



Plan de Igualdad

Isatir
Transporte & Logística

2025-2029

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Presentación de la empresa	1
1.2 Marco jurídico	3
2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	5
3.1 Ámbito Personal	5
3.2 Ámbito Territorial	5
3.3 Ámbito Temporal	5
4. METODOLOGÍA.....	6
5. INFORMACIÓN CORPORATIVA	7
5.1 Datos identificativos de las empresas del grupo	7
5.2 Filosofía y Valores	8
6. INICIO DEL PLAN	9
6.1 Compromiso de la Dirección con la Igualdad	9
6.2 Constitución de la Comisión negociadora	10
7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	10
7.1 Perfil de la plantilla.....	11
7.2 Política de selección y contratación	16
7.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	18
7.4 Promoción profesional	22
7.5 Formación	23
7.6 Condiciones de trabajo	25
7.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	27
7.8 Salud Laboral	30
7.9 Retribuciones y resultados de la auditoría Salarial.....	33
7.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	44
7.11 Derechos de las mujeres víctimas de Violencia de género	44
7.12 Comunicación, lenguaje no sexista.....	44

Índice

8. PLAN DE ACTUACIÓN	45
8.1 Finalidad. Objetivos	45
8.2 Estructura del Plan	46
8.3 Desarrollo del Plan y Cronograma de Actuación.....	46
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	62
9.1 Comisión de seguimiento y evaluación	62
9.2 Ficha de seguimiento de medidas	64
9.3 Procedimiento de modificación	65
9.4 Resolución de las discrepancias.....	65

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la empresa

ISATIR 2011, SL es una empresa de origen familiar dedicada al Transporte y Logística Internacional con una trayectoria y experiencia en el sector de más de 20 años.

Desde sus inicios, ISATIR 2011, SL ha mostrado su capacidad y voluntad de internacionalización y de servicio dando cobertura a las necesidades de sus clientes en los más diversos sectores de actividad.

Tras 2 décadas de historia, se sitúa como empresa de referencia en La Rioja y en todo el territorio Nacional, tanto para transporte Nacional e Internacional como para servicios Logísticos y de Almacenamiento.

Un alto grado de conocimiento del mercado y de la tipología de clientes le permite acometer con éxito todo tipo de proyectos logísticos proporcionando un elevado nivel de satisfacción en todos ellos.

Instalaciones

La Base de Operaciones y sede principal de la empresa se encuentra en el Polígono Industrial El Sequero en Agoncillo (La Rioja). Dispone de las más modernas Instalaciones Logísticas y avanzados sistemas de Gestión de Almacén con capacidad de adaptación a todas las necesidades de Distribución y Almacenaje.

En sus más de 1.500 m² de oficinas se ubican todos sus departamentos donde se integra y coordina el personal con el objetivo de proporcionar el mejor servicio; desde el departamento de Operaciones que diseña y gestiona todos los proyectos, hasta Administración, Compras, Marketing y ventas, Tráfico, Calidad entre otros.

La plantilla, formada por más de 80 profesionales, consigue que día a día los objetivos de la empresa y de sus clientes se aúnen en uno solo de cara a ofrecer la calidad que el exigente mercado actual demanda.

El mayor de los Almacenes de la empresa, el Centro Logístico de Agoncillo se ubica también en el Polígono El Sequero, estratégicamente situado a apenas 15 km de Logroño, con una rápida conexión con la AP-68 y la A-12.

Son 16.000 m² con Muelles de Carga, Zona de Carga y Descarga Lateral, Puente grúa, etc., todo ello gestionado con el más moderno Software para garantizar un perfecto Control de su Stock, y protegido 24h mediante Sistemas de Seguridad y Protección.

Para completar su oferta de servicios, de Almacenamiento y distribución, ISATIR 2011 SL cuenta con 2 almacenes más en La Rioja, uno de ellos en la ciudad de Logroño con 10.000 m² y otro en la Localidad de Lardero con 8.000 m².

Todos los almacenes permiten almacenar todo tipo de mercancías tanto en pallets apilados como en estanterías, todo ello controlado con el más eficiente y moderno software de gestión de almacén.

Flota de vehículos

ISATIR 2011, SL tiene más de 100 vehículos a su disposición con GPS y los sistemas más innovadores de navegación en ruta, los cuales permiten saber en tiempo real donde se encuentra cada uno de los vehículos y lo más importante, donde se encuentra la mercancía.

Los vehículos, de plataforma tipo “Mega” con un volumen de 100 m³, permiten una gran versatilidad a la hora de contratar cargas.

Para completar la flota, ISATIR 2011, SL cuenta con vehículos ligeros con plataforma, capaces de llegar a cualquier ubicación y que permiten adaptarse al volumen de carga y necesidades de las empresas clientes.

Sostenibilidad

Todos los vehículos están dotados de motores EURO6 y son respetuosos con las más estrictas reglas medioambientales europeas. Además, son revisados y mantenidos internamente por el propio personal para que siempre estén operativos en las mejores condiciones y garantizar así el mejor servicio y una baja tasa de emisiones de CO₂. Se renuevan todos los vehículos cada 3 años adaptándolos así, a las nuevas normas.

ISATIR 2011, SL sigue su compromiso con la lucha frente al cambio climático y ya tiene certificado su huella de carbono. Con este paso la empresa se pone en marcha para poder reducir y compensar su huella en el planeta.

1.2 Marco jurídico

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas como entre otras:

- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (deroga la directiva 2002/73/CE)
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma (deroga la Directiva 86/613/CEE),

y a las que finalmente la Ley Orgánica 3/2007 viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que se pretende, a través de esta Ley, que se realice una política mucho más activa al respecto, así como implantar medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos; tanto de la Administración Pública como de la Empresa Privada.

A nivel nacional la principal legislación en materia de igualdad se apoya en:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio de 2023, de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

A nivel autonómico podemos citar:

- Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la violencia de género de La Rioja

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Por una parte, la representación de la empresa:

- Luisa Pujades Martínez (Gerente)
- Lissette Salazar Muñoz (Administración)

Por otra, en representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos legitimados y representativos del sector:

- Ana Martínez Marín (Sindicato FSC-CCOO La Rioja)
- Manuel Alonso Villaverde (Sindicato UGT- La Rioja)

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3.1 Ámbito Personal

El Plan de Igualdad de ISATIR 2011, SL es de aplicación a todos los centros de trabajo actuales y futuros, afectando al 100% de la plantilla.

3.2 Ámbito Territorial

El ámbito de la negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es el grupo de empresas, que cuenta con 3 centros de trabajo en La Rioja; uno ubicado en Av. del Ebro, 7, 26160 Agoncillo, con 79 personas en plantilla, otro en Polígono Cantabria, Av. de Mendavia 33. 26009 Logroño con 2 personas y el tercero en Polígono Industrial la Variante, PARC. 4, 26140 Lardero con 3 personas (dirección fiscal), y sin representación legal de las personas trabajadoras en ninguno de los 3 centros.

La Comisión Negociadora acuerda por unanimidad considerar a las personas trabajadoras del conjunto de los centros como si fueran de uno solo para favorecer al máximo el anonimato y la participación de las personas.

3.3 Ámbito Temporal

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma y mantendrá su vigencia durante un plazo de 4 años, siendo acordado dentro del seno de la Comisión Negociadora.

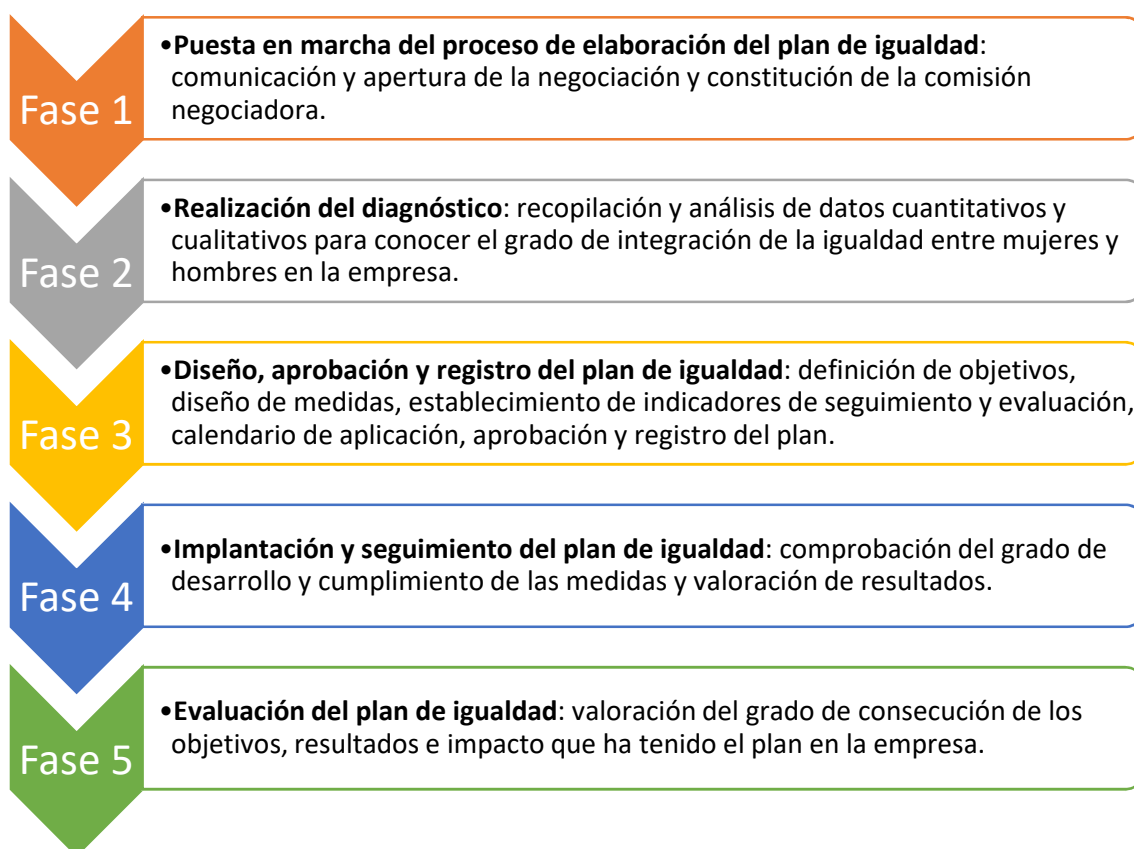
Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento intermedios y la evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del plan se ha seguido la metodología definida por el Ministerio de Igualdad y se han utilizado las herramientas puestas a disposición para la realización del diagnóstico.

Por acuerdo de la Comisión Negociadora, la recogida de opinión de la plantilla y de la dirección se ha realizado mediante encuesta anónima en formato papel. Se prepara una caja para que las personas puedan depositar el cuestionario cumplimentado manteniendo el anonimato.

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad responde a las siguientes Fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.



5. INFORMACIÓN CORPORATIVA

5.1 Datos identificativos de las empresas del grupo

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ISATIR 2011, SL					
NIF	B26478354					
Domicilio social	Pol.Ind La Variante Parc 4 - 26140, Lardero (la Rioja)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2010					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Luisa Fernanda Pujades Martínez					
Cargo	Gerente					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	TRANSPORTE DE MERCANCÍA POR CARRETERA					
CNAE	4941					
Convenio (si existe)	Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Transporte de Mercancías por Carretera de la Comunidad Autónoma de La Rioja					
Descripción de la actividad	- El transporte de mercancías por carretera - El depósito y almacenamiento de mercancías - La prestación de servicios de agencia de transportes.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de La Rioja Nacional e Internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras MEDIA AÑO 2024	Mujeres	7	Hombres	87	Total	94
Centros de trabajo	- Pol. Ind. El Sequero Av. del Ebro 7. 26160 Agoncillo, - Pol. Ind. Cantabria, Av. de Mendavia 33. 26009 Logroño - Pol. Ind. la Variante, PARC. 4. 26140 Lardero					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de RRHH	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

5.2 Filosofía y Valores

La filosofía de la empresa se basa en el compromiso, cercanía y la excelencia. Como empresa familia se valoran las relaciones a largo plazo, tanto con las empresas clientes como con nuestro equipo.

La empresa cree que la confianza se construye con el tiempo, a través de un servicio puntual, seguro y personalizado. Cree en el valor de las relaciones, en el respeto por las personas y en el trabajo colaborativo como motor del crecimiento.

6. INICIO DEL PLAN

6.1 Compromiso de la Dirección con la Igualdad

En ISATIR 2011, S.L., somos conscientes de que nuestra gestión empresarial ha de estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y, por ello, hemos asumido nuestro compromiso con la igualdad. Nos queremos posicionar en una práctica empresarial libre de cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta y contribuir al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas siguiendo lo recogido en la ley orgánica 3/2007 (art.45 a 49), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-Ley 6/2019 (art.1), de 1 de marzo, de medidas urgente para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Con este plan ISATIR 2011, S.L. asume la igualdad como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos. Somos conscientes del reto que plantea y afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una mejora más de nuestro sistema de gestión empresarial que tendrá un impacto sin duda positivo en la estructura interna y en las relaciones de la organización.

Nuestra organización analiza cada una de nuestras actividades desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre otras, para que la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas sea reconocida.

Para hacer posible los compromisos asumidos, ISATIR 2011, S.L., se compromete a destinar los recursos económicos y humanos necesarios al Plan de Igualdad, incluyendo la identificación de necesidades, el diseño de medidas, su ejecución y el seguimiento y evaluación. Se informará de todas las decisiones que se tomen a través de la comunicación efectiva tanto interna como externa para proyectar una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito, al no contar la empresa con una representación legal de las personas trabajadoras, se contará con los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, durante todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad, tal y como lo señala el Real Decreto 901/2020 (art.5.3), de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde la dirección de ISATIR 2011, S.L. entendemos que un Plan de Igualdad es una medida positiva que beneficia a la sociedad en su conjunto y particularmente a las personas trabajadoras de esta empresa. Por ello instamos a que seáis parte activa en su implementación y seguimiento a través los distintos mecanismos de comunicación definidos.

En Agoncillo a 09 de septiembre de 2024

La Representante legal de ISATIR 2011, S.L.

Fdo.: Luisa Pujades

6.2 Constitución de la Comisión negociadora

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ISATIR 2011, SL es el órgano competente encargado de negociar el Plan de Igualdad, realizar el diagnóstico y proponer medidas de actuación para corregir las faltas observadas en el diagnóstico.

Se promueve la Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y la representación sindical, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes.

El reparto de las personas, con voz y voto, en la constitución de la comisión negociadora se efectúa con respeto al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad.

Las partes negociadoras deciden de mutuo acuerdo, la no elección de una persona que ostente la presidencia.

La Comisión Negociadora cuenta con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de las siguientes personas que podrán intervenir con voz, pero sin voto:

- Estela Pavón Mayoral (Asesora UGT- La Rioja)
- Carmen Garrido Rodríguez (Asesora CCOO- La Rioja)
- Karina Martínez Karczewski (Innovación Versátil, SL)

Se levanta el acta de constitución de la comisión negociadora el 09/09/2024, en la que se incluye el reglamento de funcionamiento interno que recoge lo siguiente:

➤ Funciones de la comisión negociadora

➤ Contenido del Plan de Igualdad

➤ Régimen de funcionamiento (reuniones, adopción de acuerdos, compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes, otras disposiciones)

Las reuniones se celebran periódicamente en el centro de trabajo. Se convocan reuniones ordinarias periódicas hasta el fin de la negociación del Plan de Igualdad. De cada reunión celebrada la Comisión levanta acta, que recoge necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados y las manifestaciones de parte, los documentos presentados y la fecha.

7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

ISATIR 2011, SL cuenta con un compromiso formalizado para demostrar su implicación con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la plantilla del grupo, cabe destacar que la empresa ISATIR 2011, SL no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras en ninguno de sus centros y las relaciones laborales se rigen por el convenio de Transporte de Mercancías por Carretera de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código núm. 26000405011981).

7.1 Perfil de la plantilla

Plantilla_Sexo	
Hombre	87
Mujer	7
Total general	94

En base a los datos de 2024 (año de referencia para el presente diagnóstico) la empresa cuenta con una plantilla de 94 personas, de las cuales el 7% son mujeres y el 93% son hombres.

