

II PLAN DE IGUALDAD
DB CARGO IBERIA RAIL
LOGISTICS S.A.
2026-2030

Datos de la Empresa

Nombre/Razón Social:	DB Cargo Iberia Rail Logistics S.A.
CIF:	A06000871
Domicilio Social:	C/Proción 7, 3, 1ª H, 28023 Madrid (España)
Forma Jurídica:	Sociedad Anónima
Año de Constitución:	1943
Titularidad de la empresa (Privada/Pública):	Privada
Ámbito Funcional (Empresa/Grupo de empresas):	Empresas

Actividad

Sector Actividad:	Transporte de mercancías por ferrocarril.
CNAE:	4920
Descripción de la actividad:	Transporte de mercancías por ferrocarril.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación:	Nacional

Organización de la Gestión de Personas

	M	%M	H	%H	Total	%Total
Representación Legal y/o sindical de las personas trabajadoras	5	%	5	%	10	100%

Dimensión

	M	%M	H	%H	Total	%Total
Personas Trabajadoras: Plantilla año 2025 (31/12/2025)	76	43%	99	57%	175	100%
Nº Centros de Trabajo: 9	M	%M	H	%H	Total	%Total
BARCELONA SEAT MARTORELL	1	33%	2	67%	3	2%
IRUN CAMBIO EJES	2	40%	3	60%	5	3%
IRUN MANTENIMIENTO	0	0%	4	100%	4	2%
MADRID (PROCION)	33	58%	24	42%	57	33%
PAMPLONA LANDABEN WOLSKWAGEN	4	100%	0	0%	4	2%
PORT BOU CAMBIO EJES	0	0%	1	100%	1	1%
VALENCIA ALMACEN ALMUSSAFES	21	32%	45	68%	66	38%
VALLADOLID FASA RENAULT	2	29%	5	71%	7	4%
ZARAGOZA FACTORIA STELLANTIS	13	46%	15	54%	28	16%

Convenio/s Colectivo/s

	M	%M	H	%H	Total	%Total
TRANSFESA LOGISTICS S.A (90005072011981)	75	45%	93	55%	168	96%
TRANS. DE MERCANCÍAS POR CTRA. GUIPUZCOA (08004295011994)	0	0%	5	100%	5	3%
TRANS. DE MERCANCÍAS POR CTRA. BARCELONA (2001175)	1	100%	0	0%	1	1%
TRANS. DE MERCANCÍAS POR CTRA. ZARAGOZA (50001115011981)	0	0%	1	100%	1	1%
	76	43%	99	57%	175	100%

Contenido

Título Primero - Disposiciones Generales..... 6

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD	6
ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL	8
ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.....	8
ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.....	8
ARTÍCULO 7.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
ARTÍCULO 8.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
ARTÍCULO 9.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
ARTÍCULO 10.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD	11

Título Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas..... 12

Figura de una persona responsable de igualdad	12
Proceso de Selección y Contratación (art. 7.a RD 901/2020)	13
Clasificación Profesional (art. 7.b RD 901/2020)	14
Formación (art. 7.c RD 901/2020)	15
Promoción Profesional (art. 7.d RD 901/2020)	17
Condiciones de Trabajo (art. 7.e RD 901/2020)	18
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (art. 7.f RD 901/2020).....	19
Infrarrepresentación femenina (art. 7.g RD 901/2020)	20
Retribuciones (art.7.h RD 901/2020), incluida la auditoría salarial (art. 7.e RD 901/2020) ...	21
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art.7.i RD 901/2020)	21

Anexo I. Informe Conclusiones Resultados Diagnóstico Igualdad.....	23
Análisis Cuantitativo	23
Análisis Cualitativo	32
Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva.	40

PLAN DE IGUALDAD DE DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A.

Preámbulo

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, “LOI”), y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, “RD-Ley 6/2019”), tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Igualdad de trato que también garantiza la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, “Ley 15/2022”). La citada Ley 15/2022 reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y no discriminación, estableciendo expresamente que nadie podrá ser discriminado por razón de sexo. Más concretamente, en materia laboral, se prohíbe en las distintas fases de la relación laboral cualquier limitación, segregación o exclusión por esta y otras causas de discriminación.

Asimismo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante, “Ley Orgánica 10/2022”) tiene como objetivo la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas para garantizar la sensibilización, prevención y detección, así como la sanción y protección integral de la violencia sexual en todas sus formas y, entre ellas, en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya los objetivos, las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, forma parte del marco normativo aplicable en materia de igualdad de trato y no discriminación, promoviendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral.

Igualmente, DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A. se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, el “ET”) y los convenios colectivos que resultan de aplicación a su plantilla, en función del ámbito funcional y territorial de las personas trabajadoras, entre ellos:

- Convenio Colectivo de Transfesa Logistics, S.A.
- Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de Gipuzkoa.
- Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de Barcelona.
- Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de Zaragoza.

DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A. comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo 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 (en adelante, “**RD 901/2020**”), así como los requisitos exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “**RD 902/2020**”), aplicable por remisión del RD 901/2020 en lo referente a la auditoría retributiva.

Título Primero - Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del presente documento es cumplir con la legislación vigente en materia de Planes de Igualdad, conforme a lo definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que, con la publicación del 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, se incorporaron cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad.

El II Plan de Igualdad de DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A. se ha elaborado al amparo de, entre otras, las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- 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 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La Comisión Negociadora del II Plan de igualdad DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A. ha estado conformada por las siguientes partes:

En representación de la empresa:

- D. Juan Ángel Domingo Fernández (Head of HR)
- D.^a Begoña Romero Sáez (Communication & Marketing Specialist). *Sustituye a D. ^a Irene Barreales Sánchez, que deja de prestar servicios en la Compañía durante la negociación del Plan de Igualdad.*
- D.^a Patricia García Martín, (HR Specialist)

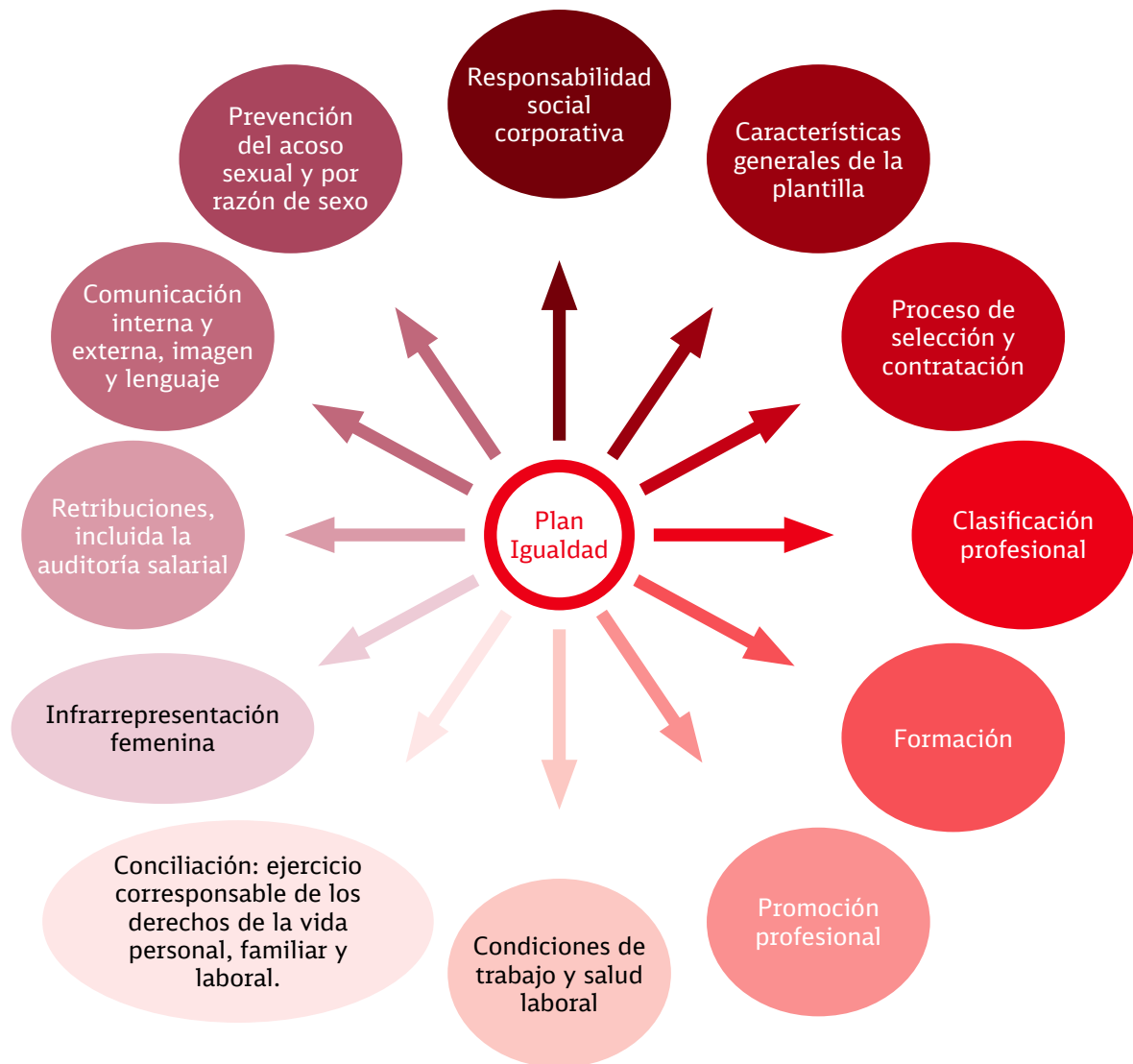
En representación de la parte social:

- D.^a Carmen Bravo Bernárdez, (Presidenta Comité Intercentros, Representante EWC DB Cargo - UGT)
- D. José Antonio del Peso Ruiz, (Analist IT & Digitalization - UGT)
- D.^a Begoña Núñez Rey, (Accounts & Financial y PRL Valencia - UGT)

La citada Comisión Negociadora ha negociado y acordado, por unanimidad de sus miembros, la suscripción de este **II Plan de igualdad de DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A.** con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

En el transcurso del proceso de elaboración del Plan, previamente se ha recopilado la información necesaria (cuantitativa y cualitativa) para elaborar un diagnóstico. Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea el Plan de Igualdad.

