto de oficial administrativo, que aquí la diferencia de brecha ya empieza a ser considerable con un 12,61% más de salario los hombres que las mujeres.

En los puestos que mayor repunte obtenemos es en el de jefe de negociado y en técnico de administración. En el de jefe de negociado son los hombres los que cobran un 30,17% más que las mujeres, mientras que en el de técnico de administración son las mujeres las que cobran un 30,84% más que los hombres.

Ambos puestos deberían de ser revisados en las próximas auditorías salariales, con el objetivo de eliminar o al menos reducir dicha brecha salarial.

En el puesto de auxiliar administrativo, se comprueba que las mujeres cobran un 15,7% más que los hombres.

En el puesto de oficial de tráfico, los hombres cobran un 10,78% más que las mujeres.

Igual ocurre en el puesto de técnico donde los hombres cobran un 4,73% que las mujeres.

En el puesto de auxiliar las mujeres cobran 3,59% más que los hombres.

En el centro de Valencia, se comprueba como el puesto de técnico superior es en el que mayor brecha salarial presentan, concretamente los hombres cobran un 32,87% más que las mujeres.

En el caso de los oficiales A, se comprueba que los hombres cobran un 11,28% más que las mujeres. En el puesto de titulado medio B los hombres cobran un 0,48% más que las mujeres.

Por último, en el puesto de jefe de sección detectamos que los hombres cobran un 14,95% más que las mujeres.

4.11.1. Retribuciones prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente la empresa, cuenta con un protocolo para la prevención, la detección y la actuación ante situaciones de acoso y otros conflictos o situaciones de violencia laboral que ha sido negociado con la RLPT.

Tal y como establece el artículo 48 de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Por lo tanto, la empresa deberá establecer medidas negociadas con la plantilla que pueden estar centradas en la elaboración y difusión de códigos de buenas

prácticas, campañas informativas o acciones de formación para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, ya que no se han realizado acciones de sensibilización y formación dentro de la plantilla.

4.12. Diagnóstico cualitativo

En el mes de marzo de 2020 se remitió a toda la plantilla una encuesta en formato on line para que la contestaran. Conocer la opinión y el sentir resulta fundamental para avanzar en las políticas de igualdad interna que International Forwarding S.L.U. va a impulsar en los próximos años.

International Forwarding S.L.U. lo componen un total de 173 personas, siendo el nivel de participación de 91 personas, es decir el 53% del total de la plantilla.

De las 91 personas encuestadas, han contestado 58 mujeres (64%), y 33 hombres (36%).

En referencia al nivel de participación según puesto de trabajo, se distribuye entre personal directivo, mandos intermedios, personal operario y personal técnico, siendo algo más numeroso en el personal operario.

1. ¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso y permanencia en la empresa?

Del total de la plantilla encuestada, 64 personas (70%) consideran que en IFS el acceso y permanencia es igualitario, frente a 27 personas (30%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 37 mujeres (64%) si consideran que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de acceso y permanencia en la empresa, frente a 21 mujeres (36%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 27 hombres (82%) si que consideran que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de acceso y permanencia a la empresa, frente a 6 hombres (18%) que opinan que no.

2. ¿Es transparente la política de salarios?

Del total de la plantilla encuestada, 33 personas (36%) consideran que en IFS si existe transparencia en su política de salarios, frente a 58 personas (64%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 19 mujeres (33%) si opinan que exista transparencia en su política salarial, frente a 39 mujeres (67%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 14 hombres (42%) si que consideran que exista transparencia en la política salarial de la empresa, frente a 19 hombres (58%) que opinan que no.

3. ¿Existen medidas para la incorporación de personas con capacidades diferentes?

Del total de la plantilla encuestada, 44 personas (48%) si son conocedores de que IFS tenga medidas destinadas a la incorporación de personas con capacidades diferentes, frente a 47 personas (52%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 29 mujeres (50%) si son conocedores de que IFS tenga medidas destinadas a la incorporación de personas con capacidades diferentes, frente a 29 mujeres (50%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 15 hombres (45%) si son conocedores de que IFS tenga medidas destinadas a la incorporación de personas con capacidades diferentes, frente a 18 hombres (55%) que opinan que no.

4. ¿Tienes conocimiento de que en la empresa exista un plan de formación?

Del total de la plantilla encuestada, 53 personas (58%) si son conocedores de la existencia de un plan de formación, frente a 38 personas (42%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 33 mujeres (57%) si son conocedores de que IFS tenga un plan de formación, frente a 25 mujeres (43%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 20 hombres (61%) si son conocedores de que IFS tenga un plan de formación, frente a 13 hombres (39%) que opinan que no.

5. ¿La empresa consulta con la plantilla las acciones formativas que va a impartir?

Del total de la plantilla encuestada, 52 personas (57%) si que considera que la empresa consulta con la plantilla las acciones formativas, frente a 39 personas (43%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 33 mujeres (57%) si que consideran que IFS consulte con la plantilla las acciones formativas, frente a 25 mujeres (43%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 19 hombres (58%) si que consideran que IFS consulte con la plantilla las acciones formativas, frente a 14 hombres (42%) que opinan que no.

6. ¿Se publican en algún canal las vacantes internas disponibles en la empresa?

Del total de la plantilla encuestada, 8 personas (9%) si que opina que la empresa publica en algún canal las vacantes internas disponibles, frente a 83 personas (91%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 6 mujeres (10%) si que opina que la empresa publica en algún canal las vacantes internas disponibles, frente a 52 mujeres (90%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 2 hombres (6%) si que opina que la empresa publica en algún canal las vacantes internas disponibles, frente a 31 hombres (94%) que opinan que no.

7. ¿Crees que en la empresa existe un plan de carrera profesional que permita la promoción interna?

Del total de la plantilla encuestada, 12 personas (13%) si que conoce que la empresa cuente con un plan de carrera que permite la promoción interna, frente a 79 personas (87%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 6 mujeres (10%) si que conoce que la empresa cuente con un plan de carrera que permite la promoción interna, frente a 52 mujeres (90%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 6 hombres (18%) si que conoce que la empresa cuente con un plan de carrera que permite la promoción interna, frente a 27 hombres (82%) que opinan que no.

8. ¿Crees que se están llevando a cabo acciones para que mujeres y hombres ocupen puestos tradicionalmente desempeñados por el sexo opuesto?

Del total de la plantilla encuestada, 30 personas (33%) si que creen que IFS ejecute acciones para equilibrar puestos tradicionalmente ocupados por hombres o por mujeres, frente a 61 personas (67%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 15 mujeres (26%) si que creen que IFS ejecute acciones para equilibrar puestos tradicionalmente ocupados por hombres o por mujeres, frente a 43 mujeres (74%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 15 hombres (45%) si que creen que IFS ejecute acciones para equilibrar puestos tradicionalmente ocupados por hombres o por mujeres, frente a 18 hombres (55%) que opinan que no.

9. ¿Encuentras dificultades para compatibilizar tu trabajo con tus responsabilidades familiares y personales?

Del total de la plantilla encuestada, 32 personas (35%) si tienen dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares y personales, frente a 59 personas (65%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 15 mujeres (26%) si tienen dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares y personales, frente a 43 mujeres (74%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 17 hombres (52%) si tienen dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares y personales, frente a 16 hombres (48%) que opinan que no.

10. ¿Tienes conocimiento de que en la empresa existe un protocolo sobre el acoso sexual o por razón de sexo?

Del total de la plantilla encuestada, 17 personas (19%) si tienen conocimiento sobre la existencia del protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, frente a 74 personas (81%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 11 mujeres (19%) si tienen conocimiento sobre la existencia del protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, frente a 47 mujeres (81%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 6 hombres (18%) si tienen conocimiento sobre la existencia del protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, frente a 27 hombres (82%) que opinan que no.