7.1.1 Segregación por Área y sexo

Personas por Área, según sexo	% por Área según sexo			Índice de concentración		
	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general
2.ADMINISTRACIÓN		3	3	0%	100%	100%
2.1.ADMINISTRACIÓN		2	2	0%	100%	100%
2.2.ADMINISTRACIÓN		1	1	0%	100%	100%
3.TRÁFICO	72	4	76	95%	5%	100%
3.1.JEFE/A TRÁFICO 1ª	1		1	100%	0%	100%
3.2.JEFE/A DE TRÁFICO 2ª	1	1	2	50%	50%	100%
3.3.OPERARIO/A DE TRÁFICO	2	3	5	40%	60%	100%
3.4.CONDUCTOR/A MECÁNICO	62		62	100%	0%	100%
3.5.CONDUCTOR/A	6		6	100%	0%	100%
4.ALMACÉN	12		12	100%	0%	100%
4.1.ENCARGADO/A ALMACÉN	3		3	100%	0%	100%
4.2.CARRETILLERO/A	9		9	100%	0%	100%
5.TALLER	3		3	100%	0%	100%
5.1.JEFE/A TALLER	1		1	100%	0%	100%
5.2.OFICIAL TALLER	2		2	100%	0%	100%
Total general	87	7	94	93%	7%	100%

Las mujeres son mayoría en el área de Administración (100%) mientras que los hombres son mayoría en las áreas de Tráfico, almacén y taller. El puesto de Gerencia está liderado por una mujer. Los puestos de jefe/a de tráfico 2ª y de operario/a de tráfico son puestos equilibrados.

7.1.2 Segregación por Grupo Profesional y Puesto

SEGREGACIÓN POR GRUPO Y PUESTO	Hombre	Mujer	Total	%Hombre	%Mujer	Total
2.ADMINISTRACIÓN		3	3		100%	100%
GRUPO 02		3	3		100%	100%
2.1.ADMINISTRACIÓN		2	2		100%	100%
2.2.ADMINISTRACIÓN		1	1		100%	100%
3.TRÁFICO	72	4	76	95%	5%	100%
GRUPO 01	2	1	3	67%	33%	100%
3.1.JEFE/A TRÁFICO 1ª	1		1	100%		100%
3.2.JEFE/A DE TRÁFICO 2ª	1	1	2	50%	50%	100%
GRUPO 02	2	3	5	40%	60%	100%
3.3.OPERARIO/A DE TRÁFICO	2	3	5	40%	60%	100%
GRUPO 03	68		68	100%		100%
3.4.CONDUCTOR/A MECÁNICO	62		62	100%		100%
3.5.CONDUCTOR/A	6		6	100%		100%
4.ALMACÉN	12		12	100%		100%
GRUPO 03	12		12	100%		100%
4.1.ENCARGADO/A ALMACÉN	3		3	100%		100%
4.2.CARRETILLERO/A	9		9	100%		100%
5.TALLER	3		3	100%		100%
GRUPO 01	2		2	100%		100%
5.1.JEFE/A TALLER	1		1	100%		100%
5.2.OFICIAL TALLER	1		1	100%		100%
GRUPO 04	1		1	100%		100%
5.2.OFICIAL TALLER	1		1	100%		100%
Total general	87	7	94	93%	7%	100%

Una mujer está en el grupo 1 y las otras 6 en el grupo 2. Los hombres están presentes en los 4 grupos con mayor concentración en el grupo 3 (80 hombres). Hay 4 hombres en el grupo 1, 2 hombres en el grupo 2 y 1 hombre en el grupo 4.

7.1.3 Segregación por antigüedad y puesto según sexo

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
2.1.ADMINISTRACIÓN		2	2
de 10 a 14 años		1	1
0 a 4 años		1	1
2.2.ADMINISTRACIÓN		1	1
5 a 9 años		1	1
3.1.JEFE/A TRÁFICO 1ª	1		1
de 10 a 14 años	1		1
3.2.JEFE/A DE TRÁFICO 2ª	1	1	2
0 a 4 años	1		1
5 a 9 años		1	1
3.3.OPERARIO/A DE TRÁFICO	2	3	5
0 a 4 años	1	3	4
5 a 9 años	1		1
3.4.CONDUCTOR/A MECÁNICO	62		62
de 10 a 14 años	11		11
0 a 4 años	43		43
5 a 9 años	8		8
3.5.CONDUCTOR/A	6		6
de 10 a 14 años	1		1
0 a 4 años	3		3
5 a 9 años	2		2
4.1.ENCARGADO/A ALMACÉN	3		3
0 a 4 años	1		1
5 a 9 años	2		2
4.2.CARRETERO/A	9		9
0 a 4 años	6		6
5 a 9 años	3		3
5.1.JEFE/A TALLER	1		1
de 10 a 14 años	1		1
5.2.OFICIAL TALLER	2		2
0 a 4 años	1		1
5 a 9 años	1		1
Total general	87	7	94

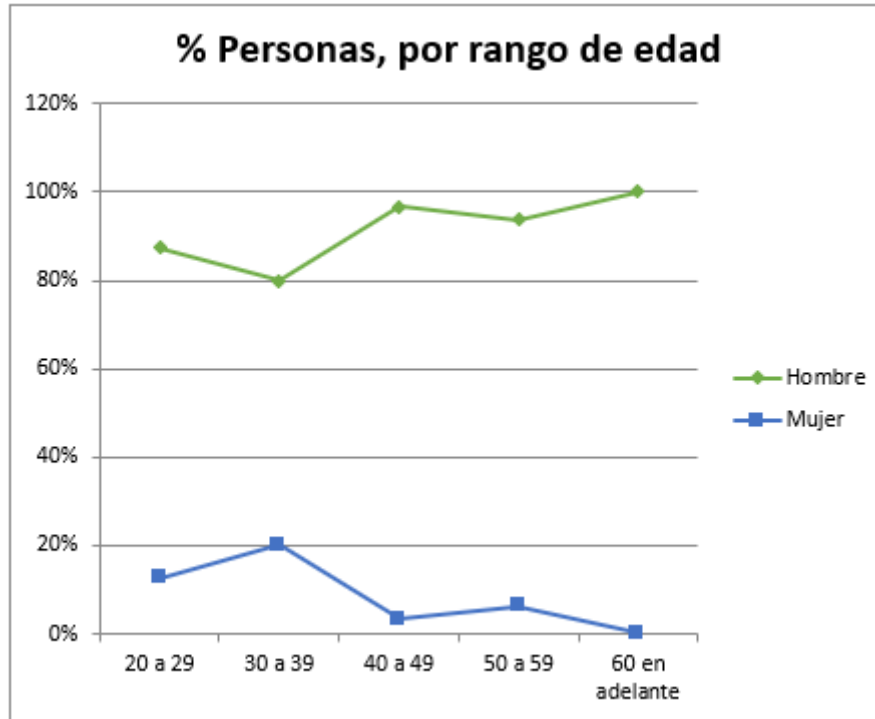
En los puestos de Administración una mujer tiene una antigüedad en el puesto entre 10 y 14 años, una tiene una antigüedad entre 5 y 9 años y otra inferior a 5 años.

En el puesto de Jefe/a de Tráfico de 2ª una tiene una antigüedad entre 5 y 9 años y en el puesto de operario/a de Tráfico 3 mujeres tienen una antigüedad inferior a 5 años.

En cuanto a los hombres 1 tiene la mayor antigüedad de 10 a 14 años en el puesto de Jefe/a de Taller, otro en el puesto de Jefe/a de Tráfico de 1ª, 11 en el puesto de conductor/a mecánico y 1 en el puesto de conductor/a.

La mayoría de los hombres de los puestos de conductor/a mecánico (43), conductor/a (3) y Carretillero/a (6) tienen una antigüedad inferior a 5 años.

7.1.4 Rango de edad de la plantilla



Los rangos de edad de las mujeres en los distintos puestos van desde el rango de “20-29 años” hasta el rango de “50-59 años” siendo el rango “30-39 años” el de mayor presencia femenina. No hay ninguna mujer en el rango “60 en adelante”. En cuanto a los hombres existe una distribución en todos los rangos, siendo los rangos “40-49 años” y “50-59 años” los de mayor presencia y el rango “20-29 años” el de menor. Existe una falta de profesionales, así como una falta de relevo generacional en los puestos de conductor/a. Además, el sector no se ve atractivo por los y las jóvenes.

7.1.5 Nivel de estudios y puestos ocupados

Los puestos de Jefe/a de tráfico 1ª, conductor/a mecánico, conductor/a, encargado/a de almacén, carretillero/a, jefe/a de taller y oficial de taller son desempeñados solamente por hombres, los cuales poseen un nivel de estudios desde graduado escolar hasta grado universitario. En los puestos del área de tráfico el 50% de las personas son mujeres (4) la mitad de ellas (2) poseen un grado superior de formación profesional y la otra mitad estudios universitarios (2). En cuanto a los hombres del área uno posee un grado escolar, otro posee un grado medio de formación profesional, otro un grado medio de formación profesional y el último un grado universitario.

Existe paridad en el puesto de Jefe/a de tráfico 2ª donde el hombre posee un grado medio y la mujer posee un grado superior. En el puesto de operario/a de tráfico 1 hombre y 2 mujeres poseen un grado universitario.

En los puestos de Administración donde hay un 100% de mujeres (3), los estudios van desde un grado medio de formación profesional hasta un grado universitario.

Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
2.1. ADMINISTRACIÓN		2	2
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO		1	1
ENSEÑANZAS GRADO SUPERIOR DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA Y EQUIVALENTES		1	1
2.2. ADMINISTRACIÓN		1	1
ENSEÑANZAS GRADO MEDIO DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA		1	1
3.1. JEFE/A TRÁFICO 1ª	1		1
EDUCACION SECUNDARIA CON TITULO DE GRADUADO ESCOLAR	1		1
3.2. JEFE/A DE TRÁFICO 2ª	1	1	2
ENSEÑANZAS GRADO SUPERIOR DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA Y EQUIVALENTES		1	1
ENSEÑANZAS GRADO MEDIO DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA	1		1
3.3. OPERARIO/A DE TRÁFICO	2	3	5
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1	2	3
ENSEÑANZAS GRADO SUPERIOR DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA Y EQUIVALENTES	1	1	2
3.4. CONDUCTOR/A MECÁNICO	61		61
ENSEÑANZAS BACHILLERATO	51		51
EDUCACION SECUNDARIA CON TITULO DE GRADUADO ESCOLAR	10		10
3.5. CONDUCTOR/A	7		7
ENSEÑANZAS BACHILLERATO	6		6
EDUCACION SECUNDARIA CON TITULO DE GRADUADO ESCOLAR	1		1
4.1. ENCARGADO/A ALMACÉN	3		3
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1		1
ENSEÑANZAS GRADO SUPERIOR DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA Y EQUIVALENTES	1		1
EDUCACION SECUNDARIA CON TITULO DE GRADUADO ESCOLAR	1		1
4.2. CARRETILLERO/A	9		9
ENSEÑANZAS GRADO MEDIO DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA	1		1
ENSEÑANZAS BACHILLERATO	4		4
EDUCACION SECUNDARIA CON TITULO DE GRADUADO ESCOLAR	4		4
5.1. JEFE/A TALLER	1		1
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1		1
5.2. OFICIAL TALLER	2		2
ENSEÑANZAS GRADO SUPERIOR DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA Y EQUIVALENTES	1		1
ENSEÑANZAS GRADO MEDIO DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA	1		1
Total general	87	7	94

De forma general las mujeres de la empresa están más formadas que los hombres. Existe una sobre cualificación de las mujeres.

7.1.6 Personal con discapacidad

En el 2024, no se registra personal con discapacidad en la empresa, aunque lo establezca el RDL 1/2013 LGD en el artículo 42. “las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores están obligadas a que entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad.”

Si bien, se firma un contrato con la mercantil Manutex Wine, S.L. un centro especial de empleo y se solicitan 2 perfiles de carretilleros/as. La empresa no tiene mujeres que desempeñen dichas funciones, por lo tanto, se subcontrataron a dos hombres como apoyo a un exceso de producción en el almacén de Agoncillo durante el 2024.

7.2 Política de selección y contratación

Información cuantitativa

Para los puestos a cubrir, la empresa no realiza una búsqueda específica de candidaturas masculinas o femeninas. De hecho, cualquier puesto puede estar ocupado por ambos sexos. Las vacantes se divulgan a través de contactos internos. No se dan a conocer mediante anuncios, ni se recurre a empresas de selección.

Para el proceso se seleccionan las personas en función de la adecuación de su perfil con el perfil del puesto vacante. Se solicita currículum y se realiza entrevista presencial.

Los 4 últimos procesos de selección de puestos con responsabilidades tuvieron lugar entre los años 2020 y 2024. De los 4 procesos de selección, 4 se convirtieron en contrataciones.

Hubo una sola candidatura para cada uno de los 4 procesos. En 2020 se contrataron a 2 mujeres para el puesto de “operario/a de tráfico” en 2 procesos diferentes, ambas a tiempo parcial con un tiempo de jornada del 87.5% y del 62.5% respectivamente.

En 2022 se contrató a 1 mujer para el puesto de “Administración” a jornada completa y en 2023 se contrató a 1 hombre para el puesto de “operario/a de tráfico” a jornada completa.

A la hora de preseleccionar las candidaturas para las posteriores entrevistas se tienen en cuenta exclusivamente criterios relacionados con las funciones a desempeñar y no se tiene en cuenta el sexo de la persona. Las contrataciones de los puestos de responsabilidades se realizan por gerencia.

Analizando las 4 últimas contrataciones de personas trabajadoras se observa lo siguiente:

1-Puestos de conductor/a (3 puestos en 2024)

El 100% de las candidaturas son masculinas (una candidatura para cada proceso) y se reciben a través de contactos internos. Se realizan entrevistas y se contratan a las 3 personas que se presentaron en cada uno de los procesos. El proceso de contratación se realiza por gerencia y el jefe de tráfico.

2-Puesto de carretillero/a (1 puesto en 2024)

Se recibe inicialmente una candidatura femenina a través de contacto interno. Se realiza la entrevista por gerencia y se decide contratar a la mujer. Finalmente se tuvo que buscar a otra persona para cubrir el puesto de carretillero/a, en el que se presenta un hombre a la candidatura. Se le realiza entrevista por gerencia y se le contrata.

De forma genérica si analizamos los datos de los últimos 4 años además de las 4 últimas contrataciones, observamos que:

- en los puestos de personal técnico se contrataron al 75% de mujeres (3 personas) y al 25% de hombres (1 persona),
- en los puestos de operarios/as cualificados la contratación es 100% masculina (37 personas). Solamente se contratan a hombres porque solamente se presentan hombres a las vacantes.

Información cualitativa

La empresa no cuenta con un departamento de RRHH. Los procesos de selección y contratación se realizan conforme a criterios establecidos en las fichas de puestos de trabajo existentes en el sistema de gestión de calidad, basándose en las necesidades del puesto. Se opta por elegir a la persona que mejor se adapte al perfil necesitado y a la filosofía de la empresa, sin tener en cuenta ni el sexo ni otros factores discriminantes.

En el proceso de selección pueden participar el personal directivo y las y los responsables de departamentos. Las personas encargadas de la selección no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

En los procesos de selección se realizan principalmente entrevistas tras analizar las candidaturas recibidas y las preguntas realizadas son iguales para mujeres y para hombres en función del puesto, evitando las preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar. No hay guion de selección y las preguntas son abiertas.

En general se reciben exclusivamente candidaturas masculinas para los puestos de conductores/as ya que el sector y sobre todo las tareas a desempeñar en el puesto no “atraen” demasiado a las mujeres, y se reciben más candidaturas femeninas para los puestos de administración. Se ha demostrado que tanto los hombres como las mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso de selección de la empresa.

