

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Firmado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad 2022-2026 de
CONSORCI DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA

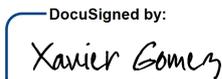
Parte empresarial:

Fdo. 
8BB7AC18589D44A...

Fdo. 
EA88121142CE4A5...

Fdo. 
8E70B47A7D754C1...

Parte social:

Fdo. 
086ECE62A490492...

Fdo. 
8204663C2EC7435...

Fdo. 
6B4DC89164EF45F...



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	4
3. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	8
4. METODOLOGÍA.....	10
5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD	12
6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	13
6.1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA/COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	13
6.2 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA	13
6.3 ACCESO A LA ORGANIZACIÓN	16
6.4 FORMACIÓN.....	17
6.5 PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO SALARIAL.....	18
6.6 POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES.....	18
6.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	20
6.8 COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y USO DEL LENGUAJE	21
6.9 SALUD LABORAL.....	21
6.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	21
7. OBJETIVOS GENERALES.....	22
8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	22
9. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREA SEGÚN ESTRUCTURA.....	23
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	30



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de CONSORCI DE LA ZONA FRANCA se enmarca en la legalidad vigente, en concreto, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad deben contener el contenido mínimo fijado en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, formación, promoción profesional retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación de las mujeres y hombres que trabajan en CONSORCI DE LA ZONA FRANCA, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección, si procede.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajado en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas del CONSORCI DE LA ZONA FRANCA y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.



2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Existe un marco legislativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres creado con el objetivo de eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad del CONSORCI DE LA ZONA FRANCA.

A continuación, recogemos un pequeño resumen de la normativa en materia de igualdad que se ha desarrollado desde el ámbito internacional, comunitario y estatal.

A nivel internacional:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea.
 - Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.
 - Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo



o un trabajo de igual valor. Se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

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

En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.



- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación e dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.



- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- 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.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



3. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre y Razón Social	CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA
CIF	Q0876006H
Formación jurídica	ENTIDAD PÚBLICA
Actividad y Sector	ADMINISTRACIÓN
Dirección	AVDA. PARC LOGÍSTIC, 2-10, 08040 BARCELONA
Web	https://zfbarcelona.es
Persona de contacto	Maria Sánchez, Manel Casas y Sandra García.

El Consorcio de la Zona Franca de Barcelona es el primer consorcio constituido en España. Se trata de una entidad pública fundada en 1916, desde su creación el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona se encarga de **gestionar el polígono industrial de la Zona Franca y su zona aduanera**, además de promover multitud de proyectos en otras zonas de la ciudad y del área metropolitana, vinculados siempre a actividades de alto valor añadido y con un fuerte componente de innovación.

Misión:

La misión del Consorcio de la Zona Franca de Barcelona es la de dinamizar la economía de la zona metropolitana de Barcelona a través de la gestión del polígono industrial de la Zona Franca, así como de la Zona Franca Aduanera, para generar valor económico y social y favoreciendo su proyección internacional.

Esta empresa participa y colabora activamente en diversas iniciativas que tienen la finalidad potenciar la capacidad empresarial de la zona metropolitana de Barcelona y hacerla cada vez más competitiva en el plano económico.

**Visión:**

Ser polo industrial líder del Mediterráneo actuando como motor para atraer, consolidar y proyectar empresas de valor añadido, dotándolas de recursos y servicios de innovación.

Valores:

- Colaboración y concertación
- Profesionalidad
- Trabajo en equipo y participación
- Innovación
- Sostenibilidad ambiental
- Transparencia
- Consistencia económica

El Consorcio de la Zona Franca de Barcelona defiende un entorno de trabajo equitativo, implicándose activamente en iniciativas que fomentan la igualdad de género y de oportunidades en los espacios de trabajo, dando visibilidad al colectivo femenino en el ámbito industrial e impulsando la equiparación de los derechos de todas las personas.

En línea con el foco corporativo que hemos puesto en la innovación y la sostenibilidad que propugnan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, lideramos iniciativas adheridas al ODS número 5, que hace referencia a la igualdad de género.

Consejo de la Mujer

En febrero de 2020 se celebró una asamblea en la que se reunieron mujeres que ocupan puestos de trabajo en la Zona Franca para impulsar la creación de un órgano con la finalidad de abordar los principales objetivos de la igualdad de género: el futuro Consejo de la Mujer de la Zona Franca.

En 2020 se creó el Consejo de la Mujer de la Zona Franca, un organismo consultivo y de concertación para las diferentes políticas de igualdad que se lleven a cabo desde nuestra área productiva. El propósito de este consejo, siendo el primero de estas características que se realiza en el ámbito industrial, es visibilizar el colectivo femenino en el ámbito industrial, favorecer la perspectiva de género y la equiparación de derechos. Esta iniciativa ha contado con el apoyo e implicación de directivas de empresas instaladas en el área de la Zona Franca, y la intención es que cada vez más empresas de la zona y personas que compartan este fin se adhieran al proyecto.