11. ¿Tienes conocimiento de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo?

Del total de la plantilla encuestada, 12 personas (13%) si tienen conocimiento sobre la existencia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, frente a 79 personas (87%) que opinan lo contrario.

Analizando por sexo, 7 mujeres (12%) si tienen conocimiento sobre la existencia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, frente a 51 mujeres (88%) que opinan que no.

Valorando la opinión de los hombres, 5 hombres (15%) si tienen conocimiento sobre la existencia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, frente a 28 hombres (85%) que opinan que no.

12. En tu opinión, ¿qué utilidad puede tener la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	ns/nc
Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la empresa	51%	36%	4%	7%	2%
Puede mejorar el clima laboral	38%	40%	6%	8%	8%
Puede facilitar la motivación para participar en cursos de formación, en procesos de promoción	46%	32%	12%	7%	3%
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, personal y laboral de trabajadores/as	47%	29%	14%	4%	6%
Puede ayudar a combatir situaciones de discriminación o desigualdades	59%	31%	7%	2%	1%

Puede dar una imagen más competitiva de las organizaciones	44%	36%	11%	3%	6%
No creo que sirva para nada	3%	3%	20%	66%	8%

A continuación, se presentan los datos obtenidos de las encuestas realizadas a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, la cual ha sido respondida por 2 hombres, uno de ellos identificándose del sindicato UGT.

Por favor, describa brevemente la relación de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores con la empresa, y con la plantilla en general.

- La relación es cordial, una vez al mes tratamos de reunirnos con la empresa para abordar temas que consideramos por ambas partes pueden ser mejorados. En cuanto a la relación con los trabajadores es fluida, éstos nos contactan para aclarar sus dudas vía email o personalmente además de proponernos también mejoras para el funcionamiento de la empresa.
- En el comité.

¿Cómo definirían la influencia de la representación legal de la plantilla en la empresa?

- La influencia todavía no es todo lo profunda que me gustaría. Cuesta bastante sacar adelante iniciativas u obtener respuesta a muchas de ellas. Sería beneficiosa una mayor fluidez en la información.
- Normal

¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

x Si o No x Está en proceso de negociación

¿Cuáles consideran las principales carencias de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- Considero que en líneas generales se podría afirmar que la empresa respeta la relación de igualdad entre hombres y mujeres. Con los últimos cambios varias mujeres han sido ascendidas a puestos de responsabilidad, que era el único punto que parecía se les resistía.
- Ninguna en especial.

A la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ¿cuáles son las dificultades más frecuentes a las que se enfrentan?

- No se ha dado el caso.
- Hay entendimiento.

¿Tiene formación específica en igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, en acoso en cualquiera de sus manifestaciones o violencia de género? En caso afirmativo indique la materia en la que se ha formado.

- No
- No

¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

0 Si xx No

¿Se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género?

0 Si xx No

¿A través de qué herramienta o herramientas se comunica con la plantilla?

- vía email y tablón de anuncios.
- E-mail y oralmente

¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes, sugerencias, etc.?

- El comité sindical tenemos un email al alcance de los compañeros para poder contactarnos, además de tener disponibilidad para concertar citas en persona.
- E-mail

¿Cuáles son los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla, en qué suelen centrar sus reivindicaciones?

- Asuntos como medidas para la conciliación o la devolución de las horas extras son los que más se consultan, además de la ya histórica reivindicación de pluses de idiomas.
- Horarios

¿Creen que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/ preocupa a la plantilla?

- Creo que no llega a preocupar por que realmente hay un trato de igualdad. Si un problema no es visible, no suele ser preocupante

5. Resultados de la auditoría retributiva

5.1. Metodología del diagnóstico de la situación retributiva

Se recoge a continuación la información relacionada con la retribución en la empresa, tanto cualitativa como cuantitativa, necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial.

Los datos analizados son:

- Organigrama.
- Personal en plantilla.
- Denominaciones de las clasificaciones profesionales.
- Descripciones de los puestos de trabajo.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Sistema retributivo descrito y criterios: fijos y variables.
- Salario base.
- Complementos salariales.
- Percepciones extrasalariales.
- Beneficios sociales: dinerarios o en especie.
- Horas extraordinarias.
- Tipo de relación contractual.
- Jornada y posibles reducciones o permisos.
- Nivel de estudios.
- N° de hijos e hijas.
- Antigüedad.
- Registro salarial.

1) A nivel cuantitativo:

Para la cuantificación se ha recurrido a la propuesta metodológica ofrecida por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres.

Esta herramienta utiliza un soporte técnico basado en la operativa a través de tablas Excel, y su idoneidad para este estudio se encuentra avalada por su utilización en múltiples empresas con resultados satisfactorios.

2) A nivel cualitativo:

A través de cuestionario y/o reunión con el área de RRHH de la empresa, se recoge información acerca de las políticas y procedimientos internos relacionados con la retribución, tales como:

- Política de Selección y Contratación
- Sistema de Valoración de Puestos

Fórmula utilizada

Según la OCDE la brecha salarial es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres por el mismo trabajo, expresada como un porcentaje del salario masculino. Es decir:

$$(H-M) / H \times 100\%$$

H = Salario medio masculino
M = Salario medio femenino

Cabe destacar que la mayoría de las veces resulta una situación no pretendida, y solo con un Plan de Igualdad y su correspondiente Auditoría Retributiva puede iniciarse su eliminación. Con un buen diagnóstico, se identifican las diferencias, así como los factores que las originan, y se pueden adoptar medidas para revertir estas situaciones.

Es por ello por lo que el cálculo de esta brecha se convierte en un indicador clave para el análisis de la política salarial de una organización.

5.2. Situación retributiva para el periodo de toma de datos

A Nivel Cualitativo:

5.2.1. Convenio Colectivo de aplicación

En la Empresa IFS confluyen hasta 8 convenios de aplicación, se ha creado un resumen de todos ellos y sobre cuantas personas engloba cada uno de ellos:

Vemos que al menos la mitad de la empresa está adscrita al Convenio Colectivo de trabajo del sector de Empresas Transitarias de Valencia, seguido del Convenio Colectivo de Transitarios y aduanas de Barcelona.

Dado que la auditoría salarial es un único análisis del registro salarial, el hecho de que coexistan distintos convenios puede provocar ciertas diferencias, concretamente de la percepción de complementos salariales. Por ello es necesario y mostramos en un apartado posterior, el impacto que cada uno tiene sobre los complementos salariales que perciben las personas trabajadoras por el hecho de estar adscritos a cada convenio distinto:

Código	Nombre	Nº
46005825012000	Convenio Colectivo de trabajo del sector de Empresas Transitarias de Valencia	109
8016425012010	Convenio Colectivo de Transitarios y aduanas de Barcelona	74
46000585011981	Convenio Colectivo de trabajo del sector transporte de mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de Valencia	20
8004295011994	Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de Barcelona	9

4800695	Convenio Colectivo para Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de la Provincia de Bizkaia	5
41002345011981	Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Mercancías por Carretera de Sevilla	3
48002325011981	Convenio Colectivo del sector Transportes por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte de País Vasco	3
41001165011981	Convenio Colectivo de Sector de Consignatarias de Buques y Agentes de Aduanas de Sevilla	2

5.2.2. Descripciones de puestos de trabajo

International Forwarding S.L.U. cuenta con las descripciones de todos los puestos de trabajo de la organización donde se recoge información relativa a:

1. Nombre del Puesto
2. Fecha
3. Puesto al cual reporta
4. Gerencia/Departamento
5. Misión del Puesto
6. Principales funciones y Responsabilidades
 - a. Tareas ocasionales
7. Requisitos:
 - a. Experiencia en años
 - b. Experiencia (descripción)
 - c. Idiomas
 - d. Informática
 - e. Otro detallar
8. Educación
9. Disponibilidad para viajar
10. Competencias requeridas (niveladas de 1 a 5)
11. Condiciones económicas
12. Aprobación y firma

International Forwarding S.L.U. cuenta con un sistema de validación de las descripciones de puestos de trabajo que permite que estén analizadas por Departamento de RRHH y persona superior, así como recoge un apartado para recoger la aprobación por parte de la persona ocupante.