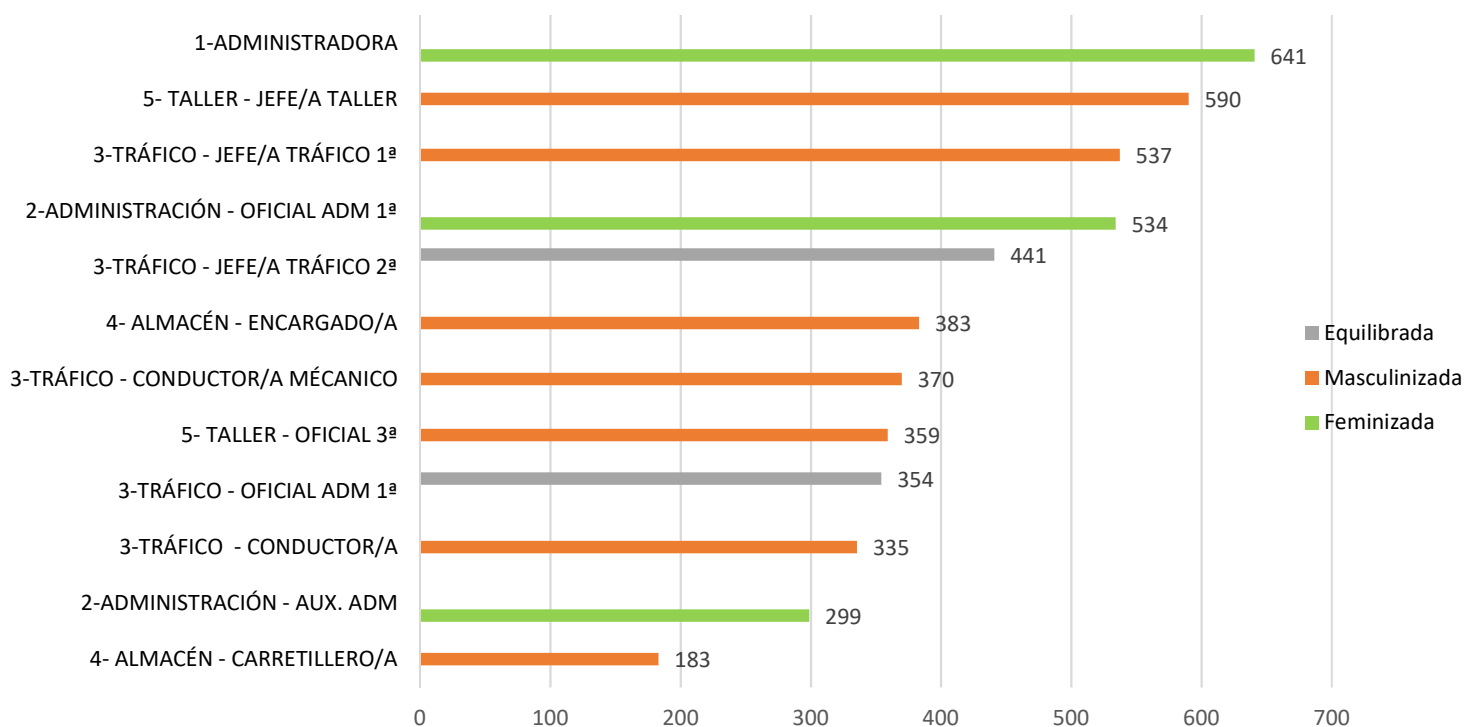
El principal canal para dar a conocer las ofertas de empleo es interno a través de la propia plantilla. No se publican las ofertas en ningún medio ni se contacta con empresas especializadas. La empresa se asegura de hacer llegar, de forma verbal al conjunto de la plantilla (sin distinción de sexo) la información para cualquier puesto ofertado. Hasta la fecha no se han redactado ofertas para vacantes por lo tanto no se puede valorar el uso de lenguaje neutro e imágenes no sexistas.

7.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Existe una descripción de puestos que permite preestablecer criterios objetivos de selección y promoción.

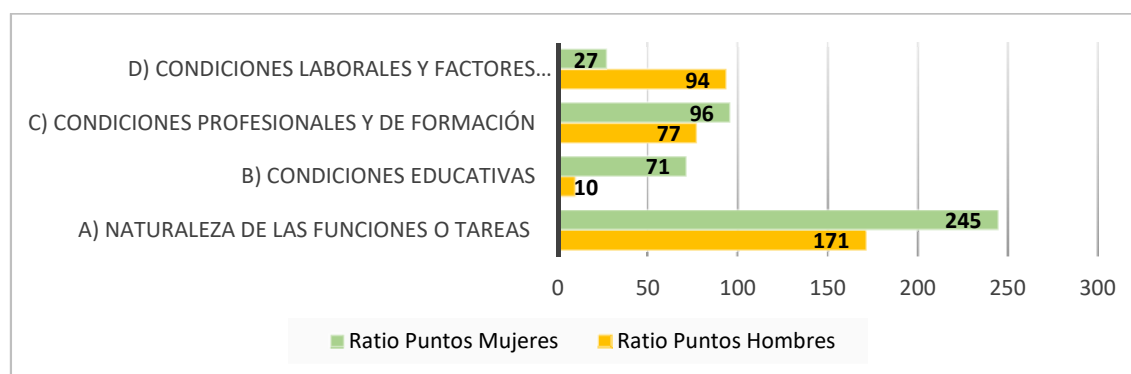
Se realiza la valoración de puestos a partir de la herramienta recomendada por Ministerio de Igualdad. Se definen 12 puestos de trabajo y se validan los criterios de cada uno de los puestos. En función de la valoración de cada puesto, la herramienta los reparte desde la agrupación 1 (Carretillero/a) hasta la agrupación 7 (Jefe/a de taller y Administradora). Las puntuaciones establecidas están en acorde con las tareas y funciones, las condiciones educativas, las condicionales profesionales y de formación y las condiciones laborales de cada puesto.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



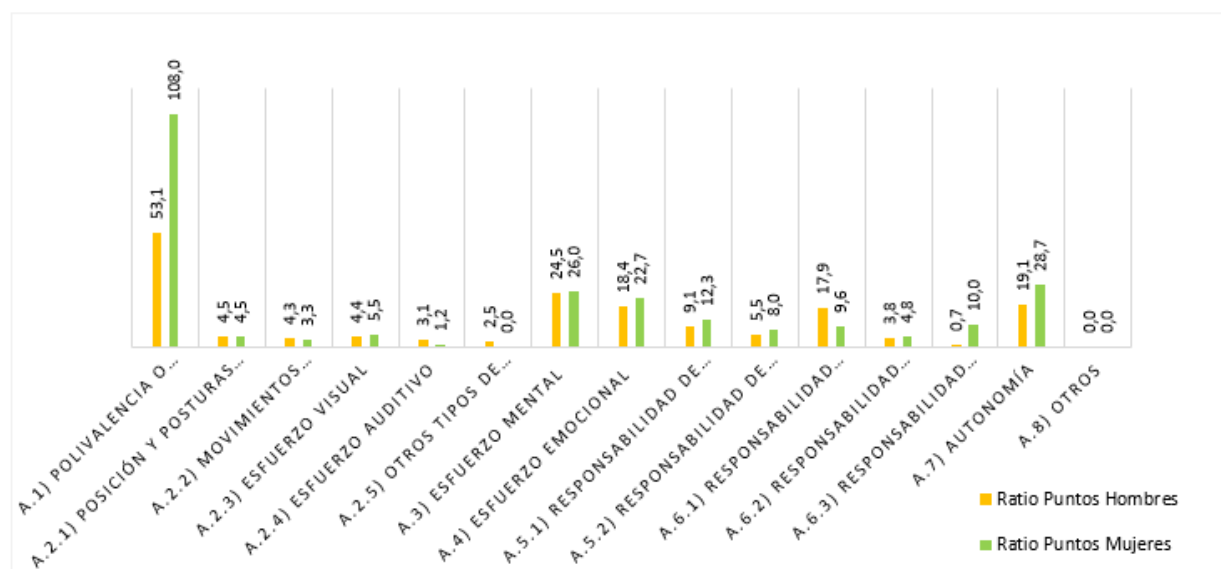
El puesto con la puntuación más baja es el de carretillero/a (183) ocupado por 8 hombres. La puntuación más alta corresponde al puesto de Administradora (641) ocupado por una mujer. El puesto con la puntuación más alta ocupado por un hombre es el de jefe/a de taller (590). Cabe destacar que hay 2 puestos equilibrados; Jefe/a de tráfico 2ª (441), Oficial de 1ª Tráfico (354). El 87.5% de las mujeres ocupan puestos de responsables dentro de los cuales el puesto de Administradora.

7.3.1 Categorías y factores por sexo



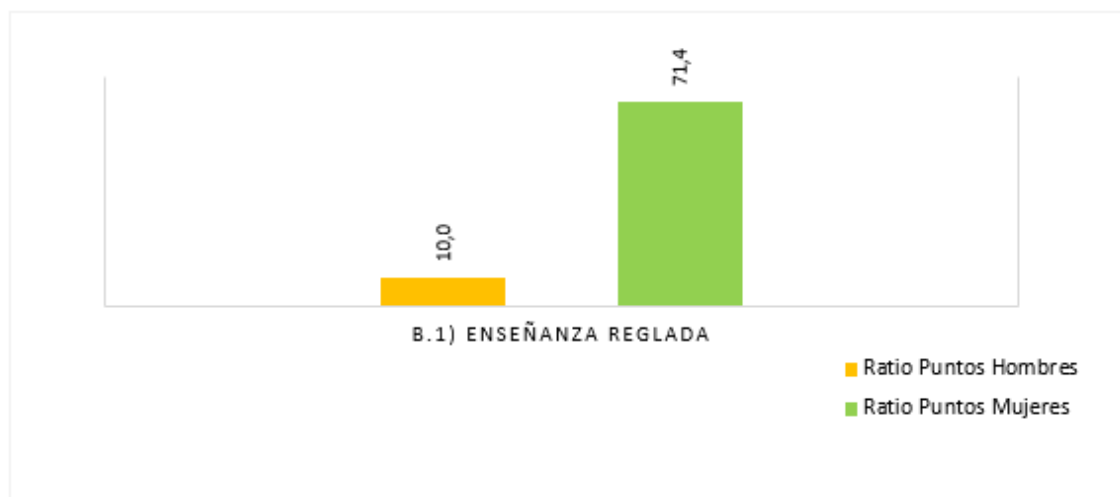
Existe un sistema objetivo de valoración del trabajo, y no se detectan criterios discriminatorios como la edad o el sexo. Las diferencias de puntos entre hombres y mujeres en los distintos factores se deben esencialmente a los requisitos, condiciones y responsabilidades del propio puesto de trabajo. De forma general se observa que los puestos ocupados por las mujeres obtienen puntuación más elevada en condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación y naturaleza de las funciones o tareas, sin embargo, en condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño existe mayor puntuación masculina.

a) Naturaleza de las funciones o tareas



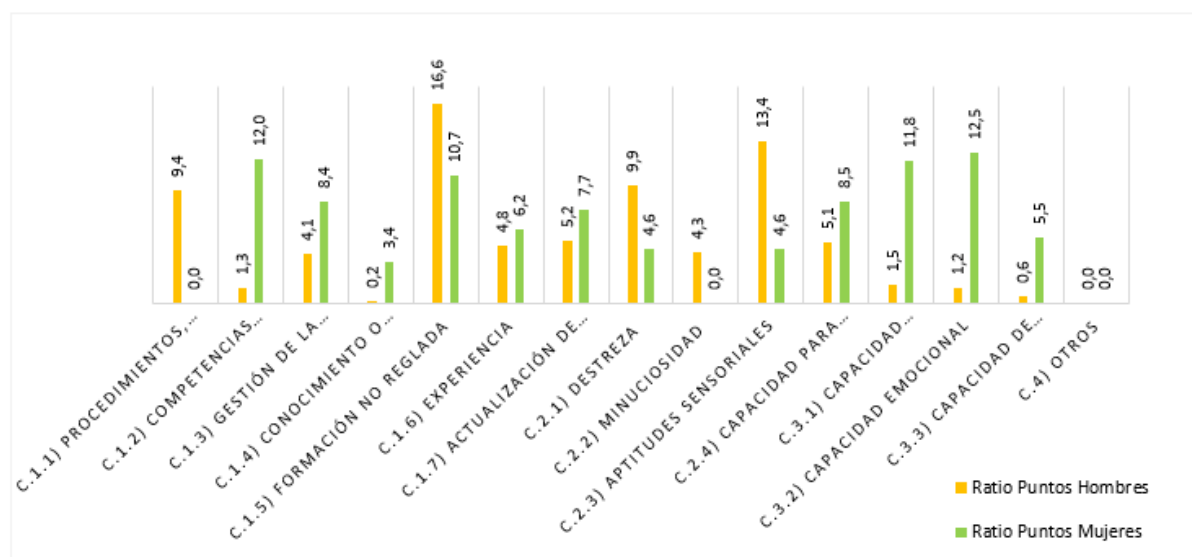
Los puestos ocupados por las mujeres tienen mayor polivalencia de tareas y requieren mayor responsabilidad sobre datos de confidencialidad y mayor autonomía. La naturaleza de las funciones o tareas desempeñadas por los hombres conllevan una mayor responsabilidad sobre el bienestar de las personas principalmente por las tareas relacionadas con la conducción, el esfuerzo físico y auditivo. Hay valores similares entre ambos sexos para las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, el esfuerzo visual, mental y emocional, por ejemplo.

b) Condiciones educativas



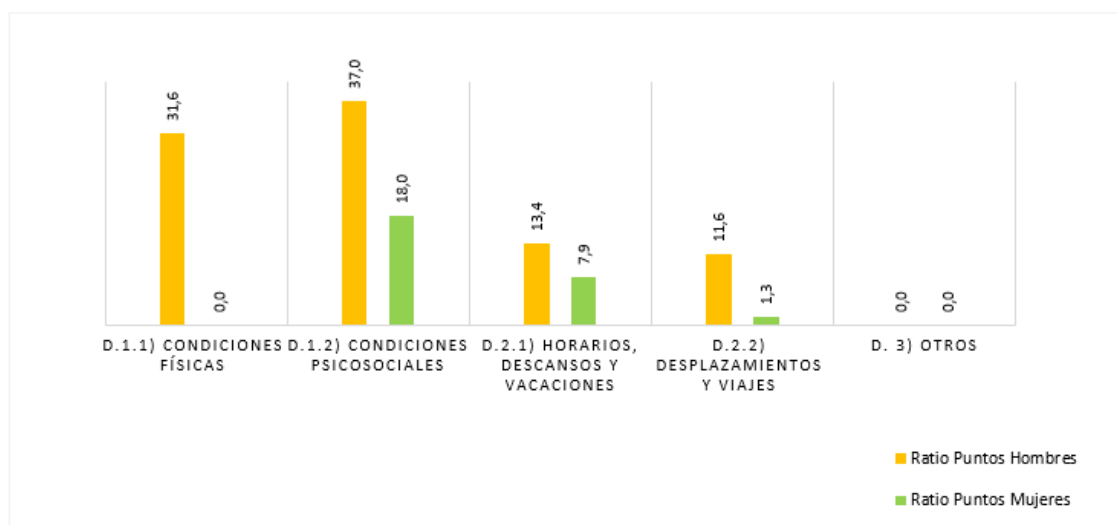
En cuanto a condiciones educativas, el ratio de puntos es superior para las mujeres que para los hombres lo que está en acorde con los puestos de responsabilidad que ocupan las mujeres en la empresa.

c) Condiciones profesionales y de formación



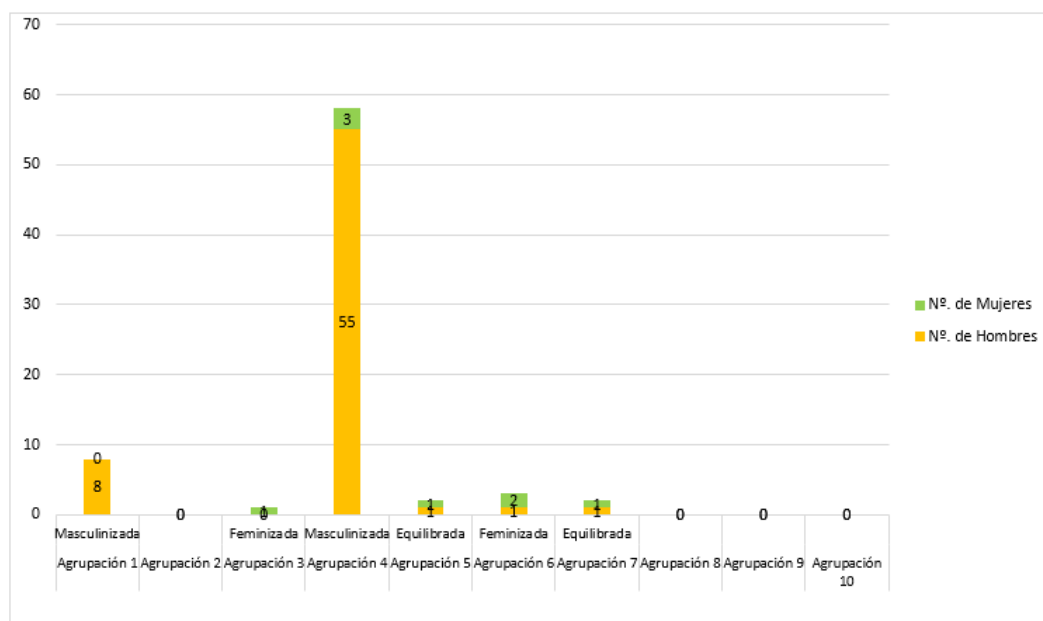
Los puestos ocupados por los hombres (puestos de carretillero/a, conductor/a, conductor/a mecánico) requieren mayores conocimientos en procedimientos, materiales, equipos y máquinas, mayor destreza y minuciosidad, mayor formación no reglada, así como mayores aptitudes sensoriales. Sin embargo, los puestos ocupados por mujeres (puestos de oficinas y de responsabilidades dentro de la empresa) requieren mayor competencia digital, mayor conocimiento de idiomas, mayor capacidad comunicativa y emocional y mayor capacidad para la resolución de conflictos entre otros. Se observan valores similares en la experiencia y la actualización de los conocimientos.

d) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionado con el desempeño



Los puestos ocupados por los hombres están más expuestos a las condiciones del entorno tales como las condiciones físicas y las condiciones psicosociales. Los factores como los horarios, los descansos, la realización de viajes y desplazamientos fuera del centro también tienen mayor peso en los puestos ocupados por hombres.