La iniciativa del Consejo de la Mujer, ya ha sido reconocida por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que la ha incluido en su dossier 2020 de buenas prácticas en materia de igualdad de género.

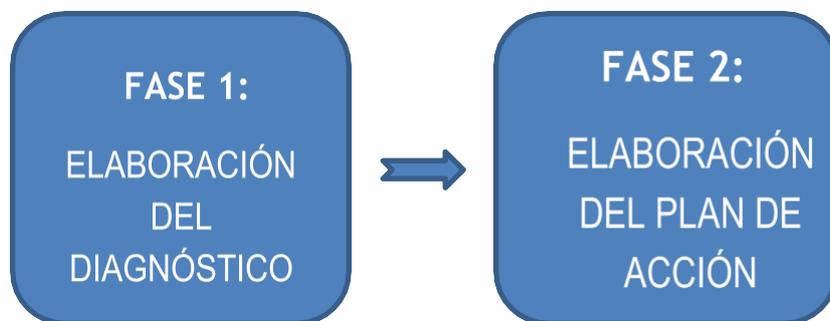
4. METODOLOGÍA

PROCESO DE ELABORACIÓN

El Plan de Igualdad ha sido elaborado por el Departamento de Personas de CONSORCI DE LA ZONA FRANCA, por la representación legal de los trabajadores y por asesores externos.

En un primer momento, la Empresa elaboró un diagnóstico de la situación de CONSORCI DE LA ZONA FRANCA en materia de igualdad, después se han compartido los resultados con la representación legal de los trabajadores, negociando con ellos el contenido y desarrollando tanto el diagnóstico como el Plan de Igualdad.

Por consiguiente, el Plan de Igualdad de oportunidades se ha elaborado en dos fases:



A continuación, se expone el detalle de esta identificación y planificación.

FASE 1: ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

En esta fase, el objetivo es conocer la situación de la igualdad de género en la Empresa. Es decir, identificar si hay aspectos de la organización que muestran desequilibrios, desigualdades y que, por tanto, pueden estar generando discriminaciones directas o indirectas por razón de género entre mujeres y hombres.



Àmbits del Diagnòstic:

Se determina que estos ámbitos son:

1. Cultura y gestión organizativa.
2. Características generales de la plantilla.
3. Acceso a la organización.
4. Formación.
5. Promoción y desarrollo salarial.
6. Política retributiva.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.
8. Lenguaje y comunicación inclusiva.
9. Salud laboral.
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

FASE 2: EL PLAN DE ACCIÓN

El objetivo de esta fase es desarrollar un conjunto integrado y sistemático de medidas dirigidas a la garantía de la igualdad de género en el seno de CONSORCI DE LA ZONA FRANCA. La metodología de trabajo utilizada para alcanzar este propósito se centra en la combinación de dos estrategias:

- en primer lugar, mediante un trabajo interno, se ha articulado una propuesta de actuaciones. La propuesta ha sido elaborada a partir de las conclusiones de cada uno de los ámbitos analizados en la fase de diagnóstico.
- en segundo lugar, esta propuesta ha sido revisada, enmendada, ampliada, concretada y validada por el grupo de trabajo del Plan de igualdad.



5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La dirección de CONSORCI DE LA ZONA FRANCA declara su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de política corporativa y del Departamento de Personas, 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 prevención y actuación frente al acoso sexual y del 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, entendiéndola por ésta “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”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.



6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora, el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

6.1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La cultura organizativa identifica la forma de ser de una organización, la define y diferencia de otras. En la cultura se determina cuáles son los valores y creencias que constituyen su esencia, manifestándose en sus costumbres, hábitos y sobre todo formas de actuación.