El siguiente gráfico, analiza todas las áreas analizadas durante la fase de diagnóstico.



ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen el contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 RD 901/2020.

El Título II del Plan de Igualdad se estructura en 9 capítulos, cada uno de ellos centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se abordan las siguientes materias:

- Capítulo 1.— Proceso de selección y contratación.
- Capítulo 2.— Clasificación profesional.
- Capítulo 3.— Formación.
- Capítulo 4.— Promoción profesional.
- Capítulo 5.— Condiciones de trabajo y auditoría retributiva.
- Capítulo 6.— Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Capítulo 7.— Infrarrepresentación femenina.

Capítulo 8.— Retribuciones.

Capítulo 9.— Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Cada capítulo establece, en primer lugar, los concretos objetivos marcados respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Sociedad con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos y un calendario de implantación.

A su vez, respecto a cada objetivo se han establecido ejemplos de indicadores de género que podrán ser utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan.

Como **Anexo I** al presente Plan de Igualdad se adjunta un informe resumen de las conclusiones del Diagnóstico de situación de la Empresa, y como **Anexo II** se adjunta el informe con los resultados de la auditoría retributiva, de conformidad con lo dispuesto en los art. 7.1 y 8.2. del RD 901/2020.

ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A., mediante la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.

Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A., con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten dentro del ámbito de aplicación del presente Plan. Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Real Decreto 901/2020, las medidas que se contienen en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

Asimismo, de conformidad con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, las medidas previstas en el presente Plan se aplicarán garantizando la igualdad de trato y la no discriminación de las personas trans, prestando especial atención a las situaciones que puedan afectar a las mujeres trans en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad se aplicará a DB Cargo Iberia Rail Logistics, S.A., alcanzando a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa ubicados en el territorio español, así como a aquellos que pudieran crearse o integrarse en la organización durante su período de vigencia.

En consecuencia, el ámbito territorial de aplicación del presente Plan de Igualdad es **estatal**, siendo de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en cualquiera de los centros de trabajo de **DB Cargo Iberia Rail Logistics, S.A.** existentes en España.

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, el 20 de septiembre de 2026, y su contenido se mantendrá vigente hasta el 19 de septiembre 2030.

En todo caso, anualmente se revisará el contenido del presente Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan, junto a cada medida del Plan de Igualdad se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

ARTÍCULO 7.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos humanos y económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Empresa se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad, y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- a) Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento** (en adelante, “**Comisión de Seguimiento**”), que estará formada por:

En representación de la parte empresarial:

- D. Juan Ángel Domingo Fernández (Head of HR)

En representación de las personas trabajadoras:

- D.ª Carmen Bravo Bernárdez, (Presidenta Comité Intercentros, Representante EWC DB Cargo - UGT)

En caso de vacante, ausencia, cese o imposibilidad de asistencia de cualquiera de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento, la representación correspondiente procederá a designar a la persona sustituta, comunicándolo a la otra parte.

Para llevar a cabo su cometido, la Comisión de Seguimiento utilizará los sistemas de videoconferencia para sus reuniones con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos, una vez al año, durante la vigencia del Plan de Igualdad, siendo la primera reunión en febrero de 2027.

De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta.

Los integrantes de la Comisión de Seguimiento desempeñarán las siguientes funciones:

- i)** Promover el principio de igualdad y no discriminación, así como acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre Igualdad.
- ii)** Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad.
- iii)** Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad, conforme a lo establecido en el artículo 10.
- iv)** Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones, así como realizar las modificaciones en el Plan de Igualdad que puedan ser necesarias. A tal efecto, la Comisión revisará los plazos de ejecución de las acciones y medidas pactadas, verificando la aplicación de éstas, su cumplimiento, grado de consecución y, en su caso, podrá proponer modificaciones para el mejor cumplimiento de éstas.
- v)** Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
- vi)** Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.

vii) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad.

b) Asignación de recursos económicos: DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A. destinará los recursos necesarios para cumplir con el Plan de Igualdad.

c) Recursos materiales y logística: para las reuniones virtuales de la Comisión de Seguimiento, la Empresa facilitará el acceso a través de la plataforma Teams (o cualquier otra que le sustituya en el futuro).

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

ARTÍCULO 8.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad deberá revisarse, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad o cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A., 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.
- Cuando una resolución judicial condene a DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A., 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.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento emitirá un informe de resultados, en el que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas.

En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:

- Objetivo que se pretende alcanzar.
- Acción correctora llevada a cabo para su consecución.
- Fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:

- Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.
- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del presente Plan de Igualdad producidos en DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A.
- Proponer la incorporación, modificación, mejora, intensificación o sustitución de medidas cuando el seguimiento y la evaluación pongan de manifiesto la necesidad de adaptar el Plan para la consecución de sus objetivos.

ARTÍCULO 9.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento será la responsable de realizar las modificaciones que pudieran resultar necesarias en el Plan de Igualdad, incluyendo las medidas de este, siendo ésta una de sus funciones expresamente establecidas en el artículo 8 del presente Plan.

La Comisión de Seguimiento revisará y, en su caso, modificará el Plan de Igualdad en los supuestos expresamente previstos en el artículo 9 anterior del presente Plan. Dicha revisión se realizará dentro de las reuniones de la comisión de seguimiento que se realizarán, con carácter general, de forma anual (salvo las extraordinarias que puedan producirse) conforme a lo establecido en el artículo 8. a) del presente Plan.

La Comisión de Seguimiento será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.

Cuando surgieran discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento por la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cuando así lo acuerden los integrantes de esta, podrán someterse a un procedimiento de mediación ante el organismo de resolución de conflictos en el ámbito laboral correspondiente (SIMA).

ARTÍCULO 10.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de forma que será de acceso público.

Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento de este por parte de la plantilla, se remitirá una copia a toda la plantilla a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y, además, durante el primer año de vigencia (o en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla), mediante envío por correo electrónico.

Título Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas

Figura de una persona responsable de igualdad

OBJETIVO 0.1.: Crear la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
1. Mantener una persona de Recursos Humanos responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Departamento RRHH.	Realización de formación en Igualdad o similar. Certificado del curso. Presentar en la comisión de seguimiento de forma regular de sus actuaciones.	Febrero - 2026	RRHH	MEDIA
2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el departamento de RRHH, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. La Empresa informará, dentro del ámbito de la Comisión de Seguimiento, a la RLPT, de las solicitudes que se hayan recibido, excepto las relativas a denuncias, que se gestionarán por el canal habilitado para ello, en orden a preservar la protección de datos.	Toda la plantilla.	Correo electrónico específico para poder realizar este trabajo. Comunicación a la plantilla. Ejemplos de difusión por cartelería y mailing.	Marzo - 2026	RRHH	ALTA
3. Realizar un reunión de seguimiento cada año, para vigilar el cumplimiento del Plan y la implementación de las medidas.	Toda la plantilla.	Se presentará un informe por cada medida, indicando nº de personas afectadas, mujeres - hombres, etc.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	Comisión de Seguimiento	ALTA

Proceso de Selección y Contratación (art. 7.a RD 901/2020)

OBJETIVO 1.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
1.1.1. Revisar todos los procedimientos existentes de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo, si fuera necesario. (Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, n.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género).	Todas las personas potencialmente candidatas, que participen en los procesos de selección.	Revisión del proceso para la creación del protocolo con perspectiva de género.	Marzo - 2026	RRHH	ALTA
1.1.2. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro, o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Todas las personas potencialmente candidatas, que participen en los procesos de selección.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	Desde septiembre de 2026 se aplicará y se hará el muestreo una vez al año.	RRHH	ALTA

OBJETIVO 1.2.: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia del sexo menos representado.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
1.2.1. Revisar, en las descripciones de puestos, las competencias solicitadas para asegurar que no exista sesgo de género	Todas las personas potencialmente candidatas, que participen en los procesos de selección.	Revisión del proceso para la creación del protocolo con perspectiva de género.	Marzo - 2026	RRHH	ALTA
1.2.2. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante el sexo menos representado, en la categoría, o puesto del que se trate.	Toda la plantilla.	Informe que, con carácter anual, se presentará en la Comisión de Seguimiento, que se celebrará en el mes de febrero del año siguiente, de cada uno de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	ALTA

OBJETIVO 1.3.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
1.3.1. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Toda la plantilla.	Informe que, con carácter anual, se presentará en la Comisión de Seguimiento, que se celebrará en el mes de febrero del año siguiente, de cada uno de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA

Clasificación Profesional (art. 7.b RD 901/2020)

OBJETIVO 2.1.: Disponer de un sistema de clasificación profesional (valoración de puestos de trabajo), que cumpla con los criterios definidos en el RD 902/2020, ya que, sus resultados afectan, de forma importante, al diagnóstico salarial (cumplir con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor).