También se observa que las denominaciones de puesto son en inglés, por lo que no cuentan con sesgo de género, se recomienda revisar en el contenido en su totalidad para asegurar un lenguaje inclusivo y una herramienta de análisis de puestos que garantice la perspectiva de género.

Igualmente se recomienda un apartado donde recoja la fecha de actualización y modificación del contenido de la información.

5.2.3. Valoración de puestos de trabajo

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, INTERNATIONAL FORWARDING SLU integra y aplica el principio de transparencia retributiva. Dispone de una herramienta de Valoración de Puestos que identifica los puestos de igual valor en la organización y cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

A continuación, describimos el sistema de Valoración de Puestos de trabajo de IFS utilizado para identificar puestos de igual valor y basado en el cual se ha hecho el análisis de la retribución en la empresa.

International Forwarding S.L.U. utiliza el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de Adecco Learning & Consulting, que garantiza la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, y asegura que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, tal y como marca el RD 902/2020.

La metodología del sistema de valoración de puestos de Adecco L&C, se basa en la asignación de puntos por factores, lo que garantiza la objetividad de la valoración. Además, dispone de un catálogo de factores que adaptamos y ponderamos en función de las características de la Organización, (actividad, negocio, estructura organizativa, contenido de los puestos de trabajo, ...), cumpliendo de esta manera con el criterio de adecuación. Se realiza un comité de valoración en la que, una vez definida la herramienta, se valoran todos los puestos teniendo en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore, con criterio de totalidad.

Las fases realizadas para la valoración de puestos son las siguientes:

1. Identificación y ponderación de factores. Definición de los grados por factor. Adaptación a la tipología de la Empresa. Construcción de la Herramienta de Valoración.

Se puede determinar un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Por tanto, los factores están relacionados con áreas que contienen el alcance de los puestos: responsabilidades, formación y conocimientos y relaciones – disponibilidad.

Esta fase de identificación y ponderación se realiza por la dirección de la empresa, ya que el conocimiento y visión transversal de la organización y sus aportaciones son claves a la hora de realizar un correcto proceso de valoración general y transversal a todos los departamentos y áreas de la compañía.

Se han definido un total de 3 áreas a su vez dividido en 9 factores, subdivididas a su vez en 5 grados.

Áreas de Valoración.

- Área de responsabilidad: Relacionado con el impacto que tiene el puesto en la cuenta de resultados: tipo de decisiones que toma, tipo de problemas que soluciona, presupuesto que maneja, vinculación a la entrada de ingresos o reducción de costes, número de trabajadores que gestiona
- Área de conocimientos: Relacionados con la formación necesaria, experiencia previa en puestos similares, idiomas, conocimientos técnicos, etc.
- Área de relaciones / disponibilidad: Necesidad de relación que tiene ese puesto con otros, a nivel interno y externo y la disponibilidad horaria o geográfica necesaria.

Dentro de estas áreas se han establecido los factores que son relevantes para la organización y que determinan el peso o ponderación del puesto dentro de la misma. Cada uno de estos factores se ha graduado en 5 grados de forma que permita realizar una asignación fácil y objetiva.

La relación de factores es:

1. Vinculación con el negocio: Entendida como influencia del puesto en el Negocio: define políticas vinculadas al Negocio o las hace cumplir.
2. Responsabilidad por mando: Supervisión directa / indirecta sobre un número de personas y la responsabilidad de formar o tutorizar a personas como supervisión indirecta, en aquellos puestos en los que ocurra (no en ocupantes).
3. Toma de decisiones y solución de problemas: Tipología de tareas / funciones que desempeña el puesto y se valora si sigue procedimientos establecidos, necesita analizar para seleccionar entre varios procedimientos establecidos o el puesto los genera y valorar de las decisiones que toma y el impacto de ésta.
4. Formación académica: La formación reglada o titulación académica que es necesaria para desempeñar el puesto de forma satisfactoria.
Los conocimientos académicos necesarios para ejercer con efectividad las responsabilidades del puesto y alcanzar los resultados previstos. La formación es adquirida mediante estudios formales
5. Conocimientos específicos: Conocimientos específicos del puesto que se necesitan para su correcto desempeño (adquiridos mediante formación reglada, continua o de la experiencia).

6. Idiomas: Los conocimientos de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del Puesto de Trabajo. Valoramos en 5 grados de conocimiento.
7. Visión global: Influye el tiempo de adaptación del puesto: conocimientos-experiencia en la organización que necesita el puesto teniendo los conocimientos técnicos requeridos para un correcto desempeño
8. Relaciones internas: Número y nivel de relaciones con puestos o áreas de la empresa que necesita mantener el puesto para su correcto desempeño.
9. Relaciones externas: Referido a si el desempeño del puesto requiere relacionarse con clientes, proveedores, organismos, etc... (agentes que no pertenecen a la Organización)

Una vez identificado los factores de valoración de puestos se establece la ponderación de los mismos y su puntuación. No todos los factores tienen la misma importancia. El valor que representa esta importancia se denomina ponderación o peso relativo y se expresa en porcentaje. Es decir, cada una de las características comunes al conjunto de puestos de trabajo de IFS tiene una importancia distinta, tiene una contribución diferente al desempeño de los puestos y va vinculado directamente a la actividad de la organización.

La ponderación consiste en atribuir a los factores su peso relativo en las comparaciones entre los puestos. En este caso se utiliza el peso porcentual con que cada factor es considerado en la valoración de puestos de trabajo.

El peso relativo que tiene cada factor dentro de la suma total es el siguiente:

ÁREAS Y FACTORES	PONDERACIÓN %	PUNTUACION MÁXIMA
ÁREA RESPONSABILIDAD		
VINCULACION CON EL NEGOCIO	15%	150
RESPONSABILIDAD POR MANDO	18%	180
TOMA DE DECISIONES y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	20%	200
ÁREA CONOCIMIENTOS		
FORMACIÓN ACADÉMICA	5%	50
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	8%	80
IDIOMAS	5%	50
VISIÓN GLOBAL	10%	100
ÁREA RELACIONES		
RELACIONES INTERNAS	12%	120
RELACIONES EXTERNAS	7%	70
TOTAL	100%	1000

A continuación, se indica la puntuación que corresponde a cada uno de los factores en función del grado asignado.

PUNTUACIÓN POR FACTOR Y GRADO					
ÁREA RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
VINCULACION CON EL NEGOCIO	9,4	18,8	37,5	75,0	150,0
RESPONSABILIDAD POR MANDO	0,0	22,5	45,0	90,0	180,0
TOMA DE DECISIONES y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	12,5	25,0	50,0	100,0	200,0
ÁREA CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
FORMACIÓN ACADÉMICA	3,1	6,3	12,5	25,0	50,0
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	5,0	10,0	20,0	40,0	80,0
IDIOMAS	3,1	6,3	12,5	25,0	50,0
VISIÓN GLOBAL	0,0	12,5	25,0	50,0	100,0
ÁREA RELACIONES	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERNAS	0,0	15,0	30,0	60,0	120,0
RELACIONES EXTERNAS	0,0	8,8	17,5	35,0	70,0
TOTAL	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5

5.2.4. Política retributiva:

Según establece el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 26. Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

La retribución se compone de:

Valor	Nombre Corto	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	salario base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	complemento ad personam	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí