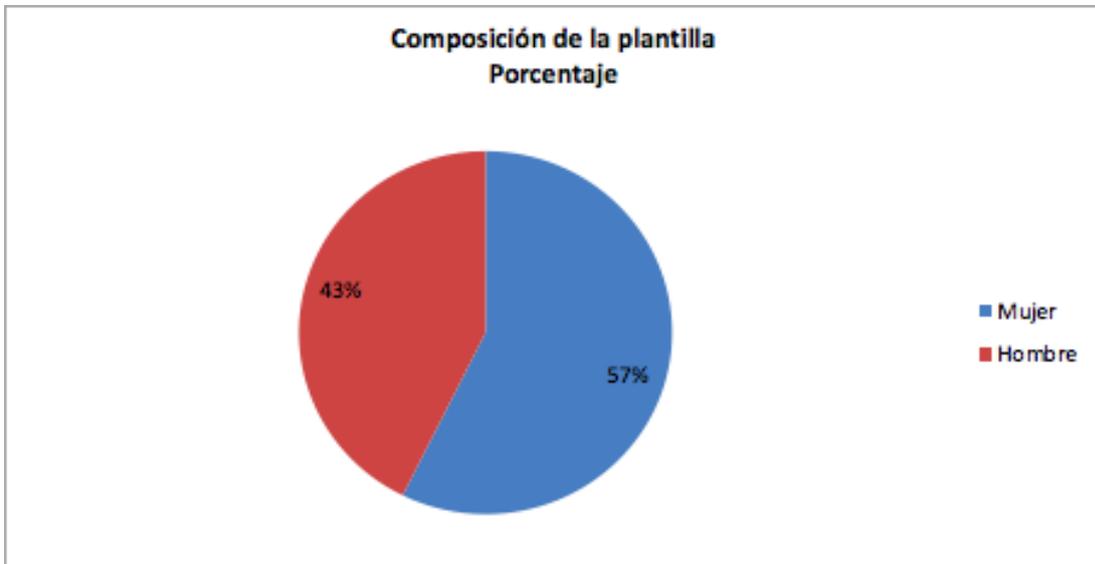
El Consorcio de la Zona Franca de Barcelona dispone de un compromiso formalizado para con la Igualdad de trato y de oportunidades. Así mismo, se convierte en evidencia la determinación de avanzar en dicho compromiso a través del presente Informe de Diagnóstico para la elaboración del futuro Plan de Igualdad de la empresa.

El Consorcio de la Zona Franca de Barcelona ha constituido una Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales.

6.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

La actual plantilla de CONSORCI DE LA ZONA FRANCA está conformada por 82 personas trabajadoras, de la cuales 47 son mujeres y 35 hombres.

Se trata de una plantilla con mayor presencia femenina (57%) que masculina (43%), próxima de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos han sido los datos que se han tenido en cuenta como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis del Diagnóstico.

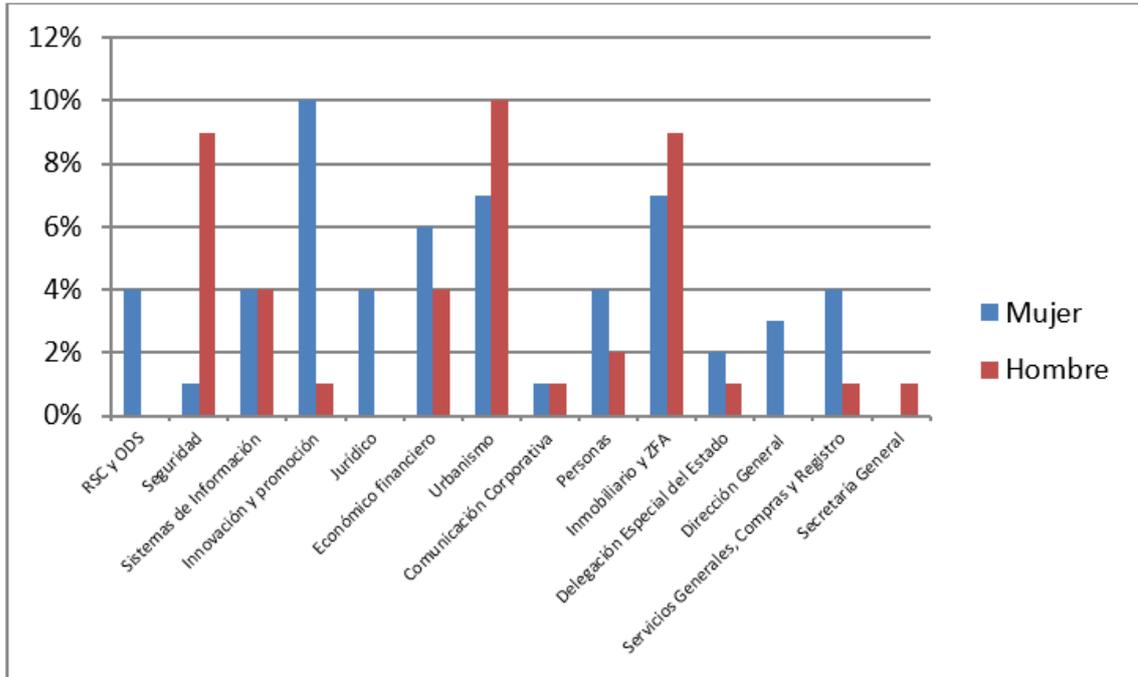


De la **distribució de la plantilla per antigüedad**, se observan diferencias poco significativas, se puede comprobar que hay más presencia femenina en antigüedades de 10 a 20 años. En las antigüedades de 45 a 50 años tan sólo hay un hombre.