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
2.1.1. Llevar a cabo la revisión de la valoración de los puestos actuales, cuando haya cambios significativos en la estructura, y/o realizar la valoración de los puestos, con perspectiva de género, para aquellos de nueva creación en la estructura organizativa.	Todos los puestos de la estructura organizativa de DB Cargo Iberia.	Valor de cada puesto (Grado/Nivel del puesto), y fecha del último cambio en la valoración.	Cada vez que se cree un puesto, y cuando la estructura organizativa sufra cambios.	RRHH	ALTA
2.1.2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos, en femenino, ni masculino, tanto en castellano, como en inglés.	Todos los puestos de la estructura organizativa de DB Cargo Iberia.	Denominaciones neutras.	Durante la vigencia del plan.	RRHH	MEDIA

Formación (art. 7.c RD 901/2020)

OBJETIVO 3.1.: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
3.1.1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la Comisión de Seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. (solo Dpto. RRHH).	Departamento de RRHH.	Curso de formación del personal de recursos humanos de cursos, y guía para formar internamente al resto de personas que puedan participar en la selección, promoción, etc. n, etc. Todo quedará reflejado en el procedimiento formación.	Junio - 2027	RRHH	MEDIA
3.1.2. Incluir un módulo de igualdad en el Manual de Acogida, y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Toda la plantilla.	Presentar el Manual de Acogida (On Boarding), en la primera sesión de la Comisión de Seguimiento.	Marzo - 2028	RRHH	MEDIA
3.1.3. Diseñar un Curso sobre igualdad e impartirlo a los responsables de equipos.	Mandos.	Evidencia de los cursos impartidos, con el detalle del contenido y las personas que hayan asistido, a partir de junio 2027.	Marzo - 2028	RRHH	MEDIA
3.1.4. Desarrollar una "píldora" sobre temas de igualdad, habiéndolo implantado durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad. La empresa hará accesible el contenido de esa "píldora", colocándola en un entorno, accesible para todas personas trabajadoras, haciendo una comunicación que asegure que todas son conocedoras de la existencia de esta formación.	Toda la plantilla.	Evidencia de los cursos impartidos, con el detalle del contenido y las personas que hayan asistido, a partir de junio 2027.	Junio - 2028	RRHH	MEDIA

OBJETIVO 3.2.: Garantizar el acceso de los trabajadores/as en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
3.2.1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas.	Toda la plantilla.	Plan de Formación Anual (cursos y contenido de cada uno de ellos), con el detalle de los asistentes a cada acción formativa.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA
3.2.2. Implantar un registro de peticiones de formación de las personas trabajadoras desagregado por sexo, detallando las concedidas y las rechazadas, justificando el porqué de las rechazadas.	Toda la plantilla.	Revisión del procedimiento de desarrollo y formación.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	BAJA
3.2.3. Incentivar, potenciar y priorizar la participación de las mujeres en acciones formativas que fomenten su liderazgo o su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.	La plantilla de mujeres.	Número de acciones formativas ofertadas / Número de mujeres participantes.	Marzo - 2027	RRHH	MEDIA

Promoción Profesional (art. 7.d RD 901/2020)

OBJETIVO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
4.1.1. Revisar el procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, con las excepciones que sean necesarias, por razones de confidencialidad, y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...), así como de los requisitos para promocionar. Justificando los motivos de las personas que no han superado el proceso de promoción interna.	Toda la plantilla.	Procedimiento elaborado. N.º de mujeres y hombres a quienes llega.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	ALTA
4.1.2. Elaboración de un procedimiento de promoción interna, con perspectiva de género, con criterios objetivos y públicos, reforzando el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa, en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa, siempre a juicio de la Compañía. Esta medida se empezará a poner en práctica desde la vigencia del Plan de Igualdad, y durante toda la vida del mismo. Dentro del procedimiento se deberían definir medidas de acción positiva, en materia de promoción, de modo que, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se opte por promocionar a la persona candidata del colectivo menos representado en el grupo o categoría correspondiente.	Toda la plantilla	Informe Anual, elaborado por la Dirección de RRHH, con la indicación del número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA

Condiciones de Trabajo (art. 7.e RD 901/2020)

OBJETIVO 5.1.: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
5.1.1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos, categoría y centros.	Toda la plantilla.	Informe de Siniestralidad Anual.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA
5.1.2. Hacer una revisión y, tras ello, difundir a la plantilla, el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Toda la plantilla.	Protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, con evidencia de su realización.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA

OBJETIVO 5.2.: Facilitar la adaptación de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras especialmente sensibles, en atención al trabajo a distancia o teletrabajo.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
Facilitar el trabajo a distancia, o teletrabajo, de forma gradual, en los puestos en que sea posible, al colectivo de personas trabajadoras especialmente sensibles conforme al “Procedimiento de actuación para la protección de trabajadores especialmente sensibles”, implantado en la Empresa.	Toda la plantilla.	Número de personas trabajadoras que hagan teletrabajo, y número de solicitudes, que se acojan al “Procedimiento de actuación para la protección de trabajadores especialmente sensibles”, segregadas por sexos.	Durante los 4 años de vigencia del Plan, y se informará dentro de la Comisión de Seguimiento, cada año, en febrero.	RRHH	MEDIA

OBJETIVO 5.3.: Garantizar una reincorporación adecuada de las personas trabajadoras tras ausencias de larga duración.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
5.3.1. Procurar que, cuando la persona se reincorpore de una baja médica de larga duración, la Empresa le proporcione formación sobre los procedimientos nuevos, que pudieran haberse implementado durante su ausencia.	Toda la plantilla.	Número de personas a las que se haya informado.	Durante los 4 años de vigencia del Plan, y se informará dentro de la Comisión de Seguimiento, cada año, en febrero.	RRHH	BAJA

Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (art. 7.f RD 901/2020)

OBJETIVO 6.1.: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
6.1.1. Elaborar un documento que recoja los derechos de conciliación que prevee la legislación vigente y hacer que lo conozca toda la plantilla.	Toda la plantilla.	Documento con los derechos sobre materia de conciliación, con evidencias de la comunicación a la plantilla.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA
6.1.2. El permiso retribuido por accidente, o enfermedad grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que requiera reposo domiciliario, y atención por parte de un familiar (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), siempre que se justifique dicha necesidad, podrá ser solicitado dentro de los 10 días posteriores al hecho causante.	Toda la plantilla.	Informe de las personas que se han beneficiado de esta medida, durante los 4 años de la vigencia del Plan de Igualdad.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	ALTA
6.1.3. Bolsa de 15 horas anuales de permiso retribuido, por motivo de tratamiento médico o intervención quirúrgica de hijos/as, cónyuges o parejas de hecho, o familiar de primer grado de consanguinidad.	Toda la plantilla.	Número de personas que disfrutan, cada año, de este permiso retribuido, desagregado por sexo.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	BAJA
6.1.4. Permiso retribuido de 10 horas al año para las personas trabajadoras que precisen acompañar a cónyuges o parejas de hecho, o ascendientes y descendientes de primer grado de consanguinidad, a consultas médicas, urgencias, pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas “invasivas”, consultas o tratamientos oncológicos), siempre y cuando las circunstancias físicas o psíquicas del paciente lo requieran por tener mermadas sus capacidades o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención de un tercero.	Toda la plantilla.	Número de personas que disfrutan, cada año, de este permiso retribuido, desagregado por sexo.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	BAJA

OBJETIVO 6.2.: Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante los procesos de nacimiento, reproducción asistida y adopción.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
Complementar hasta el 100% del salario fijo, la prestación que perciben las mujeres, por nacimiento de hijos, durante el último mes y medio de embarazo.	Todas las mujeres.	Número de mujeres que lo reciben cada año.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad.	RRHH	MEDIA
Permiso retribuido de 48 horas al año para las personas trabajadoras que estén sometándose a tratamiento de técnicas de reproducción, a fin de que puedan asistir a las visitas médicas.	Toda la plantilla.	Número de personas que disfrutan, cada año, de este permiso retribuido, desagregado por sexo.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad.	RRHH	BAJA
Permiso retribuido de 48 horas al año para las personas trabajadoras que se encuentren en trámite de adopción para que puedan hacer las gestiones previas necesarias.	Toda la plantilla.	Número de personas que disfrutan, cada año, de este permiso retribuido, desagregado por sexo.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	BAJA

Infrarrepresentación femenina (art. 7.g RD 901/2020)

OBJETIVO 7.1.: Garantizar el acceso de las mujeres a todos niveles/grados de la clasificación profesional, y departamentos donde estén infrarrepresentadas, todo ello en base al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, hasta alcanzar, al menos, un 40% de representación femenina, conforme los establecido en la Disposición adicional primera de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
7.1.1. Fomentar, mediante los procesos de selección y promoción, y las subvenciones que pudiera ofrecer la Compañía, el equilibrio entre ambos sexos, tanto en los diferentes niveles organizativos, y puestos, de forma que el sexo infrarrepresentado, sea el que se vea beneficiado, siempre y cuando, las capacidades se ajusten a las necesidades de las posiciones.	Toda la plantilla	Informe Anual sobre la representación de ambos sexos, en los distintos niveles organizativos	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA

Retribuciones (art.7.h RD 901/2020), incluida la auditoría salarial (art. 7.e RD 901/2020)

OBJETIVO 8.1.: Aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
8.1.1. Realizar anualmente el Registro Retributivo, que incluirá los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías, puestos de igual valor o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.	Toda la plantilla (100% de la población).	Informe del Registro Retributivo elaborado y actualizado anualmente conforme al RD 902/2020	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad y, se presentará a la Comisión de Seguimiento.	RRHH	ALTA

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art.7.i RD 901/2020)

OBJETIVO 9.1.: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
9.1.1. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Toda la plantilla.	Informe Anual.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA

OBJETIVO 9.2.: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
9.2.1. Revisión del protocolo actual de actuación frente a la violencia de género.	Toda la plantilla.	Revisión del documento.	Febrero - 27	RRHH	MEDIA

OBJETIVO 9.3.: Difusión y sensibilización sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida	Población afectada	Indicador	Plazo de implantación	Responsable Medios y Recursos	Prioridad
9.3.1. Establecer medidas de divulgación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y campañas de sensibilización contra el referido acoso.	Toda la plantilla.	Acciones de comunicación de cada año.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA
9.3.2. Realizar campañas de sensibilización en las fechas específicas, de "Día de la Igualdad Salarial" (22 de febrero), del "Día de la Mujer" (8 de marzo), el "Día contra la Violencia de Género" (25 noviembre).	Toda la plantilla.	Acciones de comunicación de cada año.	Febrero de cada año de la vigencia del Plan de Igualdad	RRHH	MEDIA

Anexo I. Informe Conclusiones Resultados Diagnóstico Igualdad

Análisis Cuantitativo

En esta parte del diagnóstico vamos a llevar a cabo un análisis cuantitativo, desde distintos puntos de vista.