Conc.Sal.02	a cuenta convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	gratificación extra	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	paga verano	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	paga navidad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	plus guardias	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.07	complemento	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.08	incentivos	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.09	horas extras	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.10	seguro convenio	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.11	liquidacion paga vac	Dinero	Comp. Salarial	Sí	No
Conc.Sal.12	gratificacion San Cristobal	Dinero	Comp. Salarial	Sí	No
Conc.Sal.13	beneficios	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.14	plus convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.15	plus asistencia	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.16	peligrosidad ADR	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.17	gratificación voluntaria	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.18	movilidad funcional	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.19	bolsa vacaciones	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.20	ayuda escolar	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.21	regularización nómina	Dinero	Comp. Salarial	Sí	No
Conc.Sal.22	horas complementarias	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.23	incremento salarial convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.24	intervenciones y guardias	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.25	complemento	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.26	plus reparaciones	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.27	dieta cotizable	En especie	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.28	gastos teletrabajo	En especie	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.29	seguro carnet	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
C.Extra.01	IT enfermedad y Accidente	Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.02	indemnizaciones	Dinero	Extrasalarial	Sí	No
C.Extra.03	dietas	Dinero	Extrasalarial	No	No
C.Extra.04	compensación por transporte	Dinero	Extrasalarial	No	No

5.3. Situación retributiva por sexo, resultados del registro: justificación de las diferencias

- Herramienta Excel del Ministerio de trabajo y el Ministerio de igualdad

El registro es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante el periodo de referencia temporal concreto que coincide con el año natural 2021 y contiene todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia ,independientemente de su fecha de devengo, sin ninguna alteración sustancial que haya afectado a toda la plantilla como

reestructuraciones, modificaciones de convenio o las modificaciones derivadas de la valoración de los puestos.

En esta estructura se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el Periodo de Referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo. A continuación, realizaremos el análisis de la información salarial, realizaremos el análisis por el sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado por la empresa:

Escala 01

Managing Director

Escala 02

Financial Manager

Human Resources Manager

Escala 03

CEAM Regional Sales Manager

Corporate Offices Support

Customer Service Manager

Documentation Manager

Export Manager

Export Sales Manager

Foreing Offices Controllor

Foreing Sales Manager

National Sales Manager

OEA and Customs Manager

Pricing Manager

Escala 04

Accounting (Customer))

Accounting (Suppliers)

Agents Documentation

Air Manager

AMS Specialist (Head Office)

Back Office Pricing

Branch Manager

Controllor

Customer Sales

Export Operation

Export Sales Manager

Foreing Accounts controllor

Foreing Offices Controllor

Foreing Sales customer

Human Resources Specialist

Import Sales and Routing

Import Sales and Routing

Import Sales and Routing Manager

Indoor Sales

I.T. Manager
Marketing Specialist
Outdoor Export Sales
Sales SALES
Technician in purchases and supplies
Traffic Manager
Transshipping Manager
Treasury

Escala 05

Import/Export operation
Accounting (Customer)
Accounting (Suppliers)
Administration and financial Back Office
Agents Documentation
Air operation
Air supervisor
Analyst developer
Customer Sales
Custom Export Operations
Custom Operations
Documentation Assistant (Customer)
Documentation Assistant (Invoicing)
Documentation Assistant (Customer)
Documentation Assistant (Customer)
Export Manager
Export Operation
Export Pricing
Export Traffic Controller
Export Traffic Operation
Foreign Accounts Controller
Foreign Offices Controller
Foreign Sales Customer
Helpdesk
Import Operation
Import Pricing
Import Sales and Routing
Import Sales and Routing Manager
Import Sales Department
Import Sales and Routing
Import Traffic Manager
Import Traffic Operation
Indoor Sales
Operativa Transshipping
Operativo air Import and Export
Operativo Customer Service
Operativo Export

Operativo Import
Reception
Técnico Comercial
Traffic Manager and Customer Service
Transshipping Operation
Transshipping Operation
Escala 06

Conductora/or
Import Invoicing
Maintenance Technician

Salario base:

En el salario base efectivo no se observan diferencias significativas ni el salario efectivo ni el equiparado, se puede observar que de promedio, las mujeres perciben un salario base ligeramente superior a los hombres, una diferencia salarial que se reduce cuando se equiparan los salarios.

A continuación, pasa a valorarse en detalle cada diferencia, siempre desglosada por sexo acorde a la finalidad del análisis, e incluyendo los datos equiparados y acudiendo a las tablas sobre el realmente percibido en caso de ser necesario.

Observamos que en la escala 05 existe una diferencia salarial que beneficia a las mujeres pero se reduce hasta por debajo del 25% en el salario equiparado.

Por tanto, podemos concluir que no existen brecha salarial mayor de 25%, las diferencias encontradas son menores.

Complementos salariales:

Desde un enfoque de género, y a nivel general en el mercado de trabajo español, los complementos, como por ejemplo bonus o incentivos suelen apoyarse en requisitos tradicionalmente valorados como “masculinos” y quedan fuera del alcance de las mujeres (peligrosidad, riesgos físicos, requisitos de dedicación extra...) se infravaloran así aspectos del trabajo mayoritariamente realizados por mujeres, esta realidad que ocurre en el mercado de trabajo no tiene por qué observarse en el total de las empresas españolas, es por eso, que es necesario analizar en detalle cada uno de los conceptos retributivos para poder realizar un correcto diagnóstico.

En líneas generales, en las empresas españolas observamos que estos incentivos reflejan habitualmente el grueso de la brecha salarial, especialmente en puestos directivos, de responsabilidad o de alta movilidad donde las remuneraciones se negocian de manera individual o tienen un alto componente discrecional.

A su vez, existe en la sociedad una clara influencia de la dificultad de las mujeres para negociar sus condiciones laborales, ante la conciencia de la existencia de barreras para su acceso a determinados puestos y la consiguiente reducción de sus pretensiones salariales como medio de superarlas y acceder a ellos. También existe una tendencia, en

la preferencia a nivel formativo, en las elecciones individuales por un tipo de capacitación que posibilita el acceso a determinados puestos, a los que no acceden de forma significativa las mujeres.

Es así como esta segregación horizontal, con la existencia de un sustancial menor número de mujeres profesionales en dichas posiciones, tiene una clara incidencia en la brecha salarial global, puesto que se trata de las categorías mejor pagadas, y en ocasiones la asignación de puestos con menor oportunidad de promoción se realiza a las mujeres.

Esta primera lectura nos indica que a nivel global en retribución efectiva podría seguirse la tendencia del mercado laboral, en cuanto a que existe una diferencia a favor de los hombres en cuanto a la percepción de complementos salariales. No obstante es necesario analizar en detalle estos resultados por lo que realizamos un análisis pormenorizado de la estructura a través de las diferencias en las agrupaciones.

En las escalas comparativas, observamos brecha superior a 25% en las escalas 03 y 04. Si analizamos cada una de las escalas y su composición observamos que:

- La escala 03:
 - Concluyen dos convenios: Convenio Colectivo de trabajo del sector de Empresas Transitarias de Valencia y Convenio Colectivo de Transitarios y aduanas de Barcelona.
 - La escala la componen prácticamente el mismo nº de hombres que mujeres (6 y 7 respectivamente) sin embargo, las mujeres presentan un mayor nº de situaciones contractuales (8 y 10 respectivamente). No hay en ningún caso reducciones de jornada.
 - Existen complementos que solo perciben los hombres en este nivel: complemento ad personam; gratificación voluntaria; bolsa vacaciones (este último apenas tiene un impacto sobre la retribución total siendo un importe muy bajo).
 - Existen complementos que cobran más los hombres que las mujeres: a cuenta convenio; paga de verano; paga de navidad; plus guardias; incremento salarial convenio y gastos teletrabajo (este último apenas tiene un impacto sobre la retribución total siendo un importe muy bajo). Las causas a estas diferencias son que existen 2 hombres que cambian salario en noviembre 2021 y por tanto el importe de paga extra de navidad es mayor y hay una mujer que cambia de categoría y de escala en noviembre 2021 donde el importe de la paga de verano está en otra escala (escala 4) y el importe de la paga de navidad está en la escala 3. El importe de la paga de verano de las mujeres de la escala 3 es menor porque el de una de ellas es 0 y se divide entre el número total de ellas.