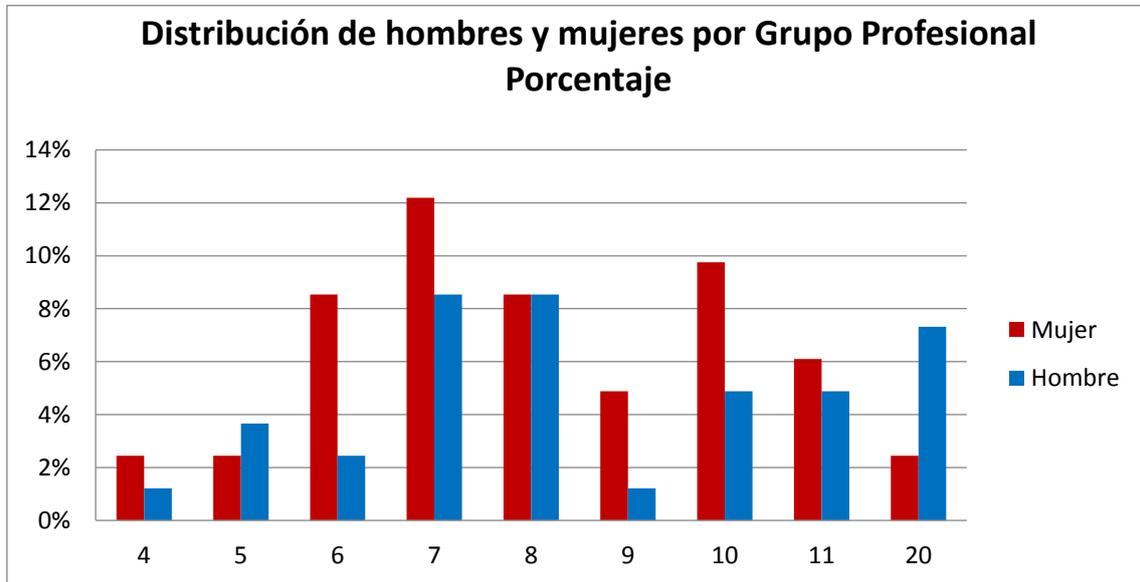
Por lo que se refiere a la **distribució de la plantilla por edad**, se ve una proporció de igualdad en este punto. Pese a haber mayor número de mujeres que de hombres en el rango de edad de 40-60 años, las diferencias no son significativas.

No se han encontrado diferencias significativas respecto al **nivel de estudios** entre la plantilla femenina y la masculina dentro de la empresa. En general, al existir un número superior de trabajadoras, hay un mayor porcentaje de las mismas en casi todos los niveles de estudios, sobre todo en los Estudios Universitarios y Posgrados/Másters. De todas maneras, no podemos considerar estas diferencias significativas.

En cuanto a la **distribució de la plantilla por Departamentos** o Áreas Funcionales, se observa que en la mayor parte de departamentos hay equidad; en el departamento en el que se aprecia mayor desigualdad es en el departamento de Innovación y Promoción. Se observ mayor presencia femenina en los Departamentos de RSC y ODS, el Departamento de Innovación y Promoción. En el caso del Departamento de Seguridad la presencia de hombres es superior a la de mujeres.



En cuanto a la distribución por Grupo Profesional o niveles, la distribución es la siguiente:



En general hay equidad en la representación de mujeres y hombres en los mandos intermedios. Sin embargo, hay un mayor porcentaje de directivos hombres que de mujeres.