Características generales de la plantilla

- **Distribución de la plantilla por Sexo a 31 de diciembre de 2025**

DB CARGO IBERIA es una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades, independientemente de la edad, raza, sexo, estado civil y situación personal.

A 31 de diciembre de 2025, DB CARGO IBERIA cuenta con una plantilla de 175 personas trabajadoras, de las cuales el 43% son mujeres y el 57% hombres.

Este dato quiere decir que en DB CARGO IBERIA no existe infrarrepresentación femenina ni masculina, según lo establecido en la **Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento”.

- **Distribución de la plantilla por Clasificación Profesional de Convenio a 31 de diciembre de 2025**

En DB Cargo Iberia resultan de aplicación cuatro convenios colectivos:

- Convenio Transfesa.
- Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de Guipúzcoa.
- Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de Barcelona.
- Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de Zaragoza.

La distribución de la plantilla, a nivel global se distribuye conforme a los siguientes porcentajes: 43% de mujeres y 57% de hombres.

La mayor parte de la plantilla se concentra en el Convenio Transfesa, que agrupa a 168 personas trabajadoras, el 96% del total de la plantilla. En este convenio se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, con un 45% de mujeres y un 55% de hombres, coherente con la distribución general de la plantilla.

Dentro del Convenio Transfesa, los grupos con mayor peso son el Grupo V Nivel II, que concentra el 23% de la plantilla y presenta una distribución equilibrada, con un 49% de mujeres y un 51% de hombres; el Grupo IV, que agrupa el 22% de la plantilla y presenta mayor presencia masculina, con un 59% de hombres frente al 41% de mujeres; y el Grupo III, que representa el 19% de la plantilla y mantiene también una composición equilibrada, con un 53% de mujeres y un 47% de hombres.

Por otro lado, el Grupo V Nivel I presenta una mayor representación masculina, con un 67% de hombres frente al 33% de mujeres. En sentido inverso, el Grupo I presenta una mayor presencia femenina, con un 67% de mujeres frente al 33% de hombres, si bien su peso sobre el total de plantilla es reducido.

Los convenios de Transportes de Mercancías por Carretera de Guipúzcoa, Barcelona y Zaragoza tienen un peso minoritario sobre el total de la plantilla. En Guipúzcoa y Zaragoza la presencia es exclusivamente masculina, mientras que en Barcelona la presencia es exclusivamente femenina.

En términos generales, la distribución por clasificación profesional y convenio mantiene una composición equilibrada en los grupos con mayor volumen de plantilla, si bien se aprecian mayores concentraciones masculinas en determinados grupos y en algunos convenios minoritarios.

- **Distribución de la plantilla por Centro de Trabajo a 31 de diciembre de 2025**

En relación con la distribución por centros de trabajo, Madrid (Proción) concentra el mayor volumen de plantilla, agrupando el 33% del total de personas trabajadoras, con una mayor presencia femenina (58% mujeres y 42% hombres).

Por otro lado, Valencia Almacén Almussafes, que representa el 38% de la plantilla, presenta una mayor representación masculina (68% hombres frente al 32% de mujeres). Asimismo, Zaragoza Factoría Stellantis, que agrupa el 16% de la plantilla, mantiene una composición equilibrada, con un 46% de mujeres y un 54% de hombres, coherente con la distribución general de la empresa.

En algunos centros de menor tamaño se observan composiciones exclusivamente masculinas, como Irún Mantenimiento, mientras que otros presentan distribuciones más equilibradas.

En conjunto, se aprecia una mayor presencia masculina en determinados centros vinculados a actividad operativa y logística, mientras que Madrid concentra una mayor representación femenina.

- **Distribución de la plantilla por Perfil/Nivel Jerárquico a 31 de diciembre de 2025**

El Nivel Operario concentra el mayor volumen de plantilla, agrupando el 55% del total de personas trabajadoras. En este nivel se aprecia una mayor presencia masculina (65% hombres frente al 35% de mujeres). Además, el 63% del total de hombres de la empresa se concentra en este nivel, frente al 45% del total de mujeres.

El Nivel Intermedio presenta una composición equilibrada, coherente con la distribución general de la plantilla, con un 43% de mujeres y un 57% de hombres. Del mismo modo, el Nivel Técnico mantiene una distribución equilibrada (48% mujeres y 52% hombres).

Por el contrario, en el Nivel Administrativo se observa una mayor representación femenina (68% mujeres frente al 32% de hombres). Asimismo, el Nivel Directivo, aunque con un volumen reducido de personas trabajadoras, presenta también una mayor presencia femenina (67% mujeres y 33% hombres).

En términos generales, se aprecia una mayor concentración masculina en los niveles operativos y una mayor representación femenina en niveles administrativos y directivos.

- **Distribución de la plantilla por Área/Departamento a 31 de diciembre de 2025**

El departamento de RAIL & LOGISTICS SOLUTIONS concentra el mayor volumen de plantilla, agrupando el 45% del total de personas trabajadoras. En este departamento se aprecia una mayor presencia masculina, con un 68% de hombres frente al 32% de mujeres. Asimismo, el 54% del total de hombres de la empresa se concentra en esta área, frente al 33% del total de mujeres.

TRANSPORT SOLUTIONS representa el 29% de la plantilla y mantiene una composición relativamente equilibrada, con un 42% de mujeres y un 58% de hombres, coherente con la distribución general de la plantilla.

Por el contrario, determinados departamentos presentan una mayor presencia femenina. Es el caso de FINANCE, donde las mujeres representan el 80% frente al 20% de hombres; HUMAN RESOURCES, con un 67% de mujeres y un 33% de hombres; y LEGAL, RISK & DATA PROTECTION, que presenta igualmente una mayor representación femenina (67% mujeres frente al 33% de hombres).

Asimismo, BUSINESS IMPROVEMENT & ANALYTICS, CEO y COMMUNICATION & MARKETING presentan presencia exclusivamente femenina, si bien se trata de departamentos con un volumen reducido de personas trabajadoras.

Por su parte, DIGITAL SERVICES / TECHNOLOGY presenta una mayor concentración masculina, con un 75% de hombres frente al 25% de mujeres.

- **Distribución de la plantilla por tramos de edad a 31 de diciembre de 2025**

La mayor concentración de personas trabajadoras se sitúa en el tramo de 46 a 55 años, que agrupa el 41% del total de la plantilla. En este tramo se aprecia una mayor presencia masculina (63% hombres frente al 38% de mujeres), al mismo tiempo que se concentra el 36% del total de mujeres de la empresa. Por el contrario, en el tramo de 36 a 45 años se observa una mayor representación femenina (59% mujeres y 41% hombres), concentrándose además un 36% del total de mujeres de la empresa en dicho tramo.

Los tramos más jóvenes, entre 20 y 35 años, presentan también una mayor presencia masculina, especialmente en el tramo de 20 a 29 años, donde los hombres representan el 73% frente al 27% de mujeres.

En conjunto, la distribución por edad refleja una mayor presencia femenina en edades intermedias y una mayor representación masculina tanto en los tramos más jóvenes como en determinados tramos de mayor edad.

- **Distribución de la plantilla por Tipo de contrato a 31 de diciembre de 2025**

Prácticamente casi la totalidad de la plantilla cuenta con contratos indefinidos a tiempo completo.

Dentro de esta modalidad contractual, los grupos con mayor volumen de personas trabajadoras son el Grupo IV y el Grupo V Nivel II. En el Grupo IV se aprecia una mayor presencia masculina (66% hombres frente al 34% de mujeres), mientras que el Grupo V Nivel II mantiene una composición más equilibrada.

Asimismo, el Grupo III presenta una distribución equilibrada (52% mujeres y 48% hombres), coherente con la composición general de la plantilla.

En términos generales, la contratación indefinida constituye la modalidad predominante en todos los grupos profesionales analizados.

- **Distribución de la plantilla por Antigüedad a 31 de diciembre de 2025**

El tramo de antigüedad con mayor peso en la plantilla es el de más de 10 años, concentrando el mayor volumen de personas trabajadoras. En este tramo se aprecia una mayor representación masculina.

Por el contrario, en el tramo de 3 a 6 años se observa una distribución equilibrada, con una ligera mayoría femenina.

Los tramos de menor antigüedad, especialmente menos de 6 meses y de 6 meses a 1 año, presentan una mayor presencia masculina, alcanzando el 89% y el 69% respectivamente.

En conjunto, los datos reflejan una mayor permanencia histórica masculina en la organización y una incorporación reciente también mayoritariamente masculina.

- **Distribución de Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), miembros de la Comisión Negociadora, a 31 de diciembre de 2025**

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras está compuesta por 10 personas, aunque solo 3 forman parte de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de DB Cargo Iberia.

En relación con la distribución por edad, la mayor parte de la representación legal se concentra en el tramo de más de 55 años, donde las mujeres representan el 75%.

Por clasificación profesional, la mayor parte de representantes pertenecen al Grupo III, donde predominan los hombres, mientras que en el Grupo IV y Grupo V Nivel I la representación corresponde exclusivamente a mujeres.

Asimismo, durante los últimos cuatro años, la representación sindical ha correspondido íntegramente a UGT.

En conjunto, la representación legal presenta una mayor presencia femenina, especialmente en determinados grupos profesionales y tramos de edad.

(Art 7a. RD 901/2020) Evolución de las Contrataciones y Bajas definitivas

- **Incorporaciones por Tipo de Contrato y Clasificación Profesional de Convenio a 31 de diciembre de 2025**

En 2025 se han producido 23 incorporaciones, de las cuales el 22% corresponden a mujeres y el 78% a hombres.

La modalidad de contratación más utilizada ha sido la contratación indefinida a tiempo completo, que representa el 61% del total de incorporaciones realizadas. Dentro de esta modalidad, se observa una mayor presencia masculina, con un 79% de hombres frente al 21% de mujeres.