7.3.2 Agrupaciones por sexo



Al analizar las agrupaciones, se observa que las agrupaciones 2 y 6 son feminizadas, la agrupación 1 es masculinizada (ninguna mujer) al igual que la agrupación 4 (3 mujeres y 55 hombres), mientras que las agrupaciones 5 y 7 están equilibradas (1 hombre y una mujer).

7.3.3 Infrarrepresentación femenina

Si analizamos la distribución general de la plantilla, se observa que el índice de feminización del grupo es de 0.12 por lo tanto se trata de una empresa muy masculinizada. La mayoría de las personas creen que la masculinización de la empresa se debe principalmente a que el sector y el tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres.

7.4 Promoción profesional

Para promocionar a las personas, se tiene en cuenta en primer lugar la Titulación cuando sea requisito imprescindible para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo a cubrir, además de las competencias técnicas y las competencias personales. Se favorece la promoción interna para las posibles vacantes a cubrir siempre y cuando existan personas que cumplan con los criterios del puesto.

Información cuantitativa

En los 4 últimos años 2 personas (hombres) han ascendido de categoría (2023). No consta ninguna promoción durante el último año. De los 2 hombres que ascendieron, uno pasa de nivel operario a nivel intermedio (encargado/a de almacén) con una antigüedad de 7 años tanto en el puesto como en la empresa y una edad de 34 años y el otro de nivel operario a nivel técnico (operario/a de tráfico) con una antigüedad de 5 años tanto en el puesto como en la empresa y una edad de 41 años, teniendo este último responsabilidades de cuidado de hijos y/o hijas menores de 12 años.

Información cualitativa

No existe procedimiento de promoción escrito como tal. Una vez detectada la necesidad de cobertura de puesto por parte de la persona responsable del departamento y/o por gerencia, se ofrece a todas las personas de la empresa según la adecuación de su perfil con el desempeño de las tareas y responsabilidades del puesto a promocionar. La comunicación se hace de forma verbal y personal.

Para promocionar se tiene en cuenta en primer lugar la experiencia en el sector o puesto, la educación reglada o formaciones necesarias para el desempeño de las funciones, así como aptitud, capacidad y motivación de la persona.

Para la promoción de una persona pueden intervenir la o el Responsable directo y la Gerencia, asegurándose así que el equipo de personas encargadas de la evaluación sea mixto. Las personas encargadas de la promoción no tienen formación en igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las características de los puestos objeto de promoción no están vinculados a movilidad geográfica, no se exige dedicación exclusiva y la disponibilidad para viajar no es requisito en los puestos que se promocionan.

Así mismo, las responsabilidades familiares que puedan tener tanto los hombres como las mujeres de la empresa no influyen negativamente en su promoción.

No existen planes de carrera. Para la promoción de la persona se tiene en cuenta las posibles quejas o valoraciones positivas de compañeros o compañeras, así como de otros grupos de interés con los cuales puede interactuar la persona.

En caso necesario tras su incorporación, la persona ascendida puede recibir formación interna por parte de personas del departamento sobre las tareas del nuevo puesto a desempeñar. Si se detectan más carencias o si lo solicita la persona que promociona se busca una formación externa que pueda responder a su necesidad.

7.5 Formación

Información cuantitativa

Durante el año de referencia (2024) 14 personas de la plantilla han recibido formación de las cuales el 7% son mujeres (1 persona) y el 93% son hombres (7 personas). 2 hombres realizaron la formación específica del CAP, 1 mujer y 11 hombres recibieron formación e información sobre riesgos del puesto en conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de PRL 31/1995, 1 mujer que no está en plantilla (gerente) realizó la formación de consejera de seguridad. Las acciones formativas tuvieron una duración de 24 horas durante la jornada laboral, 70 horas fuera de la jornada laboral (curso CAP) y otras 40 horas fuera de la jornada laboral (curso de delegada de seguridad). La media anual de formación por persona de la plantilla es de 10 horas.

Las personas que asistieron al CAP (curso específico de 35 horas por persona) tuvieron que modificar sus horarios laborales para ajustarse a los horarios del organismo formador. En este caso, al realizarse la formación fuera del horario laboral se compensan las horas de presencia con horas de libre disponibilidad. Las formaciones de CAP y de Delegada de Seguridad son capacitantes.

Si se analiza la proporción de cada sexo que realiza formación en comparación con el número total de personas de cada sexo, se observa que el 14,28% de las mujeres y el 18% de los hombres han accedido a formación durante el año 2024 y en el año 2023, esa proporción era del 57% para las mujeres y del 2.7% para los hombres.

Información cualitativa

En la actualidad no consta formación sobre igualdad de trato y oportunidades, ni sobre acoso sexual y por razón de sexo para ninguna persona de la organización. En las formaciones internas se asegura que todas las personas de la empresa tengan las horas de formación adecuadas para su desarrollo profesional. Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.

Para las formaciones más específicas en la cuales intervienen empresas formadoras externas (CAP), el horario de impartición puede estar sujeto al horario establecido por la propia empresa formadora. En este caso se puede realizar modificaciones en los horarios laborales y/o compensaciones económicas a las personas asistentes siempre y cuando esté acordado entre las partes.

Cuando se imparten acciones formativas, se pide a las empresas o personas que las imparten que tengan en cuenta la igualdad y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluya a ambos sexos.

En conformidad con el sistema de gestión implantado, existe un plan anual de formación que nace como resultado de la revisión por la dirección. Se establece en función de las necesidades detectadas durante el año anterior y es aprobado por Gerencia.

El contenido del plan de formación se puede ampliar a lo largo del año con nuevas acciones, si se consideran de interés. De la misma manera, se pueden excluir acciones inicialmente previstas, siempre y cuando se justifica su aplazamiento o cancelación.

Las necesidades de formación se detectan principalmente por los miembros de la plantilla que tienen personal a su cargo e informan a Gerencia. Para establecer las diferentes acciones, así como las personas que van a asistir a los cursos se tiene en cuenta aspectos tales como:

- Necesidades de formación manifestadas por el personal.
- Requisitos explícitos de las Fichas de Puestos de Trabajo.
- Carencias detectadas.
- Resultados de los Programas de formación anteriores.
- Nuevas tecnologías.
- Posibles cambios en la organización o en la legislación aplicable al servicio.

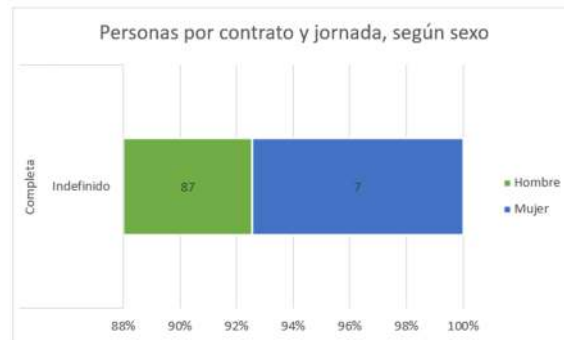
Según lo establecido en el sistema de gestión, las necesidades formativas y las acciones formativas a realizar se difunden por email o de forma verbal a las personas interesadas. Las acciones formativas ofrecidas tienen carácter voluntario u obligatorio según el tipo de formación. Por ejemplo, la formación de consejera de seguridad o las acciones con relación a PRL son formaciones obligatorias que derivan de un cumplimiento legal.

En función del tipo de formación ofrecida, ésta se desarrolla casi siempre en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral. Ocasionalmente es posible que las acciones formativas se desarrollen fuera del lugar de trabajo, On-line y/o fuera de la jornada laboral. Los principales cursos que se ofrecen fuera del horario laboral son cursos de capacitación como el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) o de Consejera de seguridad (ADR) por citar algunos.

Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo, y esta posibilidad está abierta a toda la plantilla. Previo acuerdo con la Gerencia, se analiza la viabilidad de las propuestas de formación demandadas por la persona interesada. Esas formaciones no relacionadas con el puesto, no se publican en el tablón de anuncios. Para el 2024, no se ha dado lugar estas formaciones.

7.6 Condiciones de trabajo

7.6.1 Tipo de contrato



El 100% de la plantilla de ISATIR (87 hombres y 7 mujeres) tiene un contrato indefinido y a tiempo completo.

7.6.2 Jornadas de trabajo

7.6.2.1 Turnos

Personas por horario y turnos		
	Hombre	Mujer
☒ CONTINUO		1
NO		1
☒ PARTIDO	87	6
NO	87	6

No se realizan turnos. El 100% de los hombres (87) y el 85% de las mujeres (6) hacen jornada partida. Una sola mujer tiene horario continuo por motivo de conciliación.

7.6.2.2 Horarios por departamento excepto conductores/as

Personal oficina

La mayoría de la plantilla de la oficina están en horario

08:00 - 14:00 15:00 - 17:00

Personal Almacén

08:00 – 14:00 15:00 – 17:00

Personal Taller

09:00 – 13:30 15:30 – 19:00

7.6.2.3 Horas extras / complementarias

No se realizan horas extraordinarias ni complementarias en oficinas.

El registro horario es digital, mediante tarjeta de fichaje para las personas de los departamentos de oficina y almacén. Para los conductores/as existe una hoja de registro mensual en papel.

Las y los carretilleros pueden tener algunas horas extras en el caso de auditorías de clientes, cuando estos quieren venir para controlar el estado de su mercancía dentro de las instalaciones de ISATIR.

Es la persona encargada del almacén la responsable de controlar las horas realizadas y notificarlas a Administración para que se tengan en cuenta en la nómina del mes correspondiente, o querer disfrutarla como descanso. En el año 2024, el cual estamos analizando, no se ha dado el caso.

7.6.2.4 Exceso de jornada

El convenio estipula un total de 1772 horas anuales trabajadas para el año 2024. Se calculan las horas laborales totales del año, restando vacaciones y festivos, así como 2 días de asuntos propios. Durante el 2024 el exceso de horas convenio fue de 5,5 días libres por persona. Actualmente no existe registro de control para comprobar si las personas disfrutaron o no de la totalidad de las horas de exceso de convenio.

7.6.3 Desconexión Digital y Teletrabajo

Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 28/2020, una persona solicitó dicha modalidad para el periodo 2020-2022 y la empresa le concedió para el periodo solicitado. En este caso fue un acuerdo individual.

Los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en conformidad con el Real Decreto Ley 28/2020 derogado y posteriormente recogido en el art. 18 de la Ley 10/2021 son los puestos de oficina.

Para este periodo de análisis no hay ninguna persona que se acoja a la modalidad de teletrabajo ni tampoco se ha comunicado la posibilidad.

Para garantizar la desconexión durante los periodos de descanso y limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo, las personas de oficinas disponen de un teléfono móvil de empresa que dejan en su puesto de trabajo al terminar la jornada. Solamente la jefatura de tráfico y de taller se llevan el móvil para estar localizables por los y las transportistas en caso de extrema urgencia.

No existe un protocolo documentado de desconexión digital.

7.6.4 Movilidad geográfica

La empresa dispone de 3 centros de trabajo en La Rioja y nunca se ha dado el caso de movilidad de personas entre los centros. Tampoco existe traslado de residencia solicitado por el personal.

Los conductores/as que hacen rutas nacionales, trabajan según las horas que les permite la ley, establecidas en el Reglamento (CE) nº 561/2006, descansando los fines de semana o desde el viernes según las horas conducidas y no hacen nocturnidad. Todos hacen ruta por el día. Se les incluye en la nómina dieta según marca el convenio 41,70€ por día (desglosados en 13,90€ por comida, 13,90€ por cena y 13,90€ por pernoctación (alojamiento y desayuno), dependiendo del trabajo que realice cada conductor/a y de la ruta, se le puede abonar solo comida, solo cena, o ambas.

Los conductores/as que hacen rutas internacionales, al igual que los conductores/as nacionales, trabajan según las horas de conducción que marca la ley con los descansos establecidos, pero al hacer rutas internacionales están 4 semanas fuera y descansan una. No hacen nocturnidad, conducen por el día. Se les abona una dieta de 72,99€ por día, además de otros gastos que puedan tener y que estén debidamente justificados. Nunca se ha dado el caso de movilidad geográfica.

7.6.5 Ceses Voluntarios / Despidos

En el periodo analizado la empresa ha tenido 19 ceses en la empresa, todos hombres, de los cuales 17 son ceses voluntarios y 2 por no superar el periodo de prueba. No se conocen los motivos de los ceses voluntarios y actualmente no se registran los datos con relación al puesto.

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

La encuesta se ha contestado por 29 personas (23 hombres, 3 mujeres y 3 personas no identifican su sexo). Algunas personas que han participado no han contestado a todas las preguntas.

El 44.82% de la plantilla que ha contestado a la pregunta (3 mujeres, 7 hombres y 3 personas que no identifican su sexo) opina que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable) y el 48.28% no sabe no contesta (14 hombres). Sin embargo, el 13.79% de la plantilla que ha contestado a la pregunta (3 hombres y una persona que no identifica su sexo) cree que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley, el 75.87% (21 hombres y una mujer) no sabe no contesta y el 10.34% piensa que no (2 mujeres y una persona que no identifica su sexo).

La empresa no tiene establecidas medidas más allá de las legales, pero para el periodo analizado y los anteriores, se indica que 2 mujeres han solicitado y ejercen su derecho a conciliación. Actualmente la empresa no dispone de un registro de control segregado por sexo y tampoco existe una información documentada que permita a la plantilla conocer todas las medidas de conciliación disponibles.

7.7.1 Permisos por nacimiento y cuidado del menor, lactancia y excedencias y otros permisos

En el 2024 solo una mujer con puesto de operaria de tráfico disfrutó de las 16 semanas de permiso por nacimiento y cuidado del menor, así como de 15 días laborales de permiso de lactancia.

Ninguna persona ha solicitado ni se ha beneficiado de una excedencia en el periodo analizado.