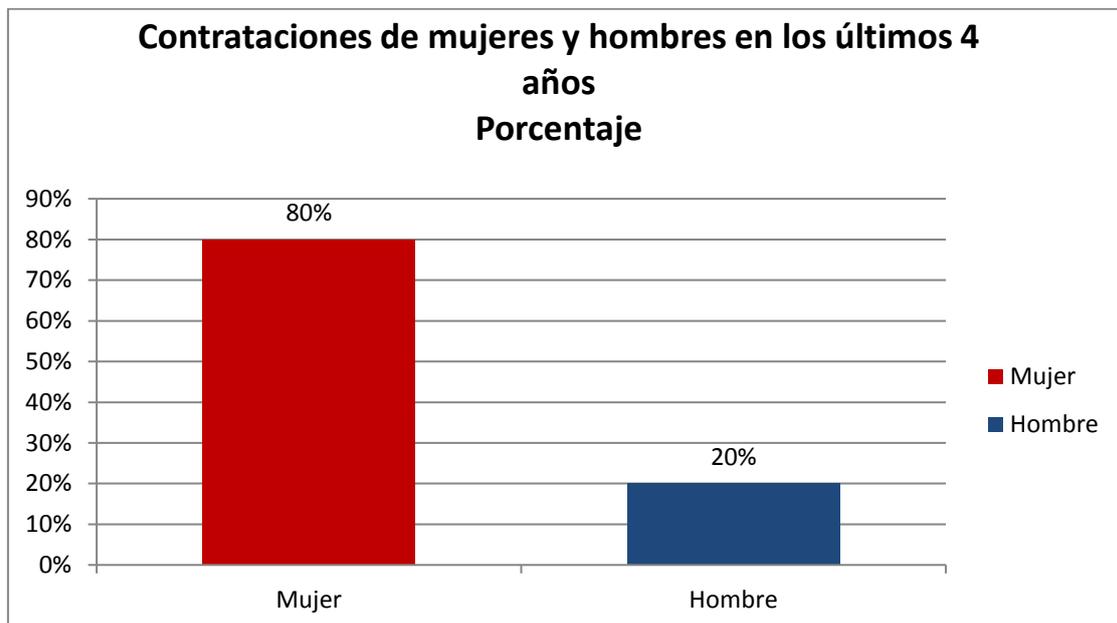
Todos los contratos de la plantilla son indefinidos. Prácticamente la totalidad de las personas trabajadoras de la Empresa realizan jornada completa, siendo el porcentaje de personas trabajadoras que realizan jornada reducida o parcial, pese a ser únicamente mujeres, es un porcentaje poco representativo de la totalidad de la plantilla y se debe a que son las mujeres las que socialmente solicitan más acogerse a medidas de conciliación.

En los últimos 4 años ha habido más extinciones de contratos de hombres que de mujeres

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis podemos observar como el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

6.3. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

La empresa ha contratado en los últimos 4 años a más mujeres que hombres, lo que ha contribuido, en términos generales de la empresa, a equilibrar la plantilla y que haya mayor presencia femenina que masculina.





El acceso a la organización se rige por los principios que imperan en la **oferta pública de empleo** (principios de mérito y capacidad, igualdad y publicidad). En concreto, la Constitución Española regula que *“Los ciudadanos tienen el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos”* y que *“la ley regulará el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad”*.

Además, se debe tener en cuenta que la Empresa solamente puede contratar según las **tasas de ocupación** autorizadas.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

6.4. FORMACIÓN

El nivel de acceso a la formación es igualitario. Si bien es cierto que los porcentajes reflejan más participación femenina es debido a que la plantilla es mayormente femenina.

La Empresa no incluye formación específica en materia de igualdad para la plantilla en general.

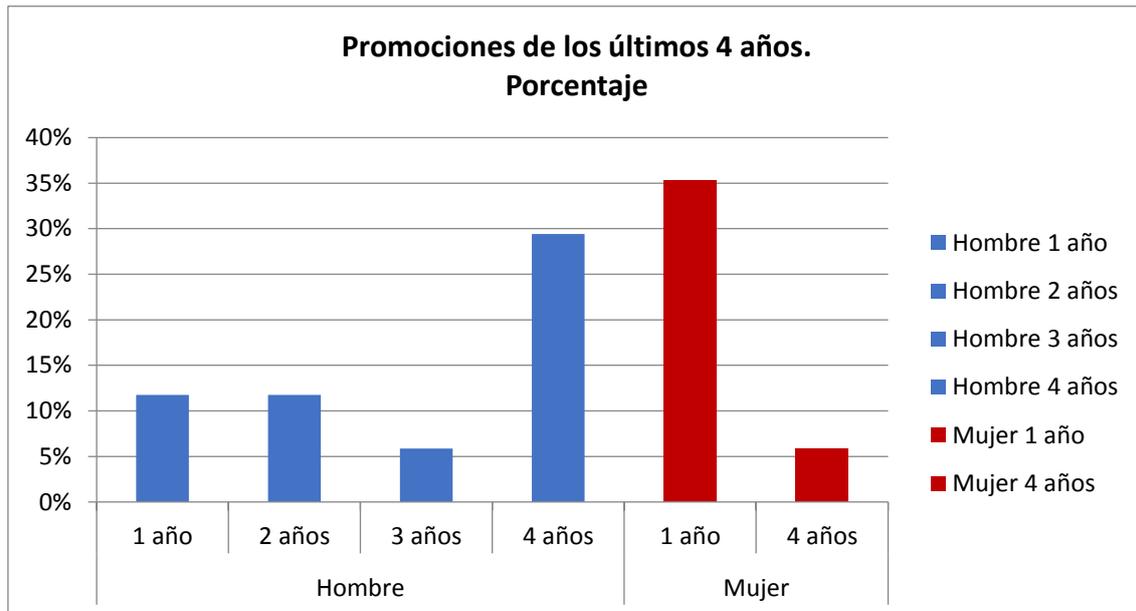
Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa.