Por clasificación profesional dentro de la contratación indefinida, el 1 - Grupo V Nivel II evidencia una presencia exclusivamente femenina (100% mujeres), mientras que los 1 - Grupo II, 1 - Grupo IV y 1 - Grupo V Nivel I corresponden exclusivamente a hombres (100% hombres). El 1 - Grupo III presenta una distribución del 33% de mujeres y el 67% de hombres. Asimismo, el 2 - Grupo IV presenta también presencia exclusivamente masculina.

La contratación temporal a tiempo completo representa el 22% de las incorporaciones del ejercicio, observándose también una mayor representación masculina (80% hombres frente al 20% de mujeres). En esta modalidad, el 1 - Grupo IV y el 5 - Grupo V Nivel II presentan incorporaciones exclusivamente masculinas, mientras que el 1 - Grupo V Nivel II presenta un 33% de mujeres y un 67% de hombres.

En relación con las transformaciones a indefinido no bonificadas a tiempo completo, que representan el 17% de las incorporaciones, se aprecia igualmente una mayor presencia masculina (75% hombres frente al 25% de mujeres). Dentro de esta modalidad, el 1 - Grupo V Nivel II presenta presencia exclusivamente femenina, mientras que el 2 - Grupo IV y el 4 - Grupo IV corresponden exclusivamente a hombres.

En términos generales, las incorporaciones realizadas durante 2025 presentan una mayor representación masculina en las distintas modalidades de contratación y grupos profesionales analizados.

- **Incorporaciones por Nivel Jerárquico a 31 de diciembre de 2025**

La mayor parte de las incorporaciones realizadas durante 2025 se concentran en el Nivel Operario, que agrupa el 52% del total de nuevas incorporaciones. En este nivel se aprecia una mayor representación masculina, con un 83% de hombres frente al 17% de mujeres. Asimismo, el 71% del total de hombres incorporados durante el ejercicio corresponde a este nivel, frente al 50% del total de mujeres.

El Nivel Administrativo representa el 26% de las incorporaciones y presenta igualmente una mayor presencia masculina (67% hombres frente al 33% de mujeres), si bien concentra el 50% del total de mujeres incorporadas durante el ejercicio.

El Nivel Técnico agrupa el 13% de las incorporaciones, observándose una distribución del 33% de mujeres y el 67% de hombres.

Por último, en el Nivel Intermedio, que representa el 9% de las incorporaciones, las contrataciones corresponden exclusivamente a hombres (100%).

En términos generales, las incorporaciones realizadas durante 2025 presentan una mayor representación masculina en todos los niveles jerárquicos analizados, especialmente en el Nivel Operario y en el Nivel Intermedio.

- **Últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad a 31 de diciembre de 2025**

En relación con los últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad analizados, se observa que el proceso correspondiente al puesto de Responsable de Riesgos y Seguros, realizado en abril de 2025, corresponde a un puesto calificado como equilibrado.

En dicho proceso no se realizó búsqueda específica de candidaturas de mujeres, ni se incluyeron menciones expresas a mujeres u hombres en el anuncio publicado. Asimismo, no se aprecia contenido sexista en la oferta.

El proceso contó con una candidatura recibida, correspondiente a un hombre, procedente de anuncio. Finalmente, la persona contratada fue también un hombre.

Asimismo, no se registraron candidaturas presentadas a través de promoción interna dentro de la propia organización.

En términos generales, el proceso analizado presenta participación exclusivamente masculina, si bien el volumen de candidaturas recibidas es reducido.

- **Bajas definitivas a 31 de diciembre de 2025**

Durante el ejercicio 2025 se han producido 40 bajas definitivas, de las cuales el 30% corresponden a mujeres y el 70% a hombres.

El motivo de baja más frecuente ha sido el despido, que representa el 53% del total de bajas definitivas registradas durante el ejercicio. Dentro de este tipo de baja se aprecia una mayor presencia masculina, con un 71% de hombres frente al 29% de mujeres. El mayor volumen de despidos se concentra en el 1 - Grupo IV y en el 1 - Grupo V Nivel I, siendo este último exclusivamente masculino (100% hombres).

Los ceses voluntarios representan el 38% del total de bajas definitivas con una distribución de 67% de hombres y 33% de mujeres. Dentro de este tipo de bajas, el mayor volumen se concentra en el 1 - Grupo V Nivel I, donde

los hombres representan el 83% frente al 17% de mujeres. Por el contrario, en el 1 - Grupo IV se aprecia una mayor presencia femenina, con un 67% de mujeres y un 33% de hombres.

Las excedencias voluntarias representan el 8% de las bajas definitivas registradas durante el ejercicio. En este caso, el 1 - Grupo II corresponde exclusivamente a mujeres, mientras que el 1 - Grupo V Nivel II corresponde exclusivamente a hombres.

Por último, la finalización de contrato presenta un carácter residual, registrándose un único caso correspondiente al 5 - Grupo V Nivel II y a un hombre.

En términos generales, las bajas definitivas registradas durante 2025 presentan una mayor representación masculina, especialmente en los despidos.

- **Bajas temporales a 31 de diciembre de 2025**

Durante el ejercicio 2025 se han registrado 3 bajas temporales, de las cuales el 33% corresponden a mujeres y el 67% a hombres.

La totalidad de las bajas temporales corresponden a excedencias voluntarias. Dentro de este tipo de baja, el 1 - Grupo IV presenta un caso correspondiente exclusivamente a una mujer, mientras que el 1 - Grupo V Nivel I concentra dos casos correspondientes exclusivamente a hombres.

En términos generales, el volumen de bajas temporales registradas durante el ejercicio es reducido, observándose presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales analizados.

(Art 7c. RD 901/2020) Participación en acciones formativas por Sexo

- **Distribución de la plantilla que han realizado acciones formativas a 31 de diciembre de 2025**

Durante el ejercicio 2025 se han realizado diversas acciones formativas vinculadas tanto al desarrollo técnico y operativo como a materias transversales relacionadas con idiomas, prevención de riesgos laborales, sistemas de gestión, herramientas digitales y cumplimiento normativo.

En términos generales, las acciones formativas presentan participación de mujeres y hombres, observándose en varios cursos una distribución equilibrada entre ambos sexos. Es el caso, entre otros, de “Atrévete con Excel” o del “Curso interno de PRL”, que concentra además el mayor volumen de participación.

Asimismo, determinadas acciones formativas presentan participación exclusivamente femenina, como “Auditor Interno de Sistemas de Gestión de la Energía (SGEn) según ISO 50001:2018” o “Curso de Gestión de Depósitos Aduaneros”, mientras que otras corresponden exclusivamente a hombres, como “Aprender Alemán con Jan”, “Curso de IA en operaciones” o distintas formaciones vinculadas a aspectos técnicos y operativos.

Por otro lado, existen otras formaciones, como “Operador de carretilla elevadora, refuerzo práctico” o “Operador de carretillas elevadoras”, donde la presencia es exclusivamente masculina.

En conjunto, la formación desarrollada durante el ejercicio abarca distintas áreas funcionales y materias, observándose participación de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas realizadas, aunque, en general, podemos observar una mayor presencia masculina (63% H, 37% M).

(Art 7d. RD 901/2020) Distribución de las Promociones por Sexo

- **Promociones a 31 de diciembre de 2025**

Durante el ejercicio 2025 se han registrado 4 promociones, con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres (50% mujeres y 50% hombres).

En relación con el tipo de promoción realizado durante el periodo 2022-2025, el 75% de las promociones corresponden a promociones con cambio de categoría, observándose en este caso una mayor representación femenina (67% mujeres frente al 33% de hombres). Por el contrario, las promociones salariales sin cambio de categoría corresponden exclusivamente a hombres.

En términos generales, las promociones registradas durante el periodo analizado presentan una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, si bien se observan diferencias según el tipo de promoción realizada.

- **Promociones a 31 de diciembre de 2025 por Clasificación Profesional de Convenio**

En relación con la clasificación profesional de convenio, las promociones registradas entre 2022 y 2025 se concentran principalmente en el 1 - Grupo III, que agrupa el 50% del total de promociones y presenta una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.

Asimismo, el 1 - Grupo II presenta una promoción correspondiente exclusivamente a una mujer, mientras que el 1 - Grupo V Nivel I registra una promoción correspondiente exclusivamente a un hombre.

En conjunto, las promociones realizadas durante el periodo analizado presentan participación de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales analizados.

- **Distribución de las promociones por puesto de origen y destino a 31 de diciembre de 2025**

En relación con el origen y destino de las promociones realizadas, se observa que las promociones femeninas corresponden a movimientos desde puestos de Técnico de Comunicación y Técnico de RRHH hacia posiciones de gerencia de comunicación y marketing y gerencia de desarrollo y selección, respectivamente.

Por su parte, la promoción masculina corresponde a un movimiento desde el puesto de Técnico de Compras hacia la posición de Responsable de Compras.

En términos generales, las promociones registradas durante el periodo analizado corresponden a movimientos hacia puestos de mayor responsabilidad dentro de distintas áreas funcionales de la organización, observándose participación de mujeres y hombres en los procesos de promoción analizados.

- **Número de personas que han promocionado por Departamentos a 31 de diciembre de 2025**

Durante el periodo analizado se han registrado 3 promociones, de las cuales el 67% corresponden a mujeres y el 33% a hombres.

Las promociones femeninas se concentran en los departamentos de COMMUNICATION & MARKETING y HUMAN RESOURCES, correspondiendo una promoción en cada uno de ellos. Por su parte, la promoción masculina corresponde al departamento de FINANCE (Compras).

En términos generales, las promociones realizadas durante el periodo analizado se distribuyen entre distintas áreas funcionales de la organización, observándose participación tanto de mujeres como de hombres en los departamentos donde se han producido movimientos de promoción interna.