Otros permisos:

- Permisos por enfermedades, hospitalización etc cónyuges, familiares 2º o convivientes, Se registran 8 permisos por hospitalización de los cuales corresponde a cuatro hombres y a una mujer. (no coincide el importe de registro porque en el año analizado ha disfrutado de este permiso un hombre 3 veces y una mujer dos veces).
- Urgencias familiares o de personas convivientes, se registran 4 permisos por una urgencia de un familiar, todos hombres.
- Permiso 8 semanas hasta los 8 años de los hijos e hijas, por nacimiento o adopción. No se contempla para el periodo analizado
- Matrimonio. Se registra 1 (mujer) para el periodo analizado y se ha disfrutado el permiso de 15 días conforme al art. 37 del Estatuto de los Trabajadores
- Fallecimiento. Se registran 2 para el periodo y se ha disfrutado del permiso conforme al art. 37 del Estatuto de los Trabajadores (un hombre y una mujer).
- Cambio domicilio. No se contempla para el periodo analizado
- Cumplimiento del deber en elecciones. No se contempla para el periodo analizado
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. No se contempla para el periodo analizado
- Funciones sindicales. No se contempla para el periodo analizado
- Donación de órganos. No se contempla para el periodo analizado

Actualmente no existe una metodología que permita controlar de forma ágil los permisos disfrutados.

7.7.2 Reducción de jornada y adaptación de la jornada

motivo reducción	GLM	
Personas por reducción jornada y nº Hijos/as		
	Mujer	Total general
3.3.OPERARIO/A DE TRÁFICO	2	2
1	2	2
Total general	2	2

El 2.12% de la plantilla (2 mujeres) se beneficia de una reducción de jornada por cuidado de menores. Las 2 mujeres ocupan el mismo puesto de operari/oa de tráfico, en el cual tienen algo de responsabilidad y cada una disfruta de un tiempo distinto de reducción en función de su necesidad. Una mujer ha solicitado reducción a 5 horas al día en horario continuo de 9h a 14h y la otra mujer ha solicitado reducción de jornada de una hora en horario partido de 9h15 a 13:45 y de 14:00 a 16h30 y se les concede a ambas.

7.7.3 Flexibilidad horaria

Ninguna persona disfruta de una flexibilidad horaria. Actualmente no se contempla esta posibilidad.

7.7.4 Análisis por puesto, antigüedad

Las personas de la plantilla tienen ninguno, uno o dos hijos o hijas. De las mujeres de la plantilla, 3 no tienen hijos o hijas (43%) y las 4 restantes (57%) tienen un solo hijo o hija. En cuanto a los hombres, 2 tienen 1 hijo o hija (2,3%), 6 tienen 2 hijos o hijas (6,7%) y 79 hombres no tiene descendencia (91%).

Personas por Puesto, según Nº de hijos/as				Índice de distribución		Índice de concentración	
	Hombre	Mujer	Total general	%Hombre	%Mujer	%Hombre	%Mujer
⇒ 2.1.ADMINISTRACIÓN		1	1	0%	100%	0%	14%
1		1	1	0%	100%	0%	14%
⇒ 2.2.ADMINISTRACIÓN		1	1	0%	100%	0%	14%
1		1	1	0%	100%	0%	14%
⇒ 3.1.JEFE/A TRÁFICO 1ª	1		1	100%	0%	1%	0%
2	1		1	100%	0%	1%	0%
⇒ 3.3.OPERARIO/A DE TRÁFICO	1	2	3	33%	67%	1%	29%
1	1	2	3	33%	67%	1%	29%
⇒ 3.4.CONDUCTOR/A MECÁNICO	2		2	100%	0%	2%	0%
2	1		1	100%	0%	1%	0%
1	1		1	100%	0%	1%	0%
⇒ 3.5.CONDUCTOR/A	1		1	100%	0%	1%	0%
2	1		1	100%	0%	1%	0%
⇒ 4.2.CARRETERO/A	1		1	100%	0%	1%	0%
2	1		1	100%	0%	1%	0%
⇒ 5.1.JEFE/A TALLER	1		1	100%	0%	1%	0%
2	1		1	100%	0%	1%	0%
⇒ 5.2.OFICIAL TALLER	1		1	100%	0%	1%	0%
2	1		1	100%	0%	1%	0%
Total general	8	4	12	67%	33%	9%	57%

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
2.1.ADMINISTRACIÓN		1	1
de 10 a 14 años		1	1
2.2.ADMINISTRACIÓN		1	1
5 a 9 años		1	1
3.3.OPERARIO/A DE TRÁFICO	1	2	3
0 a 4 años		2	2
5 a 9 años	1		1
3.4.CONDUCTOR/A MECÁNICO	1		1
0 a 4 años	1		1
Total general	2	4	6

Hijos/as

1

2

(en blanco)

De las personas que tienen 1 solo hijo o hija el 66% son mujeres (4 personas) y el resto hombres (2 personas). Una mujer tiene mayor antigüedad (10 a 14 años), 1 hombre y 1 mujer tienen una antigüedad de 5 a 9 años y 1 hombre y 2 mujeres tienen una antigüedad de 0 a 4 años.

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo	Hombre	tal general
3.1.JEFE/A TRÁFICO 1ª	1	1
de 10 a 14 años	1	1
3.4.CONDUCTOR/A MECÁNICO	1	1
0 a 4 años	1	1
3.5.CONDUCTOR/A	1	1
de 10 a 14 años	1	1
4.2.CARRETERO/A	1	1
0 a 4 años	1	1
5.1.JEFE/A TALLER	1	1
de 10 a 14 años	1	1
5.2.OFICIAL TALLER	1	1
5 a 9 años	1	1
Total general	6	6

Hijos/as

1

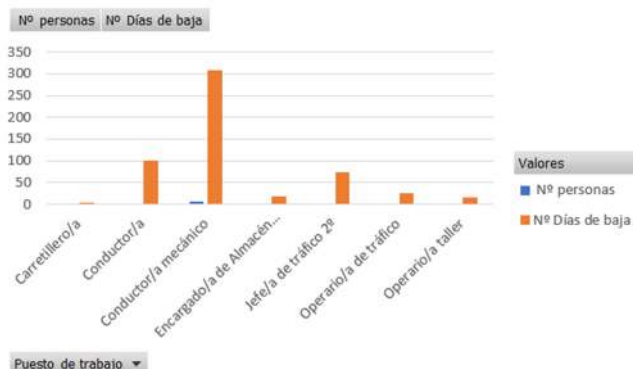
2

(en blanco)

IS
IA

Durante el periodo analizado se han computado 15 bajas por contingencia común. El 100% de las bajas son de hombres.

Puestos de trabajo	Nº personas	Nº Días de baja
Carretero/a	2	3
Conductor/a	1	101
Conductor/a mecánico	7	309
Encargado/a de Almacén (Logroño)	1	19
Jefe/a de tráfico 2º	1	75
Operario/a de tráfico	1	26
Operario/a taller	1	15
Total general	14	548

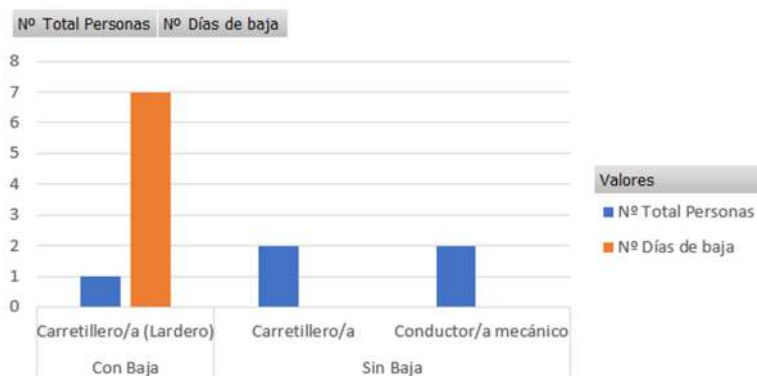


Un conductor ha tenido 2 bajas por contingencia común en el mismo periodo cumulando entre las 2 un total de 101 días. El índice de ausencia por Contingencias Comunes para el año 2024 es de 2,63% no existe referencia del sector para el mismo periodo que permite comparar. Sin embargo, si comparamos con los últimos datos de 2023, el índice del sector era del 6,6% (datos de Anetra Informa)

7.8.2 Accidentes de trabajo

	Por fecha de accidente	
	M	H
Accidentes con baja	0	1
Accidentes sin baja	0	4

Tipo de Accidente	Nº Total Personas	Nº Días de baja
Con Baja	1	7
Carretillero/a (Lardero)	1	7
Sin Baja	4	0
Carretillero/a	2	0
Conductor/a mecánico	2	0
Total general	5	7



Durante el periodo analizado, se computa un accidente de trabajo con baja y 4 sin baja y todos corresponden a hombres. El accidente con baja se registra para un hombre en el puesto de carretillero/a en el centro de trabajo de Lardero. El accidente se califica como leve. La baja tuvo una duración de 7 días.

Los 2 accidentes sin baja corresponden a 2 hombres y ambos ocupan el puesto de carretillero/a y otros 2 ocupan el puesto de conductor/a mecánico.

7.8.3 Accidentes In itinere y En misión

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Tráficos en desplazamiento	0	0	0	0
Tráficos in itinere	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

No consta ninguno accidente in itinere ni tampoco en misión para el periodo analizado.

7.8.4 Absentismo laboral no justificado

No consta ningún absentismo que no sea justificado para el periodo analizado.

7.8.5 Datos de Accidentalidad e incidentes

	Mujeres	Hombres	Ene24 Dic24	Ministerio
Indice de incidencia accidentes en jornada	0,0	1.293,3	1.215,8	4.501,4
Indice de incidencia accidentes en desplazamiento	0,0	0,0	0,0	No hay
Indice de incidencia accidentes in itinere	0,0	0,0	0,0	436,3
Indice de frecuencia accidentes en jornada	0,0	7,4	6,9	27,3
Indice de gravedad accidentes en jornada	0,00	0,06	0,06	0,89
Duración media accidentes en jornada	0,0	8,0	8,0	43,1
Indice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	0,0	0,0	22,1

Los datos de accidentalidad de la empresa están por debajo de los datos generales informados por el ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones

7.8.6 Adaptación de puestos

No existe ningún puesto para el periodo de referencia que haya necesitado adaptación por las características de las personas.

7.8.7 Perspectiva de género en la PRL

La evaluación de puestos establecida por Quirón Prevención contempla la perspectiva de género para los posibles puestos ocupados por mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en conformidad con los art. 25 y 26 de la Ley 31/1995 de PRL.

Según las funciones desempeñadas por los hombres y las mujeres de la empresa, se observa que las mujeres no necesitan utilizar EPI's específicos como guantes, calzado de seguridad o gafas entre otros. En cuanto a la ropa de trabajo, al personal de producción se le proporciona la vestimenta conforme al convenio actual y teniendo en cuenta las características físicas de cada persona y la época del año.

La empresa entrega a su personal de producción 2 conjuntos de pantalones y camisetas al año, además de parka y chaleco (de forma bianual). En los casos en que por su uso normal se llegasen a deteriorarse, la empresa facilita fuera de este periodo cuantas prendas sean necesarias. Se mantienen registros de dicha entrega. La misma vestimenta está disponible para las personas ubicadas en oficinas en el caso que decidan hacer uso de ella. Las personas que hacen uso de la ropa son todos los hombres del área de producción y no hay mujeres. En el caso de contratar una mujer en dicho departamento se tendría en cuenta la perspectiva de género en la elección de la ropa necesaria, así como de los EPI's.

7.9 Retribuciones y resultados de la auditoría Salarial

En conformidad con el Artículo 28.3 E.T. sólo se deben justificar las diferencias salariales superiores al 25% entre ambos sexos, hasta la transposición de la Directiva Europea de Transparencia Salarial (UE 2023/970) cuya brecha a justificar será aquella que supere el 5%. La fecha límite es el 7 de junio de 2026. Por lo tanto se acuerda justificar las brechas salariales superior a 5%.

El salario del personal de ISATIR se compone de:

- Salario base según convenio aplicable
- Complementos salariales según convenio vigente (a cuenta convenio, antigüedad y plus convenio).

7.9.1 Comparación de salarios por Grupos

7.9.1.1 Importes efectivos promedios (tabla 1.1.a)

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: ISATIR 2011, SL - NIF: B26478354

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-24 fecha inicio

31-12-24 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Cuenta Conveni	Antigüedad	Plus Conveni	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-18%	-34%	11%	-22%			-15%	-18%		-18%
Hombre	87	87	16.059	466	438	326	0	0	1.230	17.289	0	17.289
Mujer	7	7	18.994	626	389	398	0	0	1.413	20.407	0	20.407

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Cuenta Conveni	Antigüedad	Plus Conveni	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			23%	22%	54%	0%			38%	24%		24%
Hombre	3	3	26.998	797	1.781	430	0	0	3.009	30.006	0	30.006
Mujer	1	1	20.864	619	822	430	0	0	1.871	22.736	0	22.736
GRUPO 02			3%	-14%	24%	9%			4%	3%		3%
Hombre	2	2	19.249	552	416	430	0	0	1.398	20.647	0	20.647
Mujer	6	6	18.682	627	317	393	0	0	1.337	20.019	0	20.019
GRUPO 03			100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	80	80	15.448	447	388	317	0	0	1.152	16.599	0	16.599
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04			100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	2	2	20.908	661	438	430	0	0	1.529	22.437	0	22.437
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

No siempre existen datos para hombres y mujeres dentro de un puesto de igual características ya que muchos puestos están solamente ocupados por hombres o solamente ocupados por mujeres. La empresa cuenta con mujeres y hombres en los grupos 1 y 2 según el convenio de referencia.

La diferencia salarial en el grupo 1 entre mujeres y hombres (24% en favor de los hombres) se debe al puesto de Jefe/a de taller. La persona que ocupa este puesto, comparte las funciones del puesto Jefe/a de taller con algunas funciones propias de gerencia, pero el convenio actual no contempla grupo o categoría específica para dichas funciones y actualmente la diferencia está en el salario base cuando debería estar en los complementos del puesto.

Las principales funciones de gerencia a cargo del jefe/a de taller son:

- Aprobación de compras y contratos con proveedores
- Negociaciones con bancos para la compra de camiones entre otras
- Aprobar las políticas de calidad y medio ambiente

En este grupo, 2 personas con puesto de trabajo "jefe/a de tráfico 2ª" (un hombre y una mujer) cobran como jefe/a de tráfico de 1ª y la empresa les reconoce la categoría profesional como tal.

En el grupo 2 existe una diferencia salarial en los promedios de los importes efectivos del 3% en favor de los hombres.

En los grupos 3 y 4 no hay presencia femenina.

La brecha salarial efectiva es de un 18% a favor de la mujer para los importes efectivos promedios y esa diferencia no se debe a motivos relacionados con el sexo sino a los puestos ocupados por ambos sexos, ya que las mujeres de la empresa al ocupar puestos de mayor responsabilidad están en los grupos más altos del convenio.

7.9.1.2 Importes equiparados promedios (tabla 2.1.a)

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios							Razón Social: ISATIR 2011, SL - NIF: B26478354				[ocultar] [ocultar]		NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).				Inicio
							PERIODO DE REFERENCIA										
							01-01-24 fecha inicio										
							31-12-24 fecha fin										
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Cuenta Conveni	Antigüedad	Plus Conveni	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							-27%	-48%	11%	-32%			-23%	-27%		-27%	
Hombre	87	87	0	0	0	0	16.052	466	438	326	0	0	1.230	17.283	0	17.283	
Mujer	7	7	2	0	0	2	20.458	691	389	429	0	0	1.510	21.968	0	21.968	
GRUPO 01							23%	22%	54%	0%			38%	24%		24%	
Hombre	3	3	0	0	0	0	26.929	797	1.781	430	0	0	3.009	29.938	0	29.938	
Mujer	1	1	0	0	0	0	20.864	619	822	430	0	0	1.871	22.736	0	22.736	
GRUPO 02							-8%	-27%	24%	0%			-4%	-8%		-6%	
Hombre	2	2	0	0	0	0	19.249	552	416	430	0	0	1.398	20.647	0	20.647	
Mujer	6	6	2	0	0	2	20.390	703	317	429	0	0	1.450	21.840	0	21.840	
GRUPO 03							100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%	
Hombre	80	80	0	0	0	0	15.443	447	388	317	0	0	1.152	16.595	0	16.595	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 04							100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%	
Hombre	2	2	0	0	0	0	20.908	661	438	430	0	0	1.529	22.437	0	22.437	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

La diferencia salarial en el grupo 1 entre mujeres y hombres (24% a favor de los hombres) no sufre variación entre los importes efectivos y los importes equiparados. Sin embargo, existe una variación en la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres del grupo 2. En este grupo, 2 mujeres han reducido su jornada. Cuando se comparan los importes efectivos con los equiparados se observa una variación de 9 puntos en el grupo 2 a favor de la mujer. La diferencia del importe efectivo pasa de un 3% a favor de los hombres a un 6% a favor de las mujeres en el caso del salario equiparado.

