

PLAN DE IGUALDAD

2022



TRANSPORTE · INGENIERÍA · LOGÍSTICA

2022 - 2026

MENSAJE DE DIRECCIÓN



LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTES LASARTE DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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 y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación voluntaria, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

MISIÓN

La realización de servicios logísticos, de transporte e ingeniería, utilizando las mejores soluciones técnicas y económicas para nuestros clientes, siguiendo esquemas de calidad, seguridad y **protección de nuestro entorno humano y natural**



VISIÓN

Mejorar permanentemente nuestro modelo empresarial basado en la calidad, la innovación y la sostenibilidad, ampliando nuestras áreas de actuación a los mercados objetivo que en cada caso se identifiquen, **satisfaciendo siempre con excelencia las necesidades de nuestros trabajadores y clientes.**



“Nuestro objetivo es conseguir la excelencia y, por eso, nos desafiamos a nosotros mismos y retamos nuestros métodos”

NUESTROS VALORES



- **Respeto y desarrollo integral de nuestros trabajadores.** Impulsamos el respeto y el desarrollo de nuestros trabajadores, a fin de que tanto ellos como sus familias tengan acceso a mejores oportunidades, propiciando con ello su crecimiento económico, profesional y social.
- **Integridad y austeridad.** Actuamos de manera honesta, responsable y con apego a los principios éticos, siendo conscientes del impacto de nuestras acciones y decisiones. Somos prudentes en nuestro comportamiento y en el uso de los recursos de la empresa.
- **Pasión por el servicio al cliente.** Estamos enfocados en identificar y satisfacer las necesidades de nuestros clientes, buscando siempre las mejores y más innovadoras soluciones para ello.
- **Creación de valor social.** Contribuimos en transformar positivamente nuestro entorno, a través de la creación de valor económico y social.

ANTES: PLAN ESTRATÉGICO 2017 - 2022



Todos nuestros objetivos y metas están integrados y siguen la línea de los objetivos mundiales de desarrollo sostenible. Entre éstos se encuentran los objetivos en materia de igualdad de género



ANTES: PLAN ESTRATÉGICO 2017 - 2022



5 IGUALDAD DE GÉNERO



PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Impulsar, dentro de las posibilidades, la incorporación de mujeres u hombres a puestos donde existe subrepresentación de alguno de los dos sexos, dando preferencia a la contratación de las candidaturas del sexo menos representado

Garantizar la igualdad de oportunidades en procesos de selección

Formar a los mandos en liderazgo pro-conciliación y en igualdad de oportunidades

Concienciación de toda la plantilla en materia de igualdad

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil: protocolos de acoso

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres

Mantener y garantizar la igualdad retributiva alcanzando la equidad entre responsabilidades y retribuciones

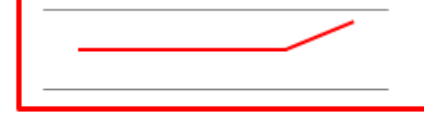
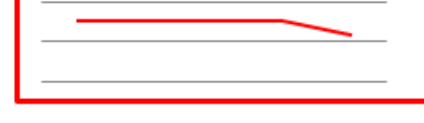
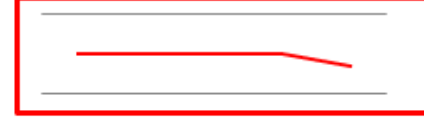
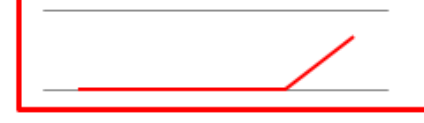
Mantener y favorecer contratación indefinida sin discriminaciones

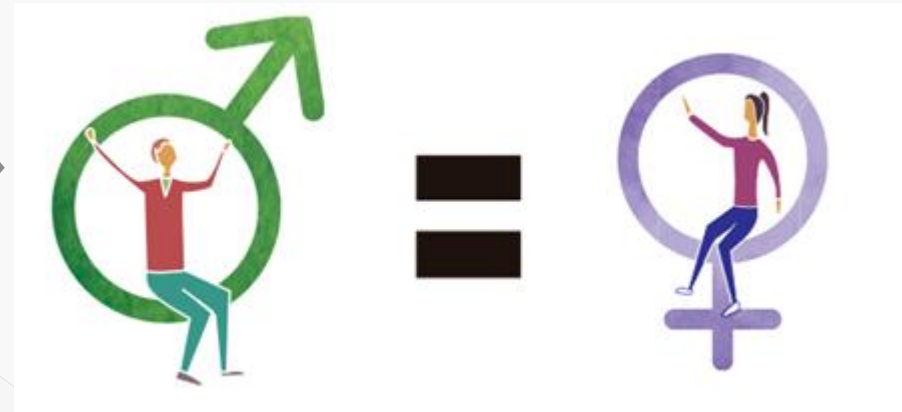
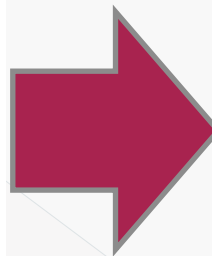