- **Número de personas promocionadas por años trabajados en la empresa a 31 de diciembre de 2025**

En relación con la antigüedad, el 50% de las promociones corresponde a personas con hasta 5 años de antigüedad en la empresa, tratándose en todos los casos de hombres.

Por el contrario, el otro 50% de las promociones corresponde a personas con antigüedad de entre 5 y 10 años, correspondiendo en su totalidad a mujeres.

En conjunto, se observa que las promociones realizadas durante el periodo analizado corresponden tanto a personas con antigüedad reciente como a personas con trayectoria más consolidada dentro de la organización.

(Art 7e. RD 901/2020) Condiciones de Trabajo.

- **Distribución de la plantilla por Tipo de Contrato a 31 de diciembre de 2025**

Prácticamente la totalidad de la plantilla cuenta con contratos indefinidos a tiempo completo.

Dentro de esta modalidad contractual, los grupos con mayor volumen de personas trabajadoras son el Grupo IV y el Grupo V Nivel II. En el Grupo IV se aprecia una mayor presencia masculina (66% hombres frente al 34% de mujeres), mientras que el Grupo V Nivel II mantiene una composición más equilibrada.

Asimismo, el Grupo III presenta una distribución equilibrada (52% mujeres y 48% hombres), coherente con la composición general de la plantilla.

En términos generales, la contratación indefinida constituye la modalidad predominante en todos los grupos profesionales analizados.

- **Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y mujeres con reducción de jornada a 31 de diciembre de 2025**

La mayor parte de la plantilla realiza jornadas de 40 horas semanales, modalidad que concentra el 67% del total de personas trabajadoras y donde se aprecia una mayor presencia masculina (64% hombres frente al 36% de mujeres).

Por el contrario, las jornadas de 38 horas presentan una composición más equilibrada, con una ligera mayoría femenina (58% mujeres frente al 42% de hombres).

En relación con las reducciones de jornada, la totalidad de los casos registrados corresponden a mujeres y están vinculados a reducciones de jornada por cuidado de hija/o.

En términos generales, se aprecia una mayor concentración masculina en las jornadas de mayor duración semanal, mientras que las reducciones de jornada corresponden exclusivamente a mujeres.

- **Distribución de la plantilla por turnos de trabajo**

El trabajo a turnos constituye la modalidad predominante, agrupando el 63% de la plantilla. En este sistema se aprecia una mayor representación masculina, con un 63% de hombres frente al 37% de mujeres.

Por el contrario, la jornada partida presenta una distribución más equilibrada, con un 52% de mujeres y un 48% de hombres.

Asimismo, la jornada continua corresponde exclusivamente a mujeres, si bien se trata de un número reducido de personas trabajadoras.

En términos generales, los sistemas de trabajo a turnos presentan una mayor presencia masculina, mientras que la modalidad de jornada partida muestra una composición más equilibrada. La jornada continua solo tiene representación femenina (100%).

- **Distribución de la plantilla por modalidad de teletrabajo a 31 de diciembre de 2025**

A 31 de diciembre de 2025, el 20% de la plantilla realiza teletrabajo, mientras que el 80% restante presta servicios en modalidad presencial.

En relación con la distribución por sexo, el teletrabajo presenta una ligera mayor representación femenina, con un 54% de mujeres frente al 46% de hombres. Asimismo, el 25% del total de mujeres de la plantilla realiza teletrabajo, frente al 16% del total de hombres.

Por clasificación profesional, el Grupo III concentra el mayor volumen de personas en teletrabajo, representando el 49% del total. En este grupo se aprecia una mayor presencia femenina (65% mujeres frente al 35% de hombres). Asimismo, el Grupo II presenta una distribución relativamente equilibrada, con un 42% de mujeres y un 58% de hombres.

Por el contrario, el Grupo V Nivel I presenta teletrabajo exclusivamente femenino, si bien se trata de un volumen reducido de personas trabajadoras.

En relación con los departamentos, HUMAN RESOURCES y DIGITAL SERVICES / TECHNOLOGY concentran conjuntamente el 52% del total de personas en teletrabajo. HUMAN RESOURCES presenta una mayor representación femenina (67% mujeres frente al 33% de hombres), mientras que DIGITAL SERVICES / TECHNOLOGY presenta una mayor presencia masculina (67% hombres frente al 33% de mujeres).

Asimismo, BUSINESS IMPROVEMENT & ANALYTICS, CEO, COMMUNICATION & MARKETING y LEGAL, RISK & DATA PROTECTION presentan teletrabajo exclusivamente femenino, mientras que TRANSPORT SOLUTIONS presenta una mayor representación masculina (75% hombres frente al 25% de mujeres).

En términos generales, el teletrabajo presenta una distribución relativamente equilibrada entre mujeres y hombres, con una ligera mayor presencia femenina, concentrándose principalmente en grupos y departamentos vinculados a áreas corporativas, técnicas y de soporte.

- **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET)** en los últimos tres años
Durante los últimos tres años se han registrado 27 modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo vinculadas al horario y distribución del tiempo de trabajo.

Estas modificaciones presentan una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, con un 44% de mujeres y un 56% de hombres, coherente con la composición general de la plantilla.

En términos generales, las modificaciones registradas afectan de forma similar a mujeres y hombres.

(Art 7f. RD 901/2020) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- **Responsabilidades familiares: número total de hijas/os a 31 de diciembre de 2025.**
Las responsabilidades familiares se concentran principalmente en las franjas de edad intermedias de la plantilla, especialmente entre los 36 y 55 años.

En términos generales, se observa participación de mujeres y hombres en todos los tramos analizados, manteniéndose una distribución desigual, ya que, en el tramo de 36-45 años, el porcentaje de mujeres es mucho mayor (61%), y en el tramo de 46-55 años, el porcentaje de hombres es mucho mayor (67%).

- **Responsabilidades familiares: edades de hijas/os a 31 de diciembre de 2025.**
En relación con las edades de hijas/os, se observa presencia de mujeres y hombres en todos los tramos analizados.

El tramo de entre 3 y 6 años presenta una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, mientras que en el tramo de menores de 3 años se aprecia una mayor presencia femenina.

En términos generales, las responsabilidades familiares vinculadas al cuidado de hijas/os se distribuyen entre mujeres y hombres en los distintos tramos de edad analizados.

- **Responsabilidades familiares: número de hijas/os con discapacidad a 31 de diciembre de 2025.**
Durante el ejercicio analizado se registran 3 casos de personas trabajadoras con hijas/os con discapacidad, de los cuales el 67% corresponden a hombres y el 33% a mujeres.

En términos generales, el volumen de casos registrados es reducido, observándose presencia de mujeres y hombres.

- **Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad a 31 de diciembre de 2025**
Los casos registrados de hijas/os con discapacidad se concentran principalmente en el tramo de entre 7 y 14 años, que representa el 67% del total y presenta una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.

Asimismo, el tramo de 15 o más años corresponde exclusivamente a hombres.

- **Reducciones de jornada a 31 de diciembre de 2025**
Durante el ejercicio analizado se registran 14 reducciones de jornada, de las cuales el 57% corresponden a mujeres y el 43% a hombres.

Las reducciones de jornada por cuidado de hija/o representan el 64% del total y corresponden mayoritariamente a mujeres (89% mujeres frente al 11% de hombres).

Por el contrario, las reducciones de jornada por otros motivos corresponden exclusivamente a hombres.

En términos generales, las reducciones de jornada vinculadas al cuidado familiar presentan una mayor incidencia femenina.

(Art 7g. RD 901/2020) Infrarrepresentación femenina

- **Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico**
El análisis de la distribución por departamentos y niveles jerárquicos permite identificar determinadas áreas y niveles donde existe una mayor presencia masculina.

En particular, el Nivel Operario, que concentra el mayor volumen de plantilla, presenta una mayor representación masculina, coherente con la composición general de determinados departamentos operativos de la compañía.

Asimismo, áreas como RAIL & LOGISTICS SOLUTIONS y DIGITAL SERVICES / TECHNOLOGY presentan una mayor concentración masculina.

Por el contrario, departamentos como FINANCE, HUMAN RESOURCES o LEGAL, RISK & DATA PROTECTION presentan una mayor representación femenina. Asimismo, BUSINESS IMPROVEMENT & ANALYTICS, CEO y COMMUNICATION & MARKETING cuentan exclusivamente con presencia femenina, si bien se trata de departamentos con un volumen reducido de personas trabajadoras.

En términos generales, se aprecia una mayor presencia masculina en áreas operativas y técnicas, mientras que determinadas áreas corporativas y de soporte presentan una mayor representación femenina.

- **Distribución de la plantilla por clasificación profesional de convenio**

En relación con la clasificación profesional de convenio, los grupos con mayor peso en la plantilla son el 1 - Grupo V Nivel II, el 1 - Grupo IV y el 1 - Grupo III.

El 1 - Grupo V Nivel II presenta una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, coherente con la composición general de la plantilla. Asimismo, el 1 - Grupo III mantiene también una composición equilibrada.

Por el contrario, en el 1 - Grupo IV y en el 1 - Grupo V Nivel I se aprecia una mayor representación masculina.

En sentido inverso, el 1 - Grupo I presenta una mayor presencia femenina, si bien se trata de un grupo con volumen reducido de personas trabajadoras.

En términos generales, los grupos con mayor volumen de plantilla presentan distribuciones relativamente equilibradas, aunque se observan mayores concentraciones masculinas en determinados niveles profesionales.

Análisis Cualitativo

En esta parte del diagnóstico se realiza un análisis cualitativo de las materias para las que se ha realizado el diagnóstico.

7. a.- Reclutamiento y Selección

El Procedimiento de Selección y Promoción Profesional interno de DB CARGO IBERIA define el reclutamiento, la selección y la contratación como un proceso estructurado orientado a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y a prevenir sesgos en todas sus fases. Las decisiones se adoptan conforme a criterios objetivos —experiencia, desempeño y formación—, excluyendo cualquier consideración relativa al sexo y evitando estereotipos de género.