La brecha salarial equiparada entre mujeres y hombres es del 27% en favor de las mujeres. Esta diferencia se puede explicar por el hecho que las 7 mujeres de la empresa están en los grupos más elevados, a saber, grupo 1 y 2. Además de que con el importe equiparado anula el efecto salarial de las reducciones de jornada. Sin embargo, la mayoría de los hombres (80 personas) se sitúan en el grupo 3.

7.9.1.3 Importes promedios por puesto y grupo

REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios										
Razón Social: ISATIR 2011, SL		NIF: B26478354								
PERIODO DE REFERENCIA :cha inicio 01-01-24										
fecha fin 31-12-24										
Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedi o de 1.a.Fijo persona	Promedi o de 1.b.Fijo persona	Promedi o de 2.Fijo de	Promedi o de 3.Varia ble de	Promedi o de 4.Bonas	Promedi o de TOT. Compl	Prome dio de TOTAL Salario	Promedi o de 5.Extras alarial	Prome dio de TOTAL Retrib
2.1.ADMINISTRACIÓN										
GRUPO 02										
Mujer	2	21.041	1.875	0	0	0	1.875	22.916	0	22.916
2.2.ADMINISTRACIÓN										
GRUPO 02										
Mujer	1	19.764	1.264	0	0	0	1.264	21.028	0	21.028
5.2.OFICIAL TALLER										
GRUPO 01										
Hombre	1	22.873	1.365	0	0	0	1.365	24.838	0	24.838
GRUPO 04										
Hombre	1	18.343	1.033	0	0	0	1.033	20.036	0	20.036
3.5.CONDUCTOR/A										
GRUPO 03										
Hombre	6	17.144	1.334	0	0	0	1.334	18.538	0	18.538
3.2.JEFE/A DE TRÁFICO 2º										
GRUPO 01										
Hombre	1	20.653	1.005	0	0	0	1.005	21.664	0	21.664
Mujer	1	20.864	1.871	0	0	0	1.871	22.736	0	22.736
3.4.CONDUCTOR/A MECÁNICO										
GRUPO 03										
Hombre	62	15.331	1.137	0	0	0	1.137	16.529	0	16.529
4.1.ENCARGADO/A ALMACÉN										
GRUPO 03										
Hombre	3	20.183	1.822	0	0	0	1.822	22.010	0	22.010
5.1.JEFE/A TALLER										
GRUPO 01										
Hombre	1	39.264	5.327	0	0	0	5.327	44.591	0	44.591
3.1.JEFE/A TRÁFICO 1º										
GRUPO 01										
Hombre	1	20.864	2.633	0	0	0	2.633	23.558	0	23.558
3.3.OPERARIO/A DE TRÁFICO										
GRUPO 02										
Hombre	2	19.243	1.338	0	0	0	1.338	20.647	0	20.647
Mujer	3	20.165	1.227	0	0	0	1.227	21.392	0	21.392
4.2.CARRETERO/A										
GRUPO 03										
Hombre	3	13.126	865	0	0	0	865	13.990	0	13.990

diferencia de salario

-5%

-4%

Al analizar los importes por puesto y grupo se observa una brecha salarial de 5% en favor de las mujeres del grupo 1 que ocupan el puesto de Jefe/a de tráfico y de 4% en favor de las mujeres del grupo 2 que ocupan el puesto de operario/a de tráfico.

7.9.2 Comparación de salarios por Escalas

7.9.2.1 Importes efectivos promedios (tabla 1.1.b)

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios			Razón Social: ISATIR 2011, SL - NIF: B26478354						Inicio			
			PERIODO DE REFERENCIA									
			01-01-24 fecha inicio									
			31-12-24 fecha fin									
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Cuenta Conveni	Antigüedad	Plus Conveni			Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-18%	-34%	11%	-22%			-15%	-18%		-18%
Hombre	87	87	16.052	466	438	326	0	0	1.230	17.283	0	17.283
Mujer	7	7	18.994	666	389	395	0	0	1.413	20.407	0	20.407

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Cuenta Conveni	Antigüedad	Plus Conveni			Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	9	9	13.087	382	182	301	0	0	865	13.952	0	13.952
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	19.764	573	261	430	0	0	1.264	21.028	0	21.028
ESCALA 04			-5%	-33%	100%	-10%			17%	-3%		-3%
Hombre	75	75	15.973	463	415	325	0	0	1.203	17.178	0	17.178
Mujer	3	3	16.748	646	0	356	0	0	1.002	17.751	0	17.751
ESCALA 05			-1%	-8%		0%			-88%	-5%		-5%
Hombre	1	1	20.659	575	0	430	0	0	1.005	21.664	0	21.664
Mujer	1	1	20.864	619	822	430	0	0	1.571	22.738	0	22.738
ESCALA 06			-1%	-1%	50%	0%			30%	3%		3%
Hombre	1	1	20.864	619	1.644	430	0	0	2.693	23.558	0	23.558
Mujer	2	2	21.041	624	821	430	0	0	1.575	22.918	0	22.918
ESCALA 07			100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	1	1	39.264	1.197	3.700	430	0	0	5.327	44.591	0	44.591
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Al comparar los importes efectivos entre hombres y mujeres de la empresa teniendo en cuenta las escalas, se observa una diferencia de un 3% a favor de la mujer en la escala 4, un 5% a favor de la mujer en la escala 5, y un 3% a favor del hombre en la escala 6.

7.9.2.2 Importes equiparados promedios (tabla 2.1.b)

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

[ocultar] [ocultar]

Razón Social: ISATR 2011.SL - NIF: B26475354

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-24 fecha inicio

31-12-24 fecha fin



	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	A Cuenta Conveni o	Antigüedad	Plus Conveni o	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPLE ALEq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari alEq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-27%	-48%	11%	-32%			-23%	-27%		-27%
Hombre	87	87	0	0	0	0	16.052	488	438	320	0	0	1.290	17.283	0	17.283
Mujer	7	7	2	0	0	2	20.458	591	389	429	0	0	1.510	21.968	0	21.968

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	A Cuenta Conveni o	Antigüedad	Plus Conveni o	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPLE ALEq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari alEq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01							100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	9	9	0	0	0	0	13.087	382	182	301	0	0	865	13.952	0	13.952
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	19.754	573	201	430	0	0	1.354	21.098	0	21.098
ESCALA 04							-26%	-73%	100%	-32%			-2%	-25%		-25%
Hombre	75	75	0	0	0	0	15.973	463	415	325	0	0	1.203	17.176	0	17.176
Mujer	3	3	2	0	0	2	20.165	600	0	438	0	0	1.327	21.392	0	21.392
ESCALA 05							-1%	-8%		0%			-6%	-5%		-5%
Hombre	1	1	0	0	0	0	20.639	575	0	430	0	0	1.005	21.664	0	21.664
Mujer	1	1	0	0	0	0	20.854	519	822	430	0	0	1.871	22.736	0	22.736
ESCALA 06							-1%	-1%	60%	0%			30%	3%		3%
Hombre	1	1	0	0	0	0	20.854	519	1.544	430	0	0	2.693	23.558	0	23.558
Mujer	2	2	0	0	0	0	21.041	524	821	430	0	0	1.875	22.916	0	22.916
ESCALA 07							100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	39.254	1.197	3.700	430	0	0	5.327	44.591	0	44.591
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

La diferencia salarial entre los importes equiparados y los importes efectivos entre mujeres y hombres no sufre variación en las escalas 5 y 6. Sin embargo la diferencia salarial se incrementa en la escala 4 pasando de un 3% a un 25% en favor de la mujer. Las mujeres de esta escala ocupan puestos de trabajo del grupo 2, mientras la mayoría de los hombres de esta escala ocupan puestos del grupo 3 y por tanto tienen una base salarial más alta.

La brecha salarial equiparada entre mujeres y hombres es del 27% en favor de las mujeres. Esta diferencia se puede explicar por el hecho que las 7 mujeres de la empresa ocupan puestos de mayor responsabilidad. Además de que el importe equiparado anula el efecto salarial de las reducciones de jornada.

7.9.2.3 Importes promedios por puesto y escala

REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

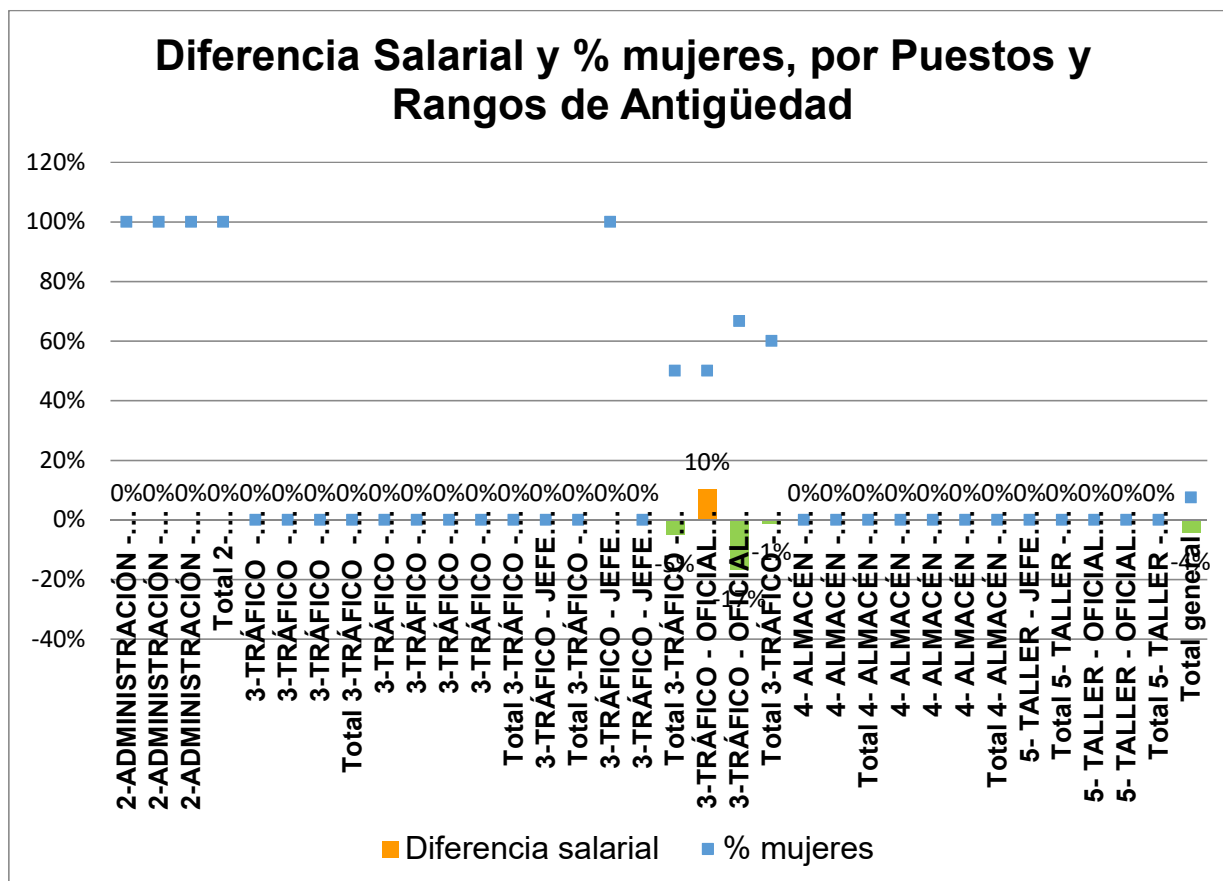
Razón So: ISATIR 2011, SL NIF: B26478354
PERIODO DE REFERENCIA: cha inicio 01-01-24
fecha fin 31-12-24

Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedi o de 1.a.Fijo persona	Promedi o de 1.b.Fijo persona	Promedi o de 2.Fijo de	Promedi o de 3.Varia ble de	Promedi o de 4.Bonus	Promedi o de TOT. Compl	Prome dio de TOTAL Salarin	Promedi o de 5.Extras alarial	Prome dio de TOTAL Retrih	diferen cia de salario
2.1.ADMINISTRACIÓN											
Mejor											
ESCALA 06	2	21.041	1.875	0	0	0	1.875	22.916	0	22.916	
2.2.ADMINISTRACIÓN											
Mejor											
ESCALA 03	1	19.764	1.264	0	0	0	1.264	21.028	0	21.028	
5.2.OFICIAL TALLER											
Hombre											
ESCALA 04	2	20.908	1.529	0	0	0	1.529	22.437	0	22.437	
3.5.CONDUCTOR/A											
Hombre											
ESCALA 04	6	17.144	1.394	0	0	0	1.394	18.538	0	18.538	
3.2.JEFE/A DE TRÁFICO 2º											
Hombre											
ESCALA 05	1	20.659	1.005	0	0	0	1.005	21.664	0	21.664	-5%
Mejor											
ESCALA 05	1	20.864	1.871	0	0	0	1.871	22.736	0	22.736	
3.4.CONDUCTOR/A MECÁNICO											
Hombre											
ESCALA 04	62	15.391	1.137	0	0	0	1.137	16.529	0	16.529	
4.1.ENCARGADO/A ALMACÉN											
Hombre											
ESCALA 04	3	20.183	1.822	0	0	0	1.822	22.010	0	22.010	
5.1.JEFE/A TALLER											
Hombre											
ESCALA 07	1	33.264	5.327	0	0	0	5.327	44.591	0	44.591	
3.1.JEFE/A TRÁFICO 1º											
Hombre											
ESCALA 06	1	20.864	2.693	0	0	0	2.693	23.558	0	23.558	
3.3.OPERARIO/A DE TRÁFICO											
Hombre											
ESCALA 04	2	19.249	1.398	0	0	0	1.398	20.647	0	20.647	-4%
Mejor											
ESCALA 04	3	20.165	1.227	0	0	0	1.227	21.392	0	21.392	
4.2.CARRETERO/A											
Hombre											
ESCALA 01	3	13.126	865	0	0	0	865	13.990	0	13.990	

Al analizar los importes por puesto y escala se observa una brecha salarial ajustada de 5% en favor de las mujeres de la escala 5 y del puesto de Jefe/a de tráfico 2ª y de 4% en favor de las mujeres de la escala 4 y del puesto de operario/a de tráfico.