Conviene incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados.

Se recomienda formar en igualdad y género al personal con competencias en formación.

6.5. PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO SALARIAL

Aunque en el cómputo global de los últimos 4 años ha habido más promociones de hombres que de mujeres, en el último año ha habido más promociones de mujeres que de hombres. Lo que refleja que la tendencia parece haber invertido en el último año.



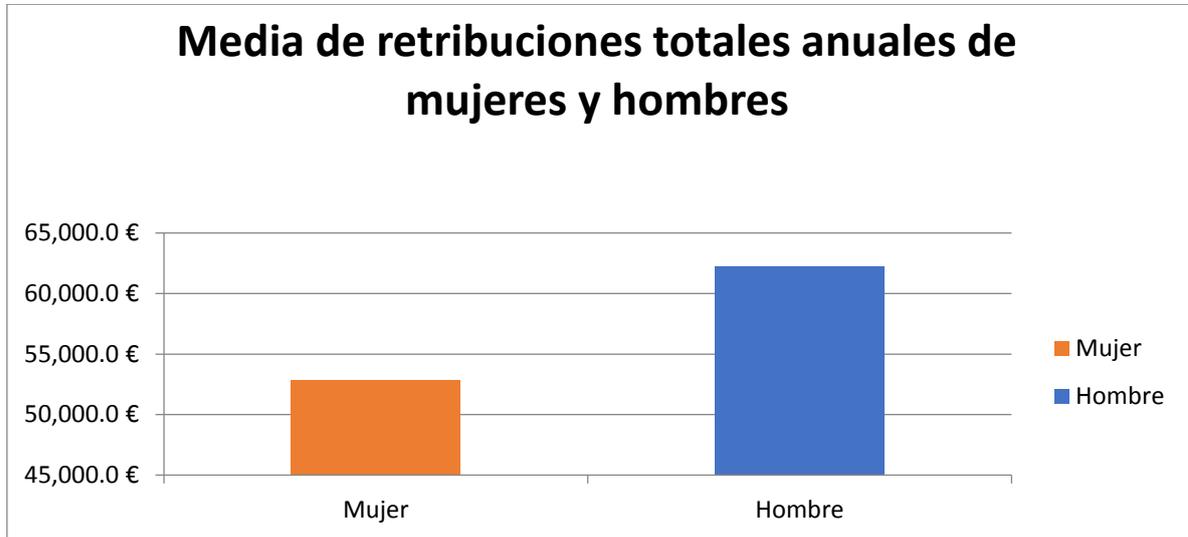
Se debe tener en cuenta que la articulación de las promociones se realizara en el marco de lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Deben contemplarse un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización del mismo.

6.6. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

Se observan una mayoría de desviaciones masculinizadas en el análisis retributivo, desmarcándose de la feminización presente en el criterio de distribución de la plantilla. Si bien es cierto que, en datos absolutos se aprecia diferencia salarial entre hombres y mujeres del 15.02% (que no brecha salarial, pues no supera el 25% que se consideraría brecha); no es menos cierto que cuando se desglosan los datos por grupos profesionales no se observa brecha salarial. Ello se debe a que en el grupo profesional

20 (grupo con mayor responsabilidad y salario) hay 6 hombres frente a 2 mujeres, ello distorsiona los datos de la plantilla general.



Por sexo	Media de retribuciones totales
Mujer	52.879,60 €
Hombre	62.223,50 €
Total general	56.867,9 €

Grupo Profesional	Brecha salarial.		Medias de retribuciones totales anuales por grupo profesional
	Mujer	Hombre	
4	32.371,1	29.267,2	-10,6%
5	33.256,9	41.314,9	19,5%
6	35.683,8	37.735,6	5,4%
7	40.813,9	40.991,8	0,4%
8	48.565,5	46.104,1	-5,3%
9	53.512,6	53.199,8	-0,6%
10	57.061,4	53.927,9	-5,8%
11	77.497,9	75.852,6	-2,2%
20	149.085,3	127.858,0	-16,60%
Total general	52.879,6	62.223,5	15,02%

En el **grupo 5** se observan diferencias por lo que se refiere a los complementos, ello se debe a que dentro de este grupo se encuentran los conductores, que suelen ser hombres, con un complemento personal muy elevado.



Dado que los últimos años la incorporación de la mujer ha sido mayor y en el último año ha habido más promoción de mujeres, en unos años posiblemente la brecha salarial quede anulada.

No se detectan brechas superiores al 25%, se considera brecha salarial a partir del porcentaje del 25%. La diferencia salarial detectada es del 15.02%, dicha diferencia es inferior a la media para las Administraciones públicas, en las que la brecha salarial sitúa una diferencia del 16% en el mejor de los casos, y hasta el 30% en sectores feminizados.