1. Detección y solicitud de la necesidad de contratación:

El procedimiento se inicia a través de los Hiring Managers. La necesidad de cobertura puede ser promovida por Dirección o por los mandos intermedios, mientras que el departamento de Recursos Humanos interviene como área responsable de gestionar y coordinar el proceso.

La apertura de la vacante se canaliza mediante herramientas internas de gestión. Los Hiring Managers canalizan las solicitudes a través de la herramienta propia de la empresa “Job Request” y, conforme al procedimiento interno, se registran en Workday.

Posteriormente, se obtienen las aprobaciones correspondientes en función del tipo de solicitud. DB Cargo Iberia, establece diferentes tipos de solicitud y asigna en cada caso las personas o áreas responsables de aprobar la solicitud:

- Puesto de nueva creación
 - Implicados/as: COEX Completo.
 - Responsabilidad de aprobación: División solicitante del puesto.
- Sustitución puestos estructura
 - Implicados/as: Dirección solicitante y RR.HH.
 - Responsabilidad de aprobación: División solicitante del puesto.
- Puestos operativos vinculados a un servicio concreto
 - Implicados/as: Dirección solicitante y RR.HH.
 - Responsabilidad de aprobación: División solicitante del puesto.
- Puestos operativos en marcha
 - Implicados/as: No requieren aprobación
 - Responsabilidad de aprobación: No requieren aprobación.
- Programas Formativos-Prácticas
 - Implicados/as: Dirección solicitante y RR.HH.
 - Responsabilidad de aprobación: División solicitante del puesto.

2. Reclutamiento y captación de candidaturas:

Con el objetivo de transparentar el proceso, promover la promoción interna y fomentar la igualdad de oportunidades, una vez obtenidas las aprobaciones correspondientes relativas a la solicitud, la empresa informa mediante publicación interna, los requisitos y criterios de conocimientos y competencias necesarios para cubrir la posición. Esta comunicación se debe realizar con antelación suficiente, salvo en los casos en los que la oferta requiera de confidencialidad.

Cuando resulte necesario, la empresa promociona el puesto en fuentes de reclutamiento externas como portales de empleo, Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación y fuentes privadas de reclutamiento, entre otros canales, si bien, en igualdad de condiciones entre candidaturas, se prioriza la candidatura interna.

En la elaboración de las ofertas de trabajo, el área de selección tiene en cuenta la descripción del puesto de trabajo, que sirve como referencia durante todo el proceso de reclutamiento y selección, tanto en la redacción, como en la fase de entrevistas y en la toma de decisión final.

La publicación, recepción y criba curricular son funciones atribuidas a la función de RRHH. Las candidaturas se registran en los propios portales de empleo a través de los cuales se publican las ofertas de trabajo.

3. Selección y evaluación de candidaturas:

Una vez finalizada la fase de reclutamiento, el área de selección pone en marcha la evaluación de las candidaturas mediante entrevistas telefónicas y/o presenciales dependiendo del perfil requerido para la vacante a cubrir o para una nueva posición.

En las entrevistas presenciales, participa el Hiring Manager y el equipo de RRHH. Para la evaluación de las candidaturas, la empresa no se sigue un procedimiento estructurado, si bien se realiza en función del ajuste del potencial candidato a los requerimientos del puesto a cubrir. Además, bajo petición del Hiring Manager, es posible incluir pruebas adicionales para analizar competencias o habilidades, como pruebas de idiomas, tests o pruebas de perfil competencial o toma de referencias.

4. Decisión de contratación:

Finalizada la fase de selección y evaluación de candidaturas, se procede a la toma de decisión sobre el perfil finalista. La decisión final de contratación se adopta de forma conjunta entre el Hiring Manager y el área de RRHH, mientras que la modalidad contractual es definida por el departamento de RRHH.

La decisión se comunica por teléfono o correo electrónico tanto a la persona seleccionada como a las personas descartadas. En caso de ser necesario, el área de selección remitirá a la persona seleccionada una carta oferta por escrito, en la que se recogen las condiciones laborales definidas y validadas al inicio del proceso de reclutamiento y selección.

Tras la aceptación de esta carta oferta, la empresa crea el usuario nuevo en la herramienta de Workday, trasladando a los departamentos implicados, además del departamento de Relaciones Laborales y PRL, la información necesaria: NIF, documentación de Seguridad Social, cuenta bancaria, títulos o formaciones relevantes, etc.

El departamento de PRL se encarga de gestionar las formaciones necesarias para el desempeño efectivo del puesto.

En relación con la comunicación y difusión de ofertas de empleo, en el siguiente ejemplo se observa la utilización de un lenguaje neutro e inclusivo, incorporando fórmulas como “Técnico/a” o “persona”, evitando referencias expresas a un sexo concreto y favoreciendo una identificación abierta de las candidaturas. Asimismo, las imágenes utilizadas en este tipo de publicaciones muestran la presencia de mujeres y hombres en entornos profesionales, manteniendo una representación visual equilibrada en la comunicación.



7.c.- Formación

El procedimiento de formación de DB CARGO IBERIA, está orientado a gestionar y controlar la formación, tanto transversal como técnica, si bien dicho procedimiento se encuentra actualmente en proceso de actualización.

1. Identificación de prioridades formativas:

El procedimiento está orientado a gestionar y controlar la formación, tanto transversal como técnica en toda la organización. La detección de necesidades formativas, gestionada por la dirección de RRHH se canaliza, principalmente, a través de las demandas que los responsables de cada área y, a través de la detección de necesidades formativas vinculadas a los requerimientos del puesto por parte de RRHH.

Para la formalización de las solicitudes se utiliza:

- En el caso de que sean necesidades demandadas por los responsables de área, el anexo de solicitud establecido en su caso.
- A través de comunicación directa por parte de la Dirección de RRHH, donde se incluye el personal objetivo de los programas formativos que la Dirección de la Compañía considere.

2. Aprobación y planificación de la formación:

La Dirección de RRHH se encarga de la coordinación del proceso, actuando como enlace entre los responsables de área, las personas trabajadoras y los proveedores de formación.

Una vez que el/la responsable envía una solicitud de formación o a partir de iniciativas impulsadas por RRHH, el proceso contempla: la validación de la solicitud, la aprobación del coste, la selección del proveedor, la evaluación de la acción formativa y el registro de la formación realizada.

Actualmente no existe un presupuesto específico destinado a formación, si bien la compañía utiliza el crédito de FUNDAE.

3. Comunicación y acceso a la formación:

El acceso se determina en función de las necesidades del departamento al que pertenezca cada persona trabajadora. Como requisito mínimo, se contempla una antigüedad mínima de seis meses en la compañía para poder acceder a las acciones formativas. También se priorizan aquellas formaciones bonificables sobre las que no lo son.

En el caso de formaciones periódicas (formación en idiomas), la continuación o no en los cursos está sujeta a la asistencia mínima del 75% del tiempo de la formación. Si este requisito no se cumple, la empresa procede a la expulsión de la persona trabajadora de la formación, así como a la imputación del coste que conlleve. En este sentido, bajo consideración del jefe inmediato y del director de RRHH, se puede establecer un pacto de permanencia como garantía mediante la firma de un documento.

El acceso a las acciones formativas se determina en función de las necesidades organizativas, del puesto de trabajo y de los requerimientos asociados a cada acción formativa.

4. Registro y seguimiento del proceso:

Actualmente, el procedimiento de DB Cargo Iberia, establece el registro anual de los procesos formativos en un archivo donde se deben reflejar:

- | | |
|----------------------------|------------------------------------|
| • Empresa del alumno | • Modalidad de la impartición |
| • Departamento | • Horas formativas. |
| • Área formativa | • Proveedor. |
| • Denominación | • Fechas de inicio y fin. |
| • Datos del alumno | • Costes de la formación. |
| • Responsable solicitante. | • Departamento que asume el coste. |

7.d.- Promoción Profesional

1. Identificación de necesidades y requisitos de promoción:

La promoción profesional interna en DB Cargo Iberia se gestionan entre el departamento implicado y el área de RRHH. La necesidad de promoción se origina por diferentes circunstancias organizativas, como la salida de una persona trabajadora con funciones de gestión de persona/as, la reestructuración de un departamento, la asunción de nuevas responsabilidades, la creación de un nuevo puesto, la cobertura de una vacante o la creación de un nuevo área o función en la compañía.

La empresa tiene en cuenta los requerimientos asociados al puesto a cubrir. Normalmente incluyen experiencia laboral, formación académica, conocimientos específicos y competencias crítica para el correcto desempeño del puesto. Para que una persona trabajadora, independientemente del género que tenga, pueda ser considerado/a para una promoción, deberá cumplir con los requerimientos del puesto.

DB Cargo Iberia asegura que la promoción interna es un proceso basado en criterios objetivos y no discriminatorios que evita en cualquier caso dar lugar a desigualdades.

2. Comunicación y criterios de acceso a la promoción:

La compañía informa sobre las vacantes libres con puntualidad y de forma pública a toda la plantilla garantizando la igualdad de condiciones e incluyendo los requerimientos que debe cumplir la persona trabajadora candidata para el desempeño del puesto. Excepto que se trate de una cobertura confidencial, se dará prioridad a los candidatos/as internas antes de optar por el reclutamiento externo.

3. Evaluación de candidaturas:

La dirección de RRHH, después de que una persona trabajadora postule su candidatura a un puesto vacante, selecciona junto a los responsables implicados al mejor candidato/a interno posible basando esta decisión en criterios objetivos como revisiones de expedientes, evaluaciones de desempeño, competencias, etc. Además, se realizan las entrevistas necesarias para evaluar la adecuación de las personas candidatas al puesto vacante.

Cuando exista igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se optará por seleccionar para la promoción a la persona candidata del colectivo (hombre o mujer) menos representado en el grupo o categoría de destino.

La decisión final de la persona seleccionada es tomada por el responsable del departamento implicado junto al departamento de RRHH bajo la aprobación de la Dirección de la compañía.