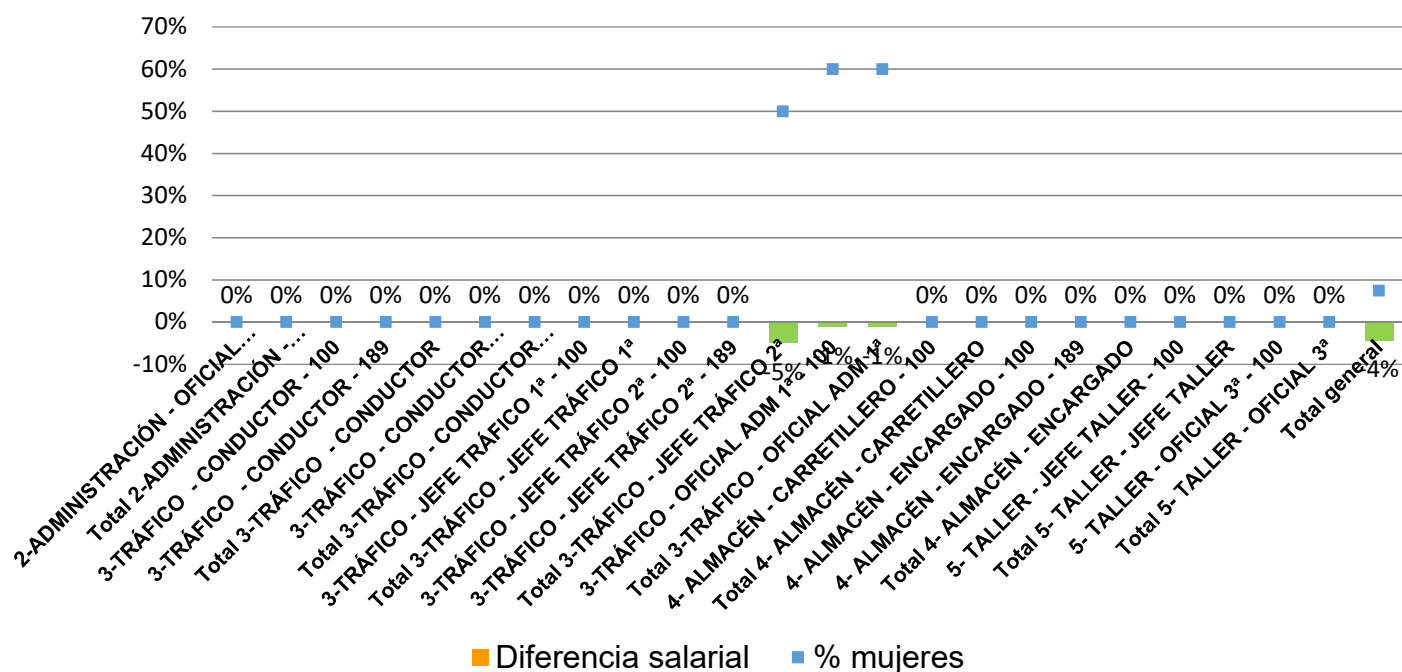
7.9.3 Puestos y rangos de antigüedad

En el total general la diferencia salarial es de un 4% en favor de la mujer. Es en el puesto Tráfico-Oficial de 1ª (de 5 a 9 años de antigüedad) que se observa la mayor diferencia de 10% en favor del hombre, teniendo en cuenta que las mujeres representan el 50% de las personas de este puesto (1 mujer y 1 hombre). La mujer de este puesto tiene una reducción de jornada del 87,5%.



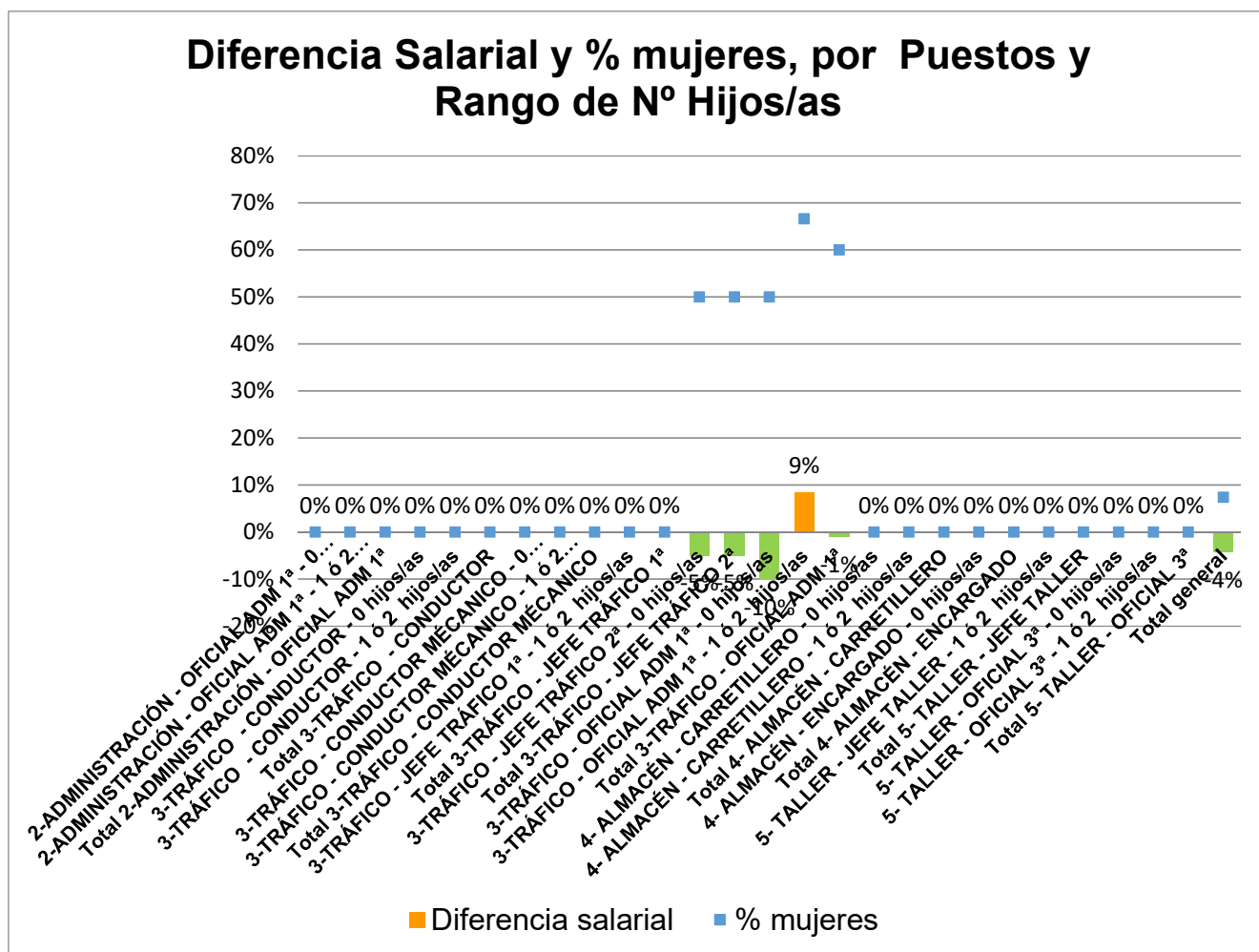
7.9.4 Puesto y tipo de contrato

Diferencia Salarial y % mujeres, por Puestos y Tipo de Contrato



En el puesto de “Oficial Admin 1ª” con contrato 100 es donde se puede apreciar la mayor diferencia de retribución (salario base+complementos) llegando a un 1% a favor de las mujeres, representando las mujeres el 60% de las personas de esta subdivisión (3 mujeres y 2 hombres).

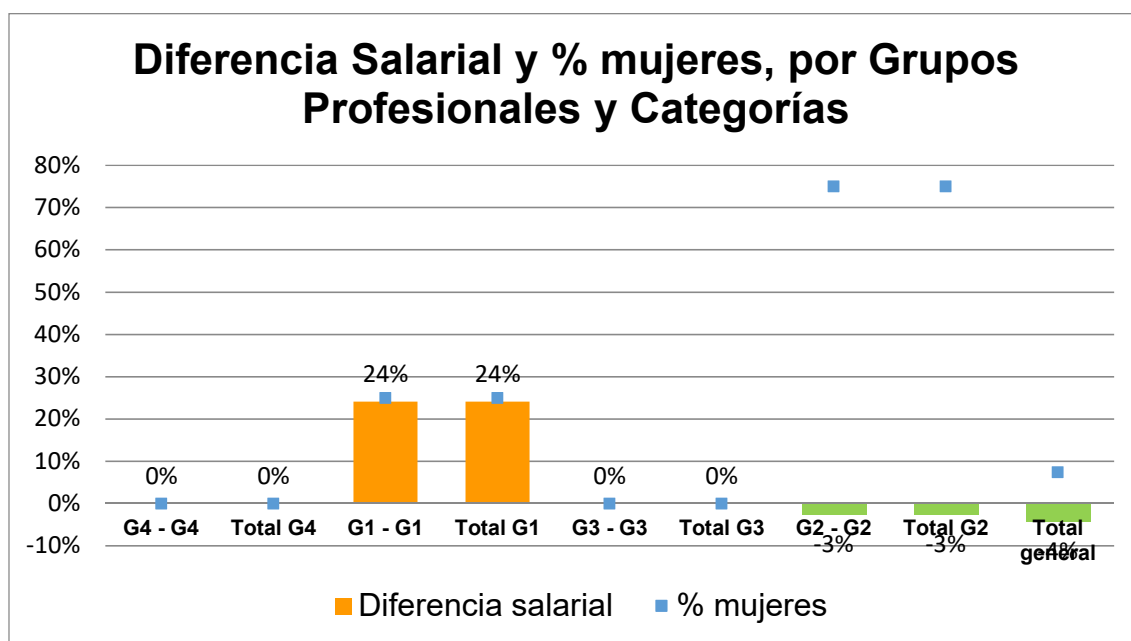
7.9.5 Puestos y rango de n° de hijos/as



Es en el puesto "oficial Admin 1ª" con 1 ó 2 hijos/as donde se observa la máxima diferencia de retribución del 8.5% a favor de los hombres teniendo en cuenta que las mujeres representan el 66% de esta subdivisión (2 mujeres y 1 hombre).

7.9.6 Diferencias salariales por grupos profesionales y categorías

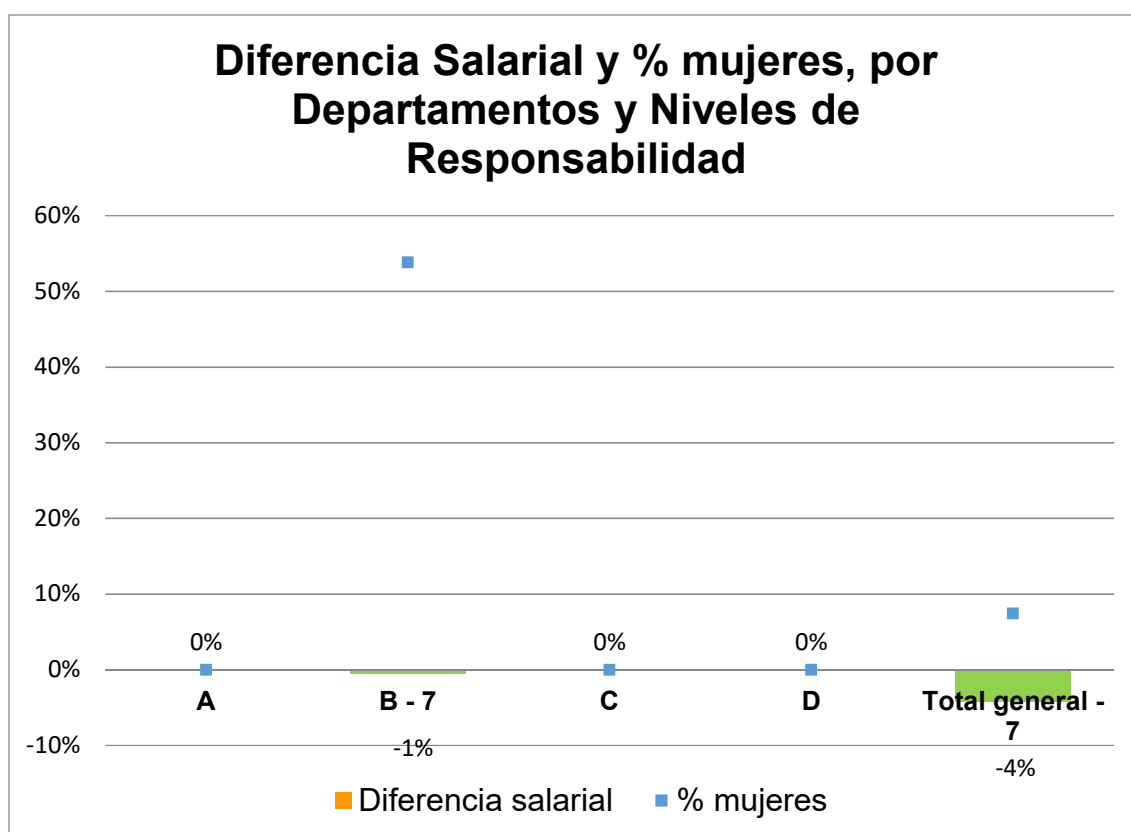
Valor	Descripción	Categoría Profesional (Valor)
3-TRÁFICO – JEFE/A TRÁFICO 1ª	3-TRÁFICO – JEFE/A TRÁFICO 1ª	G1
5- TALLER – JEFE/A TALLER	5- TALLER – JEFE/A TALLER	G1
3-TRÁFICO – JEFE/A TRÁFICO 2ª	3-TRÁFICO – JEFE/A TRÁFICO 2ª	G1
2-ADMINISTRACIÓN - OFICIAL ADM 1ª	2-ADMINISTRACIÓN - OFICIAL ADM 1ª	G2
3-TRÁFICO - OFICIAL ADM 1ª	3-TRÁFICO - OFICIAL ADM 1ª	G2
2-ADMINISTRACIÓN - AUX. ADM	2-ADMINISTRACIÓN - AUX. ADM	G2
4- ALMACÉN – ENCARGADO/A	4- ALMACÉN – ENCARGADO/A	G3
3-TRÁFICO – CONDUCTOR/A MÉCANICO	3-TRÁFICO – CONDUCTOR/A MÉCANICO	G3
3-TRÁFICO - CONDUCTOR/A	3-TRÁFICO - CONDUCTOR/A	G3
4- ALMACÉN – CARRETILLERO/A	4- ALMACÉN – CARRETILLERO/A	G3
5- TALLER - OFICIAL 3ª	5- TALLER - OFICIAL 3ª	G4



Es en el grupo y categoría G1 donde se observa la máxima diferencia de retribución teniendo en cuenta que las mujeres representan el 25% de las personas de esa subdivisión (1 mujer). Esta diferencia se ha justificado anteriormente indicando que un hombre de esta categoría desempeña algunas funciones de Gerencia además de sus funciones del puesto y que el actual convenio no contempla una categoría específica para dicho desempeño.

7.9.7 Diferencias salariales por niveles de responsabilidad

Valor	Descripción	Responsabilidad (Nivel)	Exigencia (Nivel)
3-TRÁFICO – JEFE/A TRÁFICO 1ª	3-TRÁFICO – JEFE/A TRÁFICO 1ª	A	3
5- TALLER – JEFE/A TALLER	5- TALLER – JEFE/A TALLER	A	3
2-ADMINISTRACIÓN - OFICIAL ADM 1ª	2-ADMINISTRACIÓN - OFICIAL ADM 1ª	B	2
3-TRÁFICO – JEFE/A TRÁFICO 2ª	3-TRÁFICO – JEFE/A TRÁFICO 2ª	B	2
3-TRÁFICO - OFICIAL ADM 1ª	3-TRÁFICO - OFICIAL ADM 1ª	B	1
4- ALMACÉN – ENCARGADO/A	4- ALMACÉN – ENCARGADO/A	B	2
3-TRÁFICO – CONDUCTOR/A MÉCANICO	3-TRÁFICO – CONDUCTOR/A MÉCANICO	C	2
5- TALLER - OFICIAL 3ª	5- TALLER - OFICIAL 3ª	C	1
3-TRÁFICO - CONDUCTOR/A	3-TRÁFICO - CONDUCTOR/A	C	2
4- ALMACÉN – CARRETILLERO/A	4- ALMACÉN – CARRETILLERO/A	D	1
2-ADMINISTRACIÓN - AUX. ADM	2-ADMINISTRACIÓN - AUX. ADM	D	1



Es en el nivel B donde se observa la mayor diferencia retributiva, siendo del 1% a favor de las mujeres teniendo en cuenta que representan el 54% de las personas de esta subdivisión (7 mujeres).

7.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En conformidad con el art.48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el art. 40 del Convenio Colectivo de para la actividad de Transporte de Mercancías por Carretera de la Comunidad Autónoma de La Rioja aplicable y con el art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, ISATIR 2011, SL dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que ha sido establecido y negociado por la Comisión Negociadora junto con el presente plan. El protocolo permite:

- Identificar las personas responsables de atender a quienes formulen posibles quejas
- Establecer los canales y procedimientos internos para que las personas trabajadoras puedan realizar denuncias
- Desarrollar la normativa interna de actuación, incluidos los tipos de faltas y sanciones, así como las medidas preventivas

Las personas de la empresa no son todavía conocedoras de dicho protocolo, pero se determina una acción positiva para tal fin. Durante el año de referencia no se ha registrado ninguna denuncia por acoso.