Transportes Lasarte viene demostrando su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ANTES: PLAN ESTRATÉGICO 2017-2022. RESULTADOS



OBJETIVO ASOCIADO (RSC)	INDICADOR	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Tendencia 2017 - 2022
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Porcentaje trabajadores mujeres dirección	33,33333	33,33333	33,33333	33,33333	33,33333	50	
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Porcentaje trabajadores hombres dirección	66,66667	66,66667	66,66667	66,66667	66,66667	50	
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Porcentaje trabajadores mujeres oficinas	42,85714	50	50	50	50	57	
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Porcentaje trabajadores hombres oficinas	57,14286	50	50	50	50	43	
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Porcentaje trabajadores hombres comercial	100	100	100	100	100	66	
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Porcentaje trabajadores mujeres comercial	0	0	0	0	0	33	



COMPOSICIÓN PARITARIA EN PUESTOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS



SECTOR TRADICIONALMENTE MASCULINO

100% HOMBRES EN PUESTOS DE CONDUCCIÓN

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**AUSENCIA DE RECEPCIÓN DE CV DE PERSONAL FEMENINO
EN PROCESOS DE SELECCIÓN**



PLAN DE IGUALDAD

5 IGUALDAD DE GÉNERO



PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Impulsar, dentro de las posibilidades, la incorporación de mujeres u hombres a puestos donde existe subrepresentación de alguno de los dos sexos, dando preferencia a la contratación de las candidaturas del sexo menos representado

Garantizar la igualdad de oportunidades en procesos de selección

Formar a los mandos en liderazgo pro-conciliación y en igualdad de oportunidades

Concienciación de toda la plantilla en materia de igualdad

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil: protocolos de acoso

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres

Mantener y garantizar la igualdad retributiva alcanzando la equidad entre responsabilidades y retribuciones

Mantener y favorecer contratación indefinida sin discriminaciones

Uno de los principios fundamentales que inspiran la **Gestión de Personas en la Compañía** es el respeto por las mismas, respeto que también ha de trasladarse al ámbito de la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**.

INTRODUCCION AL PLAN DE IGUALDAD

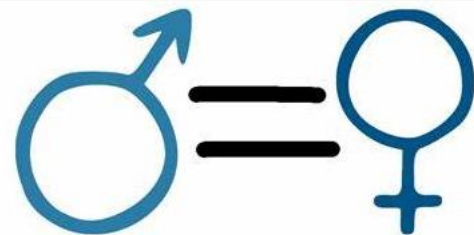


Transportes Lasarte S.A. redacta el presente Plan de Igualdad de manera **VOLUNTARIA**, al no tener la obligación de elaborar un Plan de Igualdad por contar con menos de 50 trabajadores en plantilla.

Desde hace tiempo Transportes Lasarte viene demostrando su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la puesta en práctica de una serie de medidas e iniciativas encaminadas a conseguir tal fin, como se ha visto en el Plan Estratégico 2017 – 2022.

Se trata ahora de estructurar e integrar esa serie de medidas, junto con otras nuevas propuestas, dentro de un texto único y vincularlas a objetivos concretos de actuación en la materia mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad.

Este Plan se inspira en un principio básico, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la forma en la **que las personas con las mismas aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo.**





El presente plan tendrá vigencia desde el momento de su firma por la Comisión de Igualdad hasta el 31 de diciembre de 2026.

Este Plan permanecerá en vigor hasta que se haya firmado otro que lo sustituya.

Desde firma
Comisión Igualdad



Hasta 31/12/2026



Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la **Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento**, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD: COMPOSICIÓN



Con el objeto de impulsar y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, se creará en un plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente plan, una comisión de seguimiento paritaria constituida por las personas que actualmente constituyen la Comisión de Igualdad

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en materia de igualdad.

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD: FUNCIONES



- ◆ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ◆ Seguimiento de indicadores para medir eficacia de medidas planificadas
- ◆ Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa
- ◆ Ser informada de las promociones y cambios internos de
- ◆ Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- ◆ Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad
- ◆ Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- ◆ Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD: FUNCIONAMIENTO



Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Reuniones
Ordinarias

semestrales

Convocatoria
por mail

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad o por una persona de apoyo, en su caso, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD: FUNCIONAMIENTO



Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.



Con carácter previo a la elaboración del Plan, se ha realizado un diagnóstico de situación, donde se **recoge información tanto cuantitativa como cualitativa relativa al estado actual de la igualdad de oportunidades en Transportes Lasarte con el fin de detectar** aspectos relevantes sobre la estructura, políticas, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa.



Tras el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos existen varias áreas donde la suprarepresentación del sexo femenino es evidente: TALLER Y CONDUCCIÓN. Esto es debido principalmente al ser históricamente un sector masculinizado y no recibir candidaturas femeninas en los procesos de selección.