- La escala 04:
 - Confluyen tres convenios Convenio Colectivo de trabajo del sector de Empresas Transitarias de Valencia; Convenio Colectivo de Transitarios y aduanas de Barcelona y Convenio Colectivo para Empresas

Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de la Provincia de Bizkaia.

- La escala la componen un número equilibrado de hombres y mujeres (23 y 28 respectivamente) sin embargo, las mujeres presentan un mayor nº de situaciones contractuales (25 y 33 respectivamente). Hay dos personas con reducción de jornada, una persona es hombre y otra persona mujer, variando durante el año el % de jornada de trabajo.
- Existen complementos que solo perciben los hombres en este nivel: complemento; liquidación paga vacaciones; movilidad funcional e intervenciones y guardias, siendo estos últimos tres importes muy reducidos que tienen poco impacto sobre la retribución total.
- Las brechas salariales entre hombres y mujeres se deben principalmente al complemento a cuenta convenio, el cual genera mayor retribución en hombres que en mujeres; también existe brecha a favor de los hombres en los complementos paga navidad; plus guardias y horas extra (teniendo estos dos un impacto bajo sobre la retribución total por ser bajas cuantías). Otros complementos sin embargo crean brecha a favor de la mujer, no siendo importes representativos son: complemento ad personam; incremento salarial convenio y bolsa vacaciones. En esta escala hay personas que al incorporarse a mitad de año devengan diferentes importes en la paga de verano y en la de invierno, hay otras personas que han estado de baja de maternidad/paternidad y por tanto los importes devengados en las pagas también son diferentes según cuando hayan tenido permiso de nacimiento, hay otras que se incorporaron en 2020 pero a mitad o al final y por tanto, tampoco devengan el mismo importe en la paga de verano de 2021, y hay otras que causan baja a lo largo del 2021 y por tanto el importe de la paga de navidad es diferente a la de verano.

En este caso, la brecha que resulta del análisis es superior a 25% lo que supera el límite considerado como brecha salarial y sería recomendable, tras un periodo más alargado, analizar de nuevo este resultado y comprobar cuál ha sido su trayectoria y tendencia real de retribución.

Complementos extrasalariales:

Para estos datos se toma como referencia el salario realmente percibido ya que no son conceptos que se equiparen al estar sujetos a casuísticas individuales puntuales.

Los complementos extrasalariales compensan gastos derivados de la actividad laboral, y está conformado por IT enfermedad y Accidente; dietas; compensación por transporte, durante el año 2021.

La composición de estos complementos dentro de IFS es superior al 25% pero no nos aporta gran valor, siendo en estos conceptos donde se podría detectar brecha en algunas escalas determinadas.

Por tanto, podemos concluir que las diferencias observadas no se corresponden a una discriminación por razón de sexo, sino que, debido al carácter de los de este tipo de conceptos la brecha puede producirse derivado de circunstancias puntuales que ocurren en la organización. Vemos que en prácticamente todos los conceptos extrasalariales dietas y compensación por transporte son únicamente percibidos por hombres y las IT enfermedades y accidentes tienen el doble de incidencia económica en hombres que en mujeres.

5.4. Síntesis

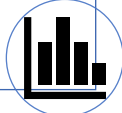
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cuenta con las Descripciones de Puestos de Trabajo y ha realizado una revisión para garantizar que no existan sesgo de género conforme establece el RD 901/2020. • La empresa cuenta con un sistema de Valoración de Puestos de Trabajo ponderado y cumple con los criterios establecidos por el RD902/2020 que permite garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la incorporación de la mujer en las posiciones en las que se encuentra infrarrepresentada. • Actualizar las herramientas de análisis de posiciones e incorporar posibles cambios, revisando su contenido e incorporando perspectiva de género.

5.5. Plan de acción

Se recomienda:

• SE RECOMIENDA LA CREACIÓN DE UNA BASE DE DATOS A NIVEL INTERNO, CON INFORMACIÓN SISTEMATIZADA DE LA PLANTILLA EN TODAS LAS ÁREAS DE INTERÉS CONTEMPLADAS

El informe diagnóstico refleja que:



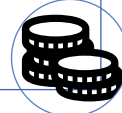
• SE RECOMIENDA LA ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PONDERA Y CONFORME A EXIGENCIAS DEL RD 902/2020

En cuanto a la información analizada:



• REGISTRO SALARIAL DE PROMEDIOS POR PUESTO DESGLOSADOS POR SEXO, ATENDIENDO A SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Y con carácter de cumplimiento normativo, se indica que debe atenderse anualmente:



Así como la realización de las siguientes acciones durante los 4 años de vigencia del proyecto:

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribución
Medida	Actualización y Difusión de las Descripción Puesto de Trabajo

Objetivos que persigue	Actualizar y difundir anualmente los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas y especificaciones, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
Descripción detallada de la medida	Revisión del catálogo de perfiles de puestos existente
Personas destinatarias	RRHH
Cronograma de implantación	A definir por la empresa
Responsable	RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº DPTs actualizadas con perspectiva de género

Ficha de Medida	
Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Medida	Actualizar Valoración de puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Actualizar anualmente la clasificación de puestos de trabajo que garantice la adecuada comparativa a nivel salarial por trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Mantenimiento y actualización de la herramienta de valoración de puestos de trabajo ponderada ya implementada en la empresa.
Personas destinatarias	RRHH
Cronograma de implantación	A definir por la empresa
Responsable	RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº posiciones de la Herramienta revisadas.

6. Objetivos del II Plan de Igualdad

6.1. Cualitativos

6.1.1. Objetivos Generales

1. Integrar en la empresa el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.
4. Disminuir la brecha salarial

6.1.2. Objetivos específicos

1. Sensibilizar e informar sobre la igualdad
2. Revertir la segregación horizontal y vertical detectada en la empresa.
3. Fomentar el equilibrio de hombres y mujeres de la plantilla
4. Garantizar espacios de trabajo saludables y seguros para toda la plantilla
5. Fomentar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
6. Garantizar la efectividad de las políticas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

6.2. Cuantitativos

1. Alcanzar el cumplimiento pleno de las acciones incluidas en el Plan de Acción, en un porcentaje de al menos un 75%.
2. Realizar un informe de seguimiento a los 2 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
3. Realizar un informe de evaluación final a los 4 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.

7. Medios y recursos para su puesta en marcha

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

Desarrollar una política de comunicación orientada a la concienciación en materia de igualdad y los medios necesarios para velar por el cumplimiento de las políticas establecidas.