7.11 Derechos de las mujeres víctimas de Violencia de género

En conformidad con el art. 39 del convenio de referencia y respetando la confidencialidad debida, la empresa debe facilitar al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En el periodo objeto del análisis no se conoce ninguna mujer que haya sido víctima de tal violencia para poder hacer uso de sus derechos. De las 29 personas que participan a la encuesta, 5 contestan que conocen los derechos de las víctimas de violencia de género (4 hombres y 1 mujer), 18 no saben (17 hombres y 1 mujer) y 6 indican que los desconocen (2 hombres, 1 mujer y 3 personas que no indican su sexo)

La empresa no tiene implantadas mejoras de los derechos que recoge la normativa para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.12 Comunicación, lenguaje no sexista

ISATIR 2011, SL dispone de diferentes canales de comunicación interna, tanto descendentes como ascendentes, para propiciar una comunicación abierta con y entre el conjunto de las personas de la plantilla. La comunicación se realiza de forma transparente con sus grupos de interés.

Los canales de comunicación interna habituales son:

- Reuniones formales
- Reuniones informales “de pasillo”
- Mail
- Teléfono
- Tablón de anuncios

Se ha informado a través de nota interna en el tablón de anuncios del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

Se revisa y se vigila permanentemente y se corrige si es necesario, el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas como externas para garantizar un uso del lenguaje inclusivo, así como para la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

8. PLAN DE ACTUACIÓN

8.1 Finalidad. Objetivos

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es demostrar el compromiso y el grado de cumplimiento que existe en ISATIR 2011, SL, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos que se marcan en este Plan de Igualdad son los siguientes:

➤ **Objetivos generales**

- Demostrar el grado de cumplimiento con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, así como el grado de integración de la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa
- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa si fuera necesario

➤ **Objetivos específicos**

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación
- Reducir la infrarrepresentación de mujeres u hombres en los distintos puestos de trabajo cuando se detecte
- Fomentar la promoción profesional dentro de la organización
- Garantizar la formación en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo dentro de la organización, así como fomentar la capacitación de las mujeres
- Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo
- Analizar y mejorar las acciones puestas en marcha por la empresa para la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la plantilla
- Promocionar la salud laboral de todas las personas empleadas teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Garantizar la igualdad retributiva en cada uno de los puestos de igual valor
- Asegurar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

- Asegurar una comunicación interna y externa inclusiva, igualitaria y libre de estereotipos de género

8.2 Estructura del Plan

Este Plan de Igualdad consta de una serie de áreas de mejora detectadas y unas acciones positivas que ayudarán a corregir las diferencias entre la realidad actual y los requisitos legales aplicables. Tiene una duración prevista de cuatro años, siendo necesaria una información periódica sobre su evolución.

Tal y como se traslada en el cuadro incluido posteriormente, se detalla el desarrollo de 42 acciones positivas, algunas interrelacionadas entre sí y que abarcan las áreas de análisis que recogen el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo sobre medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Para cada una de las acciones positivas definidas se determina:

- Ámbito/Área de mejora
- Objetivos
- Medidas/acciones a realizar
- Personas responsables de ejecución
- Indicadores
- Plazo y cronograma previsto tanto para la acción como para el seguimiento

8.3 Desarrollo del Plan y Cronograma de Actuación

Las acciones positivas y áreas de intervención del presente Plan de Igualdad y negociadas en el seno de la Comisión Negociadora son las siguientes:

PLAN DE ACCIONES 2025-2029

ÁMBITO 1: POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Revisar los requisitos exigidos para puestos ofertados y garantizar que estos sean fieles a la realidad	% de puestos con requisitos ajustados tras la revisión	Luisa	Junio 2026																
Corregir el apartado de la web "TRABAJA CON NOSOTROS"	Adecuación del contenido	Luisa	Junio 2026																
Utilizar fuentes de reclutamiento externas para que las ofertas lleguen a un mayor número de mujeres	Número de fuentes de reclutamiento externas utilizadas Incremento del % de candidaturas de mujeres recibidas	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																
Cuando se vayan a publicar ofertas de empleo, garantizar que en todos los documentos de los procesos de selección (ofertas, descripción y denominación de puestos, entrevistas, etc.) se haga uso de lenguaje y comunicación no sexista. Publicando en cada oferta de empleo el compromiso de la empresa con igualdad de oportunidades	% de documentos revisados en cada selección	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																

ÁMBITO 1: POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Crear un registro, desagregado por sexo, de los procesos de selección en todas sus fases	Proporción de candidaturas de mujeres y hombres en cada proceso de selección	Luisa	Junio 2026																
Procurar que, de entre los puestos reservados para personas con discapacidad, exista un equilibrio en las contrataciones de mujeres y hombres.	% de cada sexo de personas con discapacidad contratadas	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																

ÁMBITO 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Reducir la infrarrepresentación de mujeres u hombres en los distintos puestos de trabajo cuando se detecte

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
En caso de candidaturas de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo contratar al sexo menor representado en este puesto para intentar aumentar la presencia de mujeres en puestos masculinizados, y de hombres en puestos feminizados	Nº de personas contratadas con sexo menos representado en un puesto de puesto determinado	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																

ÁMBITO 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Fomentar la promoción profesional dentro de la organización

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Publicitar a toda la plantilla los puestos promocionados que se originen, con las tareas y funciones a desarrollar. Facilitando la información y participación a las personas que se encuentren de permiso por nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo	% de personas informadas de los puestos a promocionar	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Septiembre 2026)																
La plantilla dispondrá de un procedimiento donde podrá actualizar su currículum para que la empresa tenga conocimiento de ello	% de la plantilla que ha actualizado su currículum	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Septiembre 2026)																
Crear un registro, desagregado por sexo, de los procesos de promoción que se den	Proporción de candidaturas de mujeres y hombres en cada proceso de promoción	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																

ÁMBITO 4: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar la formación en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo dentro de la organización, así como fomentar la capacitación de las mujeres

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Formación al personal en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	% de personas formadas Nivel de satisfacción con la formación	Luisa	Diciembre 2026																
Formar en materia de igualdad al departamento de RRHH, gerencia y cualquier otra persona que participe en los procesos de selección y promoción	Nº de personas formadas que participan en los procesos	Luisa	Diciembre 2026																
Ofertar formación a mujeres para la acreditación de manejo de carretillas elevadoras	Proporción de mujeres formadas en cada oferta del curso	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																

ÁMBITO 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Establecer un registro para el control de las ausencias / bajas / permisos	% de ausencias y permisos por sexo	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																
Adaptar los complementos salariales del Jefe/a de Tráfico teniendo en cuenta sus funciones afines con el puesto de Gerencia. Se propone establecer el salario base conforme al convenio para tener la misma base que las demás personas en este puesto y crear un complemento específico con relación a las funciones adjuntas a Gerencia	Evidencia documental de los cambios	Luisa	Marzo 2026																
Realizar entrevistas de salida a las personas que cesan voluntariamente con el fin de analizar las causas y emprender posibles acciones correctivas o preventivas	Nº de entrevistas realizadas, causas registradas y acciones emprendidas	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																
Registro de horas complementarias, de horas extras y de exceso de jornada para su revisión por la Comisión de seguimiento	Detección de posibles desigualdades o sobrecarga entre mujeres y hombres	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																
Poner a disposición de todas las personas trabajadoras el Plan de igualdad y comunicar, periódicamente, las medidas que se están implementando	Número de canales utilizados para poner el Plan y las medidas a disposición del personal	Luisa	Anualmente (Plazo implantación Junio 2026)																

ÁMBITO 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Analizar y mejorar las acciones puestas en marcha por la empresa para la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Establecer un documento en el cual se recojan todas las medidas de conciliación vigentes y divulgar dichas medidas al conjunto de la plantilla	Elaboración del documento de medidas de conciliación % de personas que reciben la información	Luisa	Junio 2026																
Crear un registro desagregado por sexo de las medidas de conciliación solicitadas, concedidas y denegadas (en este caso también la justificación)	% de acciones solicitadas, concedidas y denegadas por sexo	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																
Incluir como permisos retribuidos el tiempo mínimo e indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías), previa solicitud y justificación	Nº de permisos solicitados y concedidos por realizar las gestiones previas a adopciones y acogimiento	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, respetando un preaviso de al menos 7 días laborales de antelación siempre que sea posible y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales	Nº de permisos solicitados y concedidos con relación a tratamientos de técnica de reproducción asistida	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																

ÁMBITO 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Analizar y mejorar las acciones puestas en marcha por la empresa para la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido por el tiempo mínimo e indispensable para acompañar a su pareja a las pruebas y controles prenatales, respetando un preaviso de al menos 7 días laborales de antelación siempre que sea posible y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales	Nº de permisos solicitados y concedidos por persona no gestante para acompañamiento a pruebas y controles prenatales	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																
Hasta siete días anuales que se podrán disfrutar de forma alterna para el acompañamiento a cónyuge y familiares hasta segundo grado de consanguineidad sujetos a tratamientos oncológicos, diálisis o similares	Nº de permisos solicitados y concedidos para acompañamiento de familiares a tratamientos oncológicos o similares	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																
Hasta tres días anuales disfrutables por horas para acudir a consulta médica, ya sea pública o privada para el acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguineidad	Nº de permisos solicitados y concedidos para acompañamiento de familiares a consulta médica	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																

ÁMBITO 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Analizar y mejorar las acciones puestas en marcha por la empresa para la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Se cumplirá con las medidas expuestas en la Ley de Familia vigente, el convenio de aplicación y/o el estatuto de los trabajadores para cónyuges, pareja de hecho o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Nº de personas que solicitan y se benefician de medidas de la Ley de Familia	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural, así como el permiso de lactancia	Nº de uniones de permisos solicitadas y concedidas	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																
Realizar una campaña al año de corresponsabilidad	Evidencia de realización de la campaña	Luisa	Anualmente (Plazo implantación Septiembre 2026)																

ÁMBITO 7: SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Promocionar la salud laboral de todas las personas empleadas teniendo en cuenta la perspectiva de género

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Redactar un Protocolo de desconexión digital	Elaboración del protocolo	Luisa	Septiembre 2026																
Realizar una evaluación de riesgos psicosociales. (SPA)	Realización estudio riesgos psicosociales	Luisa	Diciembre 2026																
Reconocer como accidente laboral el tiempo durante el cual la persona afectada por acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas que atenten contra la libertad sexual, permanezca en tratamiento psicológico, siempre que la investigación reconozca que el acoso se ha producido por una persona con vínculo laboral	Nº de accidentes laborales registrados por esa causa	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación marzo 2026)																

ÁMBITO 8: RETRIBUCIONES Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar la igualdad retributiva en cada uno de los puestos de igual valor

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Dar acceso a la Comisión de Seguimiento al Registro Retributivo para su revisión. En caso de detectar brechas superiores al 10% justificarlas y, en su caso, aplicar medidas correctoras para aquellas brechas superiores al 25%, tal como recoge el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	Porcentaje de brechas >10 % debidamente justificadas Porcentaje de brechas >25 % con medidas correctoras definidas	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																

ÁMBITO 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Asegurar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Divulgación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	% de personas trabajadoras que han recibido el protocolo	Luisa	Anualmente (Plazo implantación Diciembre 2026)																
Formación específica a todas las personas que integran la Comisión instructora (titulares y suplentes) para asumir las funciones asociadas a la misma	% de personas de la comisión instructora formadas	Luisa	Diciembre 2026																
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Evidencia de la inclusión de la formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en el plan de formación	Luisa	Diciembre 2026																

ÁMBITO 10: DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Elaborar un protocolo en el cual se incluyan los derechos laborales y la atención a las víctimas de violencia de género y sexual y divulgar dichas medidas al conjunto de la plantilla	Elaboración del protocolo de atención a víctimas de violencia de género % de personas trabajadoras que han recibido el protocolo	Luisa	Septiembre 2026																
Las personas trabajadoras reconocidas como víctimas de violencia de género o sexual podrán ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable para la realización de gestiones administrativas, jurídicas, policiales, de servicios sociales, médicas y psicológicas, tanto para ellas como para sus hijas/os. Este permiso será siempre retribuido, con la correspondiente justificación por escrito	Nº de ausencias de personas víctimas de violencia de género por gestiones administrativas	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Septiembre 2026)																
La persona trabajadora reconocida como víctima de violencia de género o sexual podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de la aplicación de la modalidad de teletrabajo si fuera posible	Nº de personas víctimas de violencia de género que solicitan una adaptación horaria u otra medida	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Septiembre 2026)																

ÁMBITO 10: DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
La persona trabajadora reconocida como víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades y las de sus hijas/os, volviendo después a su jornada habitual	Nº de personas víctimas de violencia de género que solicitan una reducción de jornada	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Septiembre 2026)																
Informe anual de los casos de violencia de género y sexual abiertos y de las medidas solicitadas	Número total de casos abiertos en el periodo y elaboración del informe	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Septiembre 2026)																

ÁMBITO 11: COMUNICACIÓN, LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Asegurar una comunicación interna y externa inclusiva, igualitaria y libre de estereotipos de género

MEDIDAS	INDICADORES POR ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	2026				2027				2028				2029			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Adaptar las fichas de puestos a lenguaje inclusivo	% de fichas de puestos revisadas y adaptadas al lenguaje inclusivo	Luisa	Junio 2026																
Revisar la comunicación interna y externa, y modificar usos sexistas del lenguaje o imágenes (incluida la señalética)	% de comunicaciones adaptadas a criterios de comunicación no sexista	Luisa	Durante toda la vigencia del plan (Plazo implantación Junio 2026)																

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

9.1 Comisión de seguimiento y evaluación

Según acuerdo firmado entre las partes que conciertan el presente plan, las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán las siguientes:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Luisa Pujades Martínez (Gerente)
- Lissette Salazar Muñoz (Administración)

Por otra, en representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos legitimados y representativos del sector:

- Ana Martínez Marín (Sindicato FSC-CCOO La Rioja)
- Rebeca Olivar García (FESMC UGT- La Rioja)

Los plazos de seguimiento, así como los plazos de evaluación se definen por la Comisión de Seguimiento y Evaluación para cada acción a implantar y son recogidos en el correspondiente cronograma de actuación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cada 6 meses y cada parte reconoce el derecho y la capacidad de la otra para convocar una reunión extraordinaria tanto de la Comisión Negociadora como de la Comisión de Seguimiento y Evaluación si así lo juzga necesario.

Ambas partes podrán acudir con una persona asesora que contará con voz, pero no con voto.

Funciones y Atribuciones

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. A tal fin, se trasladará, por parte de la empresa, con carácter previo a cada reunión de seguimiento, a los miembros de la Comisión un «Informe de seguimiento de las acciones definidas en el Plan de Igualdad», en el que se identificarán la acción, desarrollo, resultados e incidencias relativas al desarrollo de las acciones.
- Se podrán introducir cambios en la ejecución de las acciones, que respondan a las dificultades y a las nuevas necesidades identificadas durante la fase de seguimiento.

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual o por razón de sexo, así como promover el establecimiento de medidas que eviten dichas situaciones de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Evaluación intermedia y final: elaboración de un informe que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido a medio y largo plazo, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

9.2 Ficha de seguimiento de medidas

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

9.3 Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

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

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

9.4 Resolución de las discrepancias

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Plan de Igualdad, serán sometidas a la decisión de la Comisión de Seguimiento. Esta Comisión paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los 10 días siguientes a la petición de cualquiera de las partes.

En caso de desacuerdo la discrepancia será sometida conforme a lo previsto en el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y según el procedimiento establecido en la normativa que lo regula.

En Agoncillo a 25 de febrero de 2026

Firman en representación de ISATIR 2011, SL

Luisa Pujades Martínez
Gerente

Lisette Muñoz Salazar
Administración

En representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector y con legitimación:

Ana Martínez Marín
Sindicato FSC-CCOO La Rioja

Manuel Alonso Villaverde
Sindicato UGT- La Rioja