6.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Analizando el uso de las medidas de conciliación, observamos que existe una marcada feminización de las medidas de conciliación, siendo esto reflejo de la asunción de responsabilidades familiares por parte de las mujeres.

Como prácticamente la totalidad de empresas de España, mayoritariamente quien hace un uso más intenso de las medidas en materia de conciliación es el sector femenino. El hecho de utilizar este tipo de medidas no supone para los trabajadores no poder tener promoción profesional.

Dado que parte de la plantilla se sitúa en un intervalo de edad en el cual se tienen responsabilidades familiares, y una gran parte tiene hijos e hijas, en algunos casos con discapacidad, se recomienda tener esto en cuenta a la hora de identificar posibles medidas de conciliación que respondan a sus necesidades.

Resulta de aplicación el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, que propone un impulso para fomentar la corresponsabilidad. La AGE, en esta línea, ha impulsado recientemente nuevas acciones a través de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y del Real Decreto 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, en el que, entre otras medidas, se equipara de forma progresiva el permiso de paternidad al de maternidad tanto en el sector privado como público.



6.8. COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y USO DEL LENGUAJE

Se utiliza un lenguaje neutro tanto en selección, formación, como en la Documentación interna y externa.

A pesar de ello, se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de la Empresa, desde la perspectiva de género.

Igualmente, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de la Empresa, reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

6.9. SALUD LABORAL

El análisis de datos refleja:

- No se ha producido ninguna baja por enfermedad profesional.
- Se han producido 9 bajas por accidente de trabajo, lo que comporta poca siniestralidad laboral.
- Hay un porcentaje mayor de bajas por contingencias comunes en las mujeres, la justificación es que hay una mayor plantilla femenina.

Si bien, se detectan diferencias en cuanto al número de mujeres y hombres que han tenido accidentes de trabajo o bajas correspondientes a contingencias comunes, son datos que porcentualmente están dentro de la normalidad.

Convendría profundizar en el análisis desde la perspectiva de género en materia de salud laboral para mejorar la política preventiva y sus estrategias.

6.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Consorcio dispone de un procedimiento específico, diferenciado del protocolo de acoso laboral, para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos. El procedimiento actual deberá ser revisado para su actualización.



7. OBJETIVOS GENERALES

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito social.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de CONSORCI DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA. será de aplicación al 100% de la plantilla de la Empresa.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá el único centro de trabajo de la Empresa, ubicado en Avda. del Parc Logístic, 2-10, en Barcelona.

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un **plazo de 4 años**. 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 anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación CONSORCI DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA, activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

9. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: potenciar la aplicación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN
1. Comunicación a toda la plantilla del compromiso de la empresa con la igualdad, creando un espacio específico sobre Igualdad en la Intranet, donde se incluya tanto el contenido del plan de igualdad como el seguimiento que se realice del plan.	Espacio en la intranet sobre Igualdad	Departamento Personas	Tras la firma del plan	Anual
2. Incorporar el compromiso de la empresa con la igualdad en la página web de la empresa, a disposición de empresas colaboradoras y proveedoras y clientes.	Espacio en la página web sobre Igualdad	Departamento Personas	Tras la firma del plan	Anual
3. Seguir realizando y participando en proyectos e iniciativas como el BWAW y como la creación del Consejo de la Mujer de la Zona Franca, un organismo consultivo y de concertación por las	Participación en iniciativas	Promoción económica y RCS / Departamento Personas	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Anual

diferentes políticas de igualdad que se lleven a cabo desde nuestra área productiva. El propósito de este consejo es visibilizar el colectivo femenino en el ámbito industrial, favorecer la perspectiva de género y la equiparación de derechos.				
4. Crear la Comisión de Seguimiento de Igualdad y establecer su funcionamiento.	Existencia de la Comisión de seguimiento, existencia de un Reglamento de funcionamiento de dicha Comisión y celebración de reuniones anuales o cuando exista la necesidad para conocer el estado de cumplimiento de las medidas.	Comisión negociadora del Plan de Igualdad	Tras la firma del plan	Anualmente se celebrará una reunión de la Comisión de Seguimiento de Igualdad

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: garantizar la aplicación de toda la organización de sistemas objetivos de selección de personal y bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades, removiendo los obstáculos que puedan interferir para su aplicación efectiva.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE	REVISIÓN
---------	----------------------------	--------------------------	----------	----------

			EJECUCI ÓN	
1. Incluir un apartado de Igualdad de Oportunidades que incluya referencia al Plan de Igualdad en el manual de acogida a la empresa.	Apartado de igualdad de oportunidades en el manual de acogida	Departamento Personas	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.	Anual
2. Introducción en las bases de convocatoria de una prueba teórica entre las que se incluyan preguntas de igualdad.	Inclusión de preguntas sobre igualdad	Departamento Personas	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.	Anual
3. Compromiso de la Empresa que, en igualdad de méritos y de puntuación, se tendrá en cuenta al sexo menos representado en el grupo profesional para favorecer su acceso a dicho grupo profesional.	Compromiso de la Empresa	Departamento Personas	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.	Anual

* El acceso a la organización se rige por los principios que imperan en la oferta pública de empleo (principios de mérito y capacidad, igualdad y publicidad). Además, se debe tener en cuenta que la Empresa solamente puede contratar según las tasas de ocupación autorizadas.