8. Acciones positivas

Área: proceso de selección y contratación				
Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
<p>1. 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.</p> <p>2. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.</p> <p>3. Minimizar un 5% las posibles diferencias en la posición de mujeres y</p>	<p>Acción positiva de contratación del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en aquellos departamentos donde se manifieste esta situación.</p>	<p>Evidencia de la candidatura del ^{sexo} infrarrepresentado, en la terna final</p>	<p>RRHH</p>	<p>Cada vez que se realice un proceso y al cierre del mismo. Y durante toda la vigencia del plan.</p>
	<p>Elaborar un protocolo de selección de personal inclusivo, sin sesgos de género.</p>	<p>Evidencia del protocolo</p>	<p>RRHH</p>	<p>Revisar proceso durante el primer semestre del 1er año de vigencia del presente plan.</p>
	<p>Formar a las personas encargadas de la selección de personas en materia de igualdad de oportunidades, acoso y violencia de género</p>	<p>Nº personas formadas desagregadas por sexo Nº formaciones impartidas Contenido de las formaciones</p>	<p>RRHH</p>	<p>1er trimestre HR Specialist y una persona del dpto de Marketing, 2º trimestre 35% de los mandos. 3er trimestre 35% de los mandos y 4º</p>

<p>hombres, especialmente en los puestos donde exista infrarrepresentación.</p>				<p>trimestre el 35% restante de los mandos.</p>
	<p>Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.</p>	<p>Documentos revisados desde la perspectiva de género.</p>	<p>RRHH y Marketing</p>	<p>1er año de aplicación del vigente convenio. Revisión anual continua.</p>
	<p>Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados</p>	<p>Cantidad de personas que postulan a un puesto por las diferentes fuentes, que esta infrarrepresentado (por ej choferes/as) de mujeres y hombres frente al total de postulados. Ampliar el número de fuentes de reclutamiento en todas las ofertas de empleo en un 50%</p>	<p>RRHH</p>	<p>Revisión continuada durante todo el período de vigencia del presente plan.</p>

	Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer.	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	RRHH	Trimestralmente, durante toda la vigencia del presente plan.
	La empresa garantizará la contratación de mujeres en la categoría de conductoras en un 5 % anual, dicha contratación estará respaldada por la experiencia de la persona previa a la incorporación.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del presente plan y cada vez que se produzca un proceso.
	Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la RLPT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tableros de anuncios e intranet. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionado, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	RRHH	1er Trimestre 2023, publicación de protocolo de Promoción interna y uso cada vez que se produzca un proceso durante la vigencia del presente plan.
	Incluir en la documentación de bienvenida que se entrega a las nuevas incorporaciones mensajes a	Inclusión de apartado específico en manual acogida.	RRHH	1er trimestre de 2023.

	favor de la igualdad de trato y oportunidades.			
	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la posibilidad de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Crear documento tipo informativa relativa a criterios de igualdad para empresas proveedoras y entidades colaboradoras de reclutamiento	RRHH	1er semestre de 2023 a las habituales y con cada nueva contratación de servicio, en el momento de la contratación.
	Potenciar la presencia de mujeres en los puestos donde está subrepresentadas	Nº promociones internas Nº solicitudes recibidas por sexo Nº promociones de hombres y mujeres al año	RRHH	Con cada promoción interna.

Área: Formación				
Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal	Formar a la Comisión de Seguimiento en materia de igualdad de oportunidades, acoso y violencia de género	Nº personas formadas desagregadas por sexo Nº formaciones impartidas Contenido de las formaciones	RRHH	2º Semestre del Año.

encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.	Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género. Por colectivos.	Nº de acciones formativas realizadas Nº de personas participantes desagregada por sexo	RRHH	25% de la plantilla nacional cada año de vigencia del presente plan.
	Realizar un análisis de detección de necesidades formativas a toda la plantilla.	Nº de encuestas realizadas desagregadas por sexo Informe de detección Nº y contenido de acciones formativas previstas	RRHH	Anualmente en 1er trimestre del año y durante la vigencia del plan.
	Los cursos serán dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias. Intentar hacer coincidir estas con las nuevas incorporaciones	Número personas formadas / Número de personas de la plantilla.	RRHH	Cada vez que se realice una acción formativa, contemplando un máximo del 25% de plantilla cada año.
	Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Informe sobre materiales revisados	RRHH	Cada vez que se reciba documentación de un curso será revisada previamente a la impartición.
	Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo	RRHH	Anualmente durante el período de vigencia del presente plan.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.	Elaboración de un Manual de promoción interna aplicable a todos los departamentos y puestos de IFS.	Evidencia de las promociones N° promociones internas realizadas N° personas implicadas por sexo	RRHH	Anualmente mientras dura la vigencia del presente plan
	Realizar un seguimiento de las promociones anuales realizadas según sexo, puesto de origen y destino	N° promociones Puesto y departamentos afectados Datos por sexo	RRHH	Con cada promoción.
	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.	Comunicado que se envía, y/o distribuye a la plantilla	RRHH	Anualmente mientras dura la vigencia del presente plan
	La plantilla dispondrá de un formulario donde podrá actualizar su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello.	Elaboración y comunicado Crear la plantilla y pasarla a toda la organización para actualizar los datos de formación.	RRHH	Anualmente mientras dura la vigencia del presente plan

Área: Condiciones de trabajo

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
-----------------------	----------	-------------	-------------	------------

Garantizar un tratamiento igualitario en condiciones laborales.	Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en la evaluación del grado de satisfacción de la plantilla a través de la encuesta de clima.	Relación de indicadores incorporados N° personas participantes por sexo	RRHH	Anualmente mientras dura la vigencia del presente plan
---	---	--	------	--

Área: Salud Laboral				
Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
	Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.	Evaluación de riesgos por puesto entregada Documento de la revisión	RRHH	1er Trimestre del Año 2023

	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.</p>	<p>Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Cuando se produzca la situación que demande la adaptación.</p>
	<p>Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.</p>	<p>Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Una vez trasladada a la Comisión se publicitará en intranet y se revisará anualmente.</p>
	<p>En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombre y mujeres, tanto en tallaje, como en 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.</p>	<p>Tipos de patronaje</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>

	<p>El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>RRHH</p>	<p>Trimestralmente en informes al Comité y Comisión de Igualdad.</p>
	<p>Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la empresa. Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en las estaciones de descanso. Así como, de aseos y duchas separadas por sexos en las instalaciones de cada centro de trabajo con la intención de que hombres y mujeres puedan desarrollar el trabajo por igual en todosPRL los puestos de trabajo de la ley empresa.</p>	<p>Instalaciones habilitadas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>
	<p>Las mujeres embarazadas en el puesto de conductora, podrá solicitar la baja por riesgo en embarazo a partir de la semana 15.</p>	<p>Nº de mujeres embarazadas. Nº de veces que se ha concedido.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Cuando se produzca el hecho causante.</p>

	<p>Plantear una mejora de las prestaciones de los reconocimientos, a lo largo de la vigencia del plan de igualdad, a la salud realizados por - la empresa en los siguientes casos:</p> <p>La persona trabajadora podrá solicitar al dpto. de RRHH ser atendido por facultativo/a de distinto o mismo sexo al suyo.</p>	<p>Nº de veces concedidos y causa de la concesión</p>	<p>RRHH</p>	<p>En aplicación del art. 22 de la Ley de PRL en la Vigilancia Salud Anual se atenderá a lo dictado por cada Convenio y evaluación de riesgos de cada puesto. Los referidos exámenes de salud se ajustarán a los protocolos específicos que determine en cada momento el Ministerio de Sanidad.</p>
	<p>La empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la metodología de evaluación de prevención de riesgos laborales por si pueden contribuir a mejorar las misma desde la perspectiva de género.</p>	<p>Actas de la Comisión de Seguimiento</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
-----------------------	----------	-------------	-------------	------------

Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad en la plantilla, garantizando sus derechos. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Analizar los convenios colectivos aplicables en IFS y elaborar una Política de conciliación que recoja las medidas de convenio en materia de permisos y conciliación y lo ya estipulado y que se aplica en la empresa.	Política de Conciliación definida que recoja las medidas de conciliación de IFS	RRHH	2º Semestre del ejercicio 2023 y durante toda la vigencia del plan.
	Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho o parejas estables. Informar que las parejas de hecho o parejas estables debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.	Información incluida en los medios de comunicación.	RRHH	2º Semestre del ejercicio 2023 y durante toda la vigencia del plan.
	Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.	RRHH	1er año y durante toda la vigencia del plan.