Por otro lado, la plantilla femenina se sitúa en niveles asimilados a puestos técnicos y administrativos, denotando un ligero crecimiento en estos últimos años, y habiendo incorporándose una persona femenina al departamento comercial en el último año. El liderazgo es paritario, siendo al 50% de cada sexo.

Sobre los procesos de selección de la empresa, ya integra las actuaciones apropiadas para una gestión eficaz del mismo garantizando los principios de objetividad y no discriminación ya sea en puestos de conducción, operarios, administrativos, técnicos y comerciales. No obstante, se implantarán mejoras en esta área.



Respecto al área de formación creemos que no existe ninguna problemática al adecuarse los objetivos de formación a la impartición de un número determinado de horas por persona sin que el sexo sea relevante. Se ha visto que la plantilla no está familiarizada con los conceptos de igualdad, y se prevé formación básica y concienciación a todo el personal.

En cuanto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, se concluye que no existe brecha retributiva, si bien se llevará un seguimiento en detalle del registro retributivo año a año

Respecto al tema de conciliación y corresponsabilidad es un tema en el que se ha detectado necesidad de informar sobre las medidas existentes en la empresa, que fundamentalmente se basan en el Convenio de aplicación, con la facilitación de flexibilidad de horarios para casos especiales o de necesidad



El Plan de Igualdad se inspira en un principio básico: las personas con las mismas aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo.



OBJETIVOS Y MEDIDAS A IMPLANTAR



Área de actuación: Proceso de selección y contratación

Objetivo	Medidas	Responsable
Presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	•Impulsar, dentro de las posibilidades, la incorporación de mujeres a puestos donde existe subrepresentación •Garantizar la igualdad de oportunidades en procesos de selección: mantener guión de entrevistas sin preguntas personales; lenguaje inclusivo en ofertas	Rble de RRHH
		Plazo Procesos de selección de 2023 en adelante

Indicadores

- 📍 Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.
- 📍 Número total de procesos de selección realizados.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

OBJETIVOS Y MEDIDAS A IMPLANTAR



Área de actuación: Proceso de formación

Objetivo	Medidas	Responsable
Sensibilizar en materia de igualdad a toda la plantilla ➔	•Formar a los mandos en igualdad de oportunidades •Concienciación a toda la plantilla en materia de igualdad •Seguir garantizando el mismo acceso a acciones formativas a todo el personal independientemente del sexo •Incluir cláusula con empresas de formación externa para que utilicen lenguaje no sexista •Incluir módulo de igualdad en formación de acogida	Rble de RRHH Plazo Acciones formativas diciembre 2022 y en adelante

Indicadores

- 📍 N° de acciones formativas en igualdad
- 📍 N° de acciones formativa por género (horas formación / sexo)
- 📍 Verificación de cláusulas en formaciones externas



Área de actuación: Proceso retribución

Objetivo		Medidas	Responsable
Cero brecha salarial	➔	• Vigilar periódicamente el registro retributivo elaborado por la asesoría para garantizar que la brecha salarial es igual a cero entre puestos de igual valor	Rble Gestión financiera
		• Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos de brecha salarial	Plazo A partir de enero 2023 cada seis meses
Indicadores			
📍	Porcentaje de brecha salarial por puesto de trabajo		
📍	Porcentaje de brecha salarial por grupo profesional		



Área de actuación: conciliación

Objetivo	Medidas	Responsable
Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación	• Informar de los derechos de conciliación existentes para la plantilla	Rble de RRHH
	 • Mejorar en la medida que se pueda las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad • Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional	Plazo Enero 2023 en adelante

Indicadores

- 📍 N° de comunicaciones de derechos de conciliación
- 📍 N° de permisos por año (días/sexo)

OBJETIVOS Y MEDIDAS A IMPLANTAR



Área de actuación: salud

Objetivo	Medidas	Responsable
Ausencia de toda discriminación por razón de sexo	• Difusión e información sobre el protocolo de acoso existente en la empresa • Incluir el protocolo de acoso en la documentación de acogida • Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la prevención de riesgos laborales	Rble de PRL
		Plazo Diciembre 2022, y cada diciembre
Indicadores		
📍 N° de acciones informativas sobre el protocolo de acoso		
📍 N° de acciones de acoso laboral		
📍 N° de acciones realizadas para proteger trabajadores más sensibles		

OBJETIVOS Y MEDIDAS A IMPLANTAR



Área de actuación: comunicación

Objetivo	Medidas	Responsable
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres	• Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa • Garantizar que los contenidos de redes sociales de la empresa utilizan lenguaje inclusivo • Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones de la empresa: web, cartelería, etc; con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo	Rble de comunicaciones
		Plazo Desde enero 2023
Indicadores		
📍 N° de comunicaciones modificadas		
📍 N° de personas responsables de comunicaciones formadas en igualdad		