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN

1. Formación en igualdad de forma transversal para todas las personas trabajadoras de la Empresa.	Formación impartida y sesiones grabadas a disposición de las personas trabajadoras que no hayan podido asistir. Se realizará una encuesta tras la formación.	Departamento Personas	6 meses tras la publicación del Plan de Igualdad	Anualmente
2. Formar a todas las personas trabajadoras de la Empresa, en acoso sexual y por razón de sexo.	Formación impartida y sesiones grabadas a disposición de las personas trabajadoras que no hayan podido asistir.	Departamento Personas	6 meses tras la publicación del Plan de Igualdad	Anualmente

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN
1. Garantizar que la oferta formativa de la empresa llega en igualdad de condiciones a mujeres y hombres de la plantilla, sin	La formación estará disponible para todas las personas trabajadoras y estará grabada	Departamento Personas	Continua	Anual

discriminación por género.	para quien no haya podido asistir.			
----------------------------	------------------------------------	--	--	--

RETRIBUCIÓN

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN
1. Análisis anual de la brecha salarial.	Análisis de la brecha salarial.	Departamento Personas /Comisión seguimiento	Anual.	Anual.
2. Realización de una Auditoría Salarial.	- Auditoría Salarial	Departamento Personas	Estamos recogiendo datos para la realización de la Auditoría Salarial.	Vigilancia Plan Igualdad

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: establecer medidas que fomenten el equilibrio personal/profesional

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN

1. Elaborar un documento que recoja los beneficios de conciliar, las medidas de conciliación existentes y los procedimientos para solicitarlas. Para fomentar que tanto hombres como mujeres conozcan las medidas de conciliación existentes.	La realización del documento y su difusión.	Departamento Personas Comisión de Igualdad	1 año tras la publicación del plan-	Anual
2. Compromiso de la Empresa de que la reducción de jornada no será un motivo para limitar el acceso a la promoción.	Compromiso de la Empresa.	Departamento Personas	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.	Anual

SALUD LABORAL

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN
1. Salud laboral: Evaluación de riesgos psicosociales con diferenciación por sexos. Realización del cuestionario ISTAS.	Medidas que se deriven del resultado de la evaluación.	PRL	6 meses tras la publicación del Plan de Igualdad.	Cuando cambien condiciones o a los 2-3 años.

ACOSO

MEDIDAS	INDICADORES DE	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE	REVISIÓN

	SEGUIMIE NTO		EJECUCI ÓN	
1. Actualización del protocolo ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo. Este protocolo debe ser accesible para todas las personas y visible para empresas que trabajen con el Consorcio (a través de los canales de comunicación a nivel de coordinación empresarial)	La creación del protocolo y su difusión.	Departamento Personas y PRL Comisión de Igualdad	Junto con la publicación del plan y durante la vigencia del Plan	Anual



10.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las tareas de seguimiento de los resultados de los planes de igualdad de cada empresa serán asumidas por la Comisión de Igualdad.

Dicha Comisión es un órgano paritario compuesto por un total de 6 personas: 3 representantes de la Empresa y 3 de la Representación Legal de los Trabajadores. Cada una de las partes podrá contar con la asistencia de una persona asesora con voz pero sin voto.

FUNCIONES

- Elaborar un informe anual sobre la evaluación del plan, y del grado de consecución y de los objetivos y de las medidas propuestas, y evaluación de su cumplimiento.
- Análisis de las medidas y acciones para conseguir la igualdad de trato y oportunidades, pudiendo revisarlas y modificarlas para perseguir el cumplimiento de los objetivos y acciones propuestas, evaluando los recursos necesarios
- Adaptar el plan a posibles modificaciones o cambios legislativos
- Obligación de reunirse una vez al año por la comisión de seguimiento del acuerdo, y recibir previamente la información necesaria para realizar el seguimiento. La información de soporte deberá remitirse a los miembros de la comisión con el tiempo necesario para su análisis.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

- La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes (social o empresarial).
- De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Los acuerdos se procurarán tomar por consenso de cada parte (social y empresarial). Si no hay oposición manifestada al efecto, el acuerdo quedará aprobado por el resto.