	<p>Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
	<p>La Empresa favorecerá que los/as trabajadores/as puedan solicitar un permiso retribuido para la atención a su cónyuge, pareja de hecho, pareja estable debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a.</p> <p>Este permiso y el requisito de la presencia deberán estar debidamente justificados.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
	<p>Se pacta la flexibilidad de entrada y salida dentro de unos límites establecidos previamente y en todos aquellos departamentos donde sea posible, con entrada de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. Cuantas personas lo han disfrutado.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Crear en el 1er semestre del 2023 la propuesta de protocolo a presentar a la Comisión : Protocolo de Flexibilidad y Conciliación Laboral de IFS.</p>

	después de la hora fijada para la incorporación al trabajo			
	Creación de procedimiento para regulación de vacaciones, teniendo en cuenta la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.	Nº de concedidas/ Nº solicitadas desagregada por sexo.	RRHH	Crear en el 2º semestre del 2023 propuesta de protocolo a presentar a la Comisión el Protocolo de Flexibilidad y Conciliación Laboral.
	Se adaptará la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada. Se valorará con la empresa dicha adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo con el trabajador/a.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.	RRHH	Anualmente

	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH	Anualmente
	Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	RRHH	Anualmente
	Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del ET, que da derecho a progenitores a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años con enfermedad grave. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	RRHH	Anualmente

	<p>Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p>	<p>Informe a presentar en Comisión de Seguimiento</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>
	<p>Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, presentando el correspondiente justificante.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>
	<p>Realizar procedimientos para que las personas trabajadoras que, teniendo hijos/as menores y q por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, acreditándolo con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>
	<p>Incorporar, siempre que sea posible, las jornadas continuadas</p>	<p>Nº de personal en jornada continua vs. nº de personal en jornada partida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>

	según las necesidades del departamento y de la compañía.			
	Se flexibilizará el horario, siempre que sea posible, de los menores a cargo para los periodos de adaptación en el primer año de guardería y primer año de infantil, siempre que esté previamente acordado y respetando el cómputo de horas semanales.	Comunicación realizada	RRHH	Anualmente
	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo para las personas trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 14 días, de 48 horas al año para consulta médica o acreditación médica de la necesidad de la ausencia por la aplicación del tratamiento.	Nº de solicitudes concedidas	RRHH	Anualmente
	Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva del puesto de trabajo durante todo este periodo de excedencia.	Nº de solicitudes concedidas	RRHH	Anualmente

	<p>Permiso especial de acompañamiento de menores de 18 años o personas dependientes cuando se den circunstancias especiales que así lo exijan (acompañamiento en ambulancias, en juzgados, o en una necesidad médica urgente o del especialista. Se deberá avisar, salvo situaciones de fuerza mayor, con una antelación de 48 horas al responsable del servicio, presentando el correspondiente justificante.</p>	<p>Nº de solicitudes concedidas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>
	<p>Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, presentando el correspondiente justificante.</p>	<p>Nº de solicitudes concedidas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>
	<p>El otro progenitor, durante los dos meses inmediatamente posteriores del disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando la organización del trabajo y el cómputo semanal.</p>	<p>Nº de solicitudes concedidas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>

Área: Retribuciones

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
Garantizar el principio de igualdad retributiva.	El Registro salarial se realizará de manera anual hasta la finalización de la vigencia del PIO.	Se garantizará el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable (RD 902/2020)	RRHH	Anualmente

Área: Comunicación inclusiva

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.	Revisar, corregir, vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las	Evidencia de los documentos revisados y corregidos	RRHH +Marketing	Anualmente

<p>Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.</p>	<p>comunicaciones, tanto de uso interior como externo.</p>			
	<p>Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.</p>	<p>Buzón creado Especificar “sugerencias e igualdad”</p>	<p>RRHH + Marketing</p>	<p>Anualmente</p>
	<p>Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.</p>	<p>Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas = tiende a 1</p>	<p>RRHH</p>	<p>1er Trimestre 2023</p>
	<p>Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelera en las salas de descanso. Incluir noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet</p>	<p>Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación. Número de acciones llevadas a cabo</p>	<p>RRHH</p>	<p>Boletines semestrales</p>

	Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Número de ejemplares editados y difundidos.	RRHH	Anualmente
	Realización de una campaña divulgativa de hitos significativos (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.).	Nº de campañas realizadas y feedback recibid	RRHH + Marketing	Publicación según cada hito.

Área: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un entorno de trabajo seguro.	Formación específica a la plantilla de IFS en acoso sexual o por razón de sexo, con especial atención al grupo de trabajo encargado.	Nº acciones formativas. Nº personas asistentes por sexo. Contenido de la formación	RRHH	25% cada año durante la vigencia del presente plan.

	<p>Crear una campaña de sensibilización para toda la plantilla, con especial atención a cargos que entre sus funciones tengan la gestión de personas.</p>	<p>Evidencia de la campaña</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente.</p>
	<p>Constituir un comité de acoso y definir el Protocolo de acoso</p>	<p>Acta de constitución y Protocolo de acoso</p> <p>Nº miembros desagregados por sexo.</p> <p>Formación recibida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
	<p>Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Módulo elaborado e incluido.</p> <p>Número de actividades formativas</p> <p>Número de trabajadores/as que han asistido</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se atenderá a lo dispuesto y publicado por el SPA (servicio de prevención ajeno)</p>

	El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso	Número de denuncias comunicadas Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas Resultados de las denuncias	RRHH	Anualmente
--	--	---	------	------------

Área: Violencia de género				
Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa Crear tríptico que recoja los derechos reconocidos legalmente.	RRHH	Anualmente y con cada actualización de la legislación vigente.

	En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.	Número de contrataciones realizadas/ Número de personas contratadas en situación de violencia de género.	RRHH	Anualmente
	Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	RRHH	Anualmente
	En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	RRHH	Anualmente
	Se establece un permiso retribuido de 4 días laborables por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	RRHH	Anualmente
	Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Número de contactos y de colaboraciones establecidas.	RRHH	Anualmente

	<p>Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.</p>	<p>Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida.</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	RRHH	Anualmente
	<p>Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.</p>	<p>Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	RRHH	Anualmente
	<p>Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida</p>	RRHH	Anualmente

	<p>Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, y se le abonará contra factura un importe con el límite de 1.500 € y en una sola ocasión.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida</p>	RRHH	Anualmente
	<p>El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.</p>	<p>Número de denuncias comunicadas</p> <p>Número de denuncias registradas</p> <p>Número de denuncias archivadas</p> <p>Resultados de las denuncias</p>	RRHH	Anualmente
	<p>Se aumentará en 3 días, si la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicitase, el permiso retribuido por cambio de domicilio, independientemente del convenio de aplicación.</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	RRHH	Anualmente
	<p>Contactar con entidades que apoyen a mujeres víctimas de violencia y firmar un convenio de colaboración</p>	<p>Nº de colaboraciones concertadas</p>	RRHH	Anualmente
	<p>Las mujeres víctimas de violencia de género podrán adaptar la jornada,</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	RRHH	Anualmente

	con o sin reducción, y adoptar el cambio de turno para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.			
	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.	Nº de solicitudes	RRHH	Anualmente
	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios (sociales, judiciales y sanitarios) motivados por la situación de vdg	Nº de solicitudes	RRHH	Anualmente
	La empresa informará a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de las medidas tomadas en los casos presentados de vdg	Actas elevadas	RRHH	Anualmente

Área: Desconexión digital

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Responsable	Cronograma
Garantizar la efectiva desconexión y un correcto ejercicio de usos del tiempo	Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.	Existencia de Política de Desconexión digital (si/no). Publicidad y alcance de la Política de desconexión digital (si/no)	RRHH	Definir política de desconexión en el 1er semestre 2023. Difusión a la resolución del punto anterior.
	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.	Inicio de procedimientos disciplinarios por estos motivos (si/no)	RRHH	Anualmente.

	<p>Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.</p>	<p>Medidas para la sensibilización</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente.</p>
	<p>Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.</p>	<p>Cursos, charlas dadas para la concienciación</p>	<p>RRHH</p>	<p>Sensibilización a través de EXACT anualmente.</p>
	<p>La empresa prohibirá expresamente el uso de dispositivos propiedad del trabajador (móvil, mensajería instantánea, ordenador, tablet, etc.) . La compañía será la única suministradora de tales dispositivos, y limitará, expresamente, el uso al ámbito laboral y durante la jornada de trabajo.</p>	<p>Penalizaciones impuestas, según las reguladas en protocolo de desconexión digital</p>	<p>RRHH</p>	<p>Una vez creado el protocolo, durante la vigencia del presente plan.</p>

	Acotar un horario para las reuniones con el fin de evitar que éstas se alarguen más allá de la jornada laboral o plantear agendas cerradas.	Difusión de comunicado	RRHH	Anualmente con recordatorio si se detecta que no se cumple.
	Revisar el registro horario para conocer en que departamentos se efectúan alargamientos de jornada, y las causas que las producen, con tal de evitar que estas situaciones se conviertan en normalizadas.	N° de situaciones detectadas	RRHH	Anualmente.

9. Seguimiento y evaluación

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

9.1. Seguimiento

La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

9.2. Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

10. Procedimiento de modificación y/o discrepancias

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento en caso de:

- a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c. Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- d. Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Seguimiento de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

En caso de producirse un desacuerdo de alcance tal que se requiera mediación, se recurrirá a los organismos pertinentes.

11. Composición y reglamento interno de la comisión negociadora del Plan

- Acta de Constitución de la comisión de igualdad para la negociación del Plan de Igualdad en International Forwarding S.L.U.

En Sedaví, a 12 de Enero de 2022, a las 12.00 horas, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisión de Igualdad de International Forwarding S.L.U.

Reunidos

I. -Por representación de la empresa International Forwarding S.L.U.

- Susana Aguilar Domingo D.N.I.: 52705092V saguilar@vlc.ifsneutral.com
- Daniel González Tinoco D.N.I.: 37385765R dgonzalez@bcn.ifsneutral.com
- Aranzazu Olmos Canet D.N.I.: 22572543K aolmos@vlc.ifsneutral.com
- Ana María Selva Ebri D.N.I.: 29173506F aselva@vlc.ifsneutral.com
- Gemma Barber Arlandis D.N.I.: 29025075H gbarber@vlc.ifsneutral.com

II. Por la parte social

- Daniel Taroncher Peris D.N.I.: 33562672Z dtaroncher@vlc.ifsneutral.com
Sindicato: U.G.T
- Susana Feliz de Vargas Laguna D.N.I.: 44184923Z sfeliz@bcn.ifsneutral.com
Sindicato: CCOO
- Tamara Gil Bricios D.N.I.: 47520476S tgail@mad.ifsneutral.com Sindicato: UGT
- Verónica Silveira (UGT Estatal, en representación de los centros sin RLT)
- Trinidad Corulla (CCOO Estatal, en representación de los centros sin RLT)

Exponen

Primero. Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los miembros de la Comisión de Igualdad, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán

negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Segundo. Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en International Forwarding S.L.U.

Acuerdan

Primero. Constitución

La constitución de la Comisión de Igualdad de International Forwarding S.L.U., está formada por la siguiente composición de personas, que entre los asistentes se indican, por un lado, como representantes de la empresa y, por otro, como representantes de la parte social de la misma.

Asumirá la presidencia de la citada Comisión D./Dña. Aranzazu Olmos Canet, siendo secretario/a D./Dña: Daniel Taroncher Peris.

Segundo. Composición¹

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de la plantilla del International Forwarding S.L.U. y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un Documento de consenso y representativo de todas partes, la Comisión de Igualdad se configurará en procura de un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto la empresa como la plantilla a través del personal técnico y de la representación sindical.

La composición de esta Comisión se realiza de forma paritaria, y las personas que configuran la misma son:

I. -Por Empresa

- D./Dña: Susana Aguilar Domingo (HR Manager)
- D./Dña: Daniel González Tinoco (HR Specialist)
- D./Dña: Arantzazu Olmos Canen (HR Specialist)
- D./Dña: Ana María Selva Ebri (HR Specialist)
- D./Dña: Gemma Barber Arlandis (Corporate Offices Support)

II.- Por la parte social

- D./Dña: Daniel Taroncher Peris (Valencia UGT)
- D./Dña: Susana Feliz de Vargas Laguna (Barcelona CCOO)
- D./Dña: Tamara Gil Bricios (Madrid UGT)
- Verónica Silveira (UGT Estatal, en representación de los centros sin RLT)
- Trinidad Corulla (CCOO Estatal, en representación de los centros sin RLT)

¹ Atendiendo al art. 5 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o

entre las delegadas y delegados de personal. La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores. En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación. La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

Tercero. Reuniones 2

Esta Comisión de igualdad se reunirá cada cuatrimestre, levantándose acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la persona que ocupa el lugar de presidencia, con una antelación mínima de 1 semana antes de la fecha de realización.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de 80% al menos de la representación de cada parte.

Cuarto. Competencias

La Comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Realizar y validar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la organización.
- g) Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- h) Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y trato.
- i) Elevar a la Dirección propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresariales.

j) Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la Dirección, canalizando desde el Comité de Igualdad de todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad de la plantilla.

k) Ofrecer un servicio de sugerencia anónima.

l) Establecer acciones para desarrollar un protocolo para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y discriminación por razón de sexo.

m) Participar en acciones de formación en materia de igualdad que se diseñen para la comisión Permanente de Igualdad.

Quinto. Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

- Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad de oportunidades

El presente reglamento tiene como objetivo determinar el régimen de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de International Forwarding S.L.U.

Objetivo:

La comisión está constituida para velar el cumplimiento del principio de Igualdad de Oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres en International Forwarding S.L.U. y, especialmente, para la implementación del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad.

Funciones:

1. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.
2. Elaborar estudios, informes y/o propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.
3. Proponer modificaciones en el Plan, para poder adaptarlo a nuevas necesidades y circunstancias que puedan surgir en la empresa.
4. Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación al Plan de Oportunidad de hombres y mujeres

Composición:

La Comisión de Igualdad estará formada por tres personas representantes de la empresa y tres representantes por parte de las personas trabajadoras.

Forman parte de la Comisión de igualdad de International Forwarding S.L.U.:

- Susana Aguilar Domingo (HR Manager)
- Arantxa Olmos Canet (HR Specialist)
- Daniel González Tinoco (HR specialist)
- Ana M^a Selva Ebri (HR Specialist)
- Gema Barber Arlandis (Corporate Offices Support)
- Daniel Taroncher Peris como Comité de Empresa por U.G.T
- Susana Feliz De Vargas Laguna, como Comité de Empresa por CCOO
- Tamara Gail Bricios, como Comité de Empresa por U.G.T
- Verónica Silveira, UGT Estatal en los centros sin RLT
- Trinidad Corulla, CCOO Estatal en los centros sin RLT

Funcionamiento:

- La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario cada cuatrimestre y con carácter extraordinario si es necesario, o cuando cualquiera de las partes lo solicite, con un aviso previo de 1 semana.
- Las decisiones de la Comisión de Igualdad se aprobarán por mayoría.
- La Comisión podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de

igualdad en las reuniones, cuando el asunto a tratar lo facilite.

- Todas las personas que conforman la Comisión respetarán la confidencialidad de las reuniones de forma estricta y atendiendo a lo regulado en la normativa vigente de LOPD
- Se creará un acta de cada reunión.

En Sedaví, a 12 de Enero del 2023
Firma de todas las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad.

The background is a gradient of blue, from a darker shade at the top to a lighter shade at the bottom. Overlaid on this are several sets of thin, white, wavy lines that flow across the page, creating a sense of movement and connectivity. These lines are arranged in a way that suggests a global network or data flow.

Connecting **The World**