7.e.- Condiciones de Trabajo

En relación con las condiciones de trabajo se tienen en cuenta aspectos vinculados a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de turnos, teletrabajo, movilidad funcional y geográfica, clasificación profesional, promoción, prevención de riesgos laborales y demás condiciones asociadas a la organización del trabajo.

La asignación de determinadas condiciones, como los turnos, la modalidad de trabajo o la movilidad funcional y geográfica, se gestiona en coordinación entre las unidades de negocio con las respectivas personas responsables directas de cada unidad, y el Departamento de Recursos Humanos, atendiendo a las necesidades organizativas y operativas de la actividad en cada momento.

Asimismo, la empresa dispone de información desagregada que permite realizar un seguimiento de aspectos vinculados a la organización y distribución de la plantilla conforme a las distintas condiciones de trabajo. En este sentido, la compañía realiza anualmente los correspondientes registros retributivos obligatorios, lo que permite revisar posibles diferencias entre mujeres y hombres con información desagregada por clasificación profesional de convenio, valoración de puestos de trabajo y clasificación de los distintos conceptos retributivos, incluyendo salario base, complementos salariales, percepciones extrasalariales, además de la desagregación de la plantilla por cada concepto retributivo existente en nómina. Dicha información permite analizar aspectos relacionados con la distribución de la plantilla y la aplicación de determinadas condiciones de trabajo, tales como la asignación de complementos y percepciones extrasalariales, turnicidad, penosidad, realización de horas extraordinarias u otros conceptos.

Del mismo modo, se prevé la realización de auditorías retributivas dada su conveniencia y obligatoriedad, si corresponde, ya que constituyen la herramienta principal para la identificación de desigualdades reales y el impacto en la organización.

7.f.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

DB Cargo Iberia dispone de medidas de conciliación disponibles para todas las personas trabajadoras. Las medidas están orientadas a favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos vinculados a la vida personal, familiar y laboral. En particular, se indica la existencia de medidas provenientes de origen legal, derivadas de acuerdos internos e incorporadas en el anterior Plan de Igualdad como medidas de acción.

En cuanto al diseño y recopilación de las diferentes medidas que se podrán implementar y comunicar, esta función corresponde a la Dirección junto al departamento de Recursos Humanos. Respecto de la solicitud, las personas trabajadoras pueden canalizar las peticiones de medidas de conciliación, a las que tengan acceso, por correo electrónico y/o mediante comunicación verbal con su jefe/a inmediato o directamente con el departamento de Recursos Humanos.

En relación con el contenido del dossier o folleto informativo de medidas disponibles, cuya elaboración y difusión se contemplaba en el anterior Plan de Igualdad, se encuentran las siguientes:

- Medidas de origen legal:
 - Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: hasta 5 días hábiles remunerados para cónyuges, pareja de hecho, parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, y convivientes que necesiten cuidados (RDL 5/2023).
 - Por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente: 4 días anuales, que pueden utilizarse por horas o por días (RDL 5/2023).
 - Permiso parental para el cuidado de hijos o menores acogidos hasta que alcancen la edad de 8 años: 8 semanas no retribuidas, continuas o discontinuas, previa solicitud con una antelación mínima de 10 días (RDL 5/2023).
- Medidas pactadas en negociación colectiva:
 - Pruebas prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable remunerado, siempre que se realicen dentro de la jornada de trabajo.
 - Acudir a exámenes de titulación académica oficial: 2 días anuales retribuidos y los necesarios no retribuidos.
 - Matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita: 15 días naturales remunerados desde el primer día laborable siguiente.
 - Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables remunerados y 4 días con desplazamiento.
 - Lactancia hasta los 9 meses del bebé: 14 días laborables remunerados.
 - Traslado por mudanza: 2 días laborables remunerados.
 - Ayuda para hijos con discapacidad: ayuda económica mensual en caso de minusvalía reconocida igual o superior al 33%.
 - Ayuda discapacidad: ayuda de 200 € brutos anuales en caso de minusvalía reconocida igual o superior al 33%.
 - Ayudas gratificables: ayudas económicas en óptica, vacunas, ortopedia, odontología, osteopatía, fisioterapia, psicología, celiacía, audífonos y ayudas extraordinarias, previo estudio
- Medidas pactadas en el anterior plan de igualdad:
 - Baja médica en el último mes de embarazo: complemento del 100% del salario bruto mensual.
 - Tratamiento de técnicas de reproducción: permiso retribuido de 24 horas al año.
 - Trámites de adopción: permiso retribuido de 24 horas al año.
 - Tratamiento médico o intervención quirúrgica de hijos/as, cónyuges o parejas de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad: 10 horas anuales.
 - Acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad a consultas médicas, urgencias, pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios: 10 horas anuales.

7.g.- Infrarrepresentación femenina

DB Cargo Iberia manifiesta su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la promoción de una representación equilibrada dentro de la organización. La identificación de posibles situaciones de infrarrepresentación femenina corresponde a la Dirección y al Departamento de Recursos Humanos, que realizan el seguimiento de la composición de la plantilla y de la distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles, áreas y grupos profesionales de la empresa a partir de la información disponible desagregada por sexo.

En línea con las medidas contempladas en el anterior Plan de Igualdad, la empresa mantiene una predisposición dirigida a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos internos de selección, desarrollo profesional y cobertura de vacantes, especialmente en aquellos ámbitos, o posiciones, donde pudiera existir menor representación femenina. Asimismo, la compañía promueve que los procesos se desarrollen bajo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, pudiendo favorecer, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, la incorporación o promoción de personas pertenecientes al sexo menos representado en determinados grupos, puestos o categorías profesionales.

Asimismo, el seguimiento periódico de la estructura de plantilla permite identificar posibles situaciones de desequilibrio y valorar, en su caso, la adopción de medidas orientadas a favorecer una composición más equilibrada entre mujeres y hombres.

7.i.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

En relación con la materia prevista en el artículo 7.1.i del Real Decreto 901/2020, relativa a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la empresa ya disponía de regulación específica aprobada en el anterior Plan de Igualdad anterior (2022-2026). Dicho Plan incorporaba un apartado específico dedicado a esta materia, así como un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, negociado y aprobado por la Comisión Negociadora, en el que se establecían las medidas preventivas, el procedimiento de actuación, las garantías de confidencialidad, protección de las personas afectadas e investigación de las denuncias. Asimismo, el diagnóstico del anterior Plan concluyó que dicho protocolo cumplía con los principios y requisitos establecidos en la normativa vigente, constituyendo el marco de referencia de la empresa en esta materia.

Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva.

La auditoría salarial se ha realizado en base a la valoración de puestos de trabajo (VPTs) que ha sido elaborado según el sistema **Global Work Measurement** (GWM) de OMD HR Consulting. La citada valoración se ha basado en un sistema analítico de asignación de puntos en función de 9 factores de cada puesto de trabajo, como son experiencia, responsabilidad, impacto y valores. Estos factores, a su vez, se clasifican de la siguiente forma:

- I) Factores principales**, con escalas de intensidad dinámicas y que varían en función del tipo de carrera profesional en que se ubica el puesto con el nivel de conseguir el nivel de granularidad adecuado. Los factores principales son los siguientes:
 1. Amplitud de gestión
 2. Conocimientos
 3. Formación y experiencia
 4. Autonomía e impacto
- II) Factores modulares** que, según afirma OMD Human Resources Consulting, son difíciles de medir con el resto de los factores principales y que, cuando se presentan con ciertos niveles de intensidad, las organizaciones los perciben como de un valor diferencial. Son los siguientes:
 1. Interacción humana y habilidades de comunicación
 2. Complejidad y amplitud geográfica
- III) Factores contextuales (condiciones de trabajo)**, que impactan directamente sobre la salud física o psicológica de los profesionales, pero no modifican el valor intrínseco de los puestos. Son los siguientes:
 1. Dedicación, jornada, nocturnidad y turnicidad
 2. Peligrosidad
 3. Penosidad

La metodología OMD GWM tiene una única escala de puntos, compartida por todos los factores, que sigue una simple progresión aritmética. Los pesos de los factores de la metodología son explícitos. En este caso, los puntos de cada factor se multiplican por el peso correspondiente y es la suma ponderada final la que da lugar al grado/nivel final del puesto.

Para realizar la citada auditoría salarial, se ha partido de la brecha salarial no ajustada siendo los resultados los siguientes:

Empresa	Nº Empleados	Brecha “No Ajustada”	Brecha “Ajustada”	Calificación
DB CARGO IBERIA RAIL LOGISTICS S.A.	175	-2,54%	-4,5	B

Se obtiene una **certificación B** (brecha salarial ajustada entre 2,5% y 5%), una calificación positiva¹. Por tanto, en este apartado se incluye el resumen de conclusiones del análisis de las retribuciones (art. 7.h. RD 901/2020) y de la auditoría salarial (Art. 7.e. RD 901/2020).

OMD HR Consulting ha llevado a cabo un análisis, a partir de un modelo econométrico, con el fin de identificar, cuáles son los determinantes de la retribución en la Compañía y, lo más importante, verificar si el sexo, es una variable por la que se paga.

En el Informe de Auditoría Retributiva se identifica que la brecha salarial no ajustada³ de la Compañía es de 960€ en promedio, es decir, un 2,54%, en detrimento de la mujer.

- A partir de dichos datos, fruto del análisis de la retribución equiparada de todos/as los/las profesionales (anualizados y al 100% de jornada), se ha analizado qué parte de la brecha salarial no ajustada, puede justificarse por razones objetivas y legítimas, y qué parte, no puede ser justificada.
- Esa segunda parte, que no podemos justificar por las determinantes (variables) por las que paga la Compañía, siendo todas ellas objetivas y legítimas, es lo que consideraremos discriminación.

Por tanto, la brecha salarial bruta de 960€, en detrimento de la mujer, puede descomponerse en una parte explicable (741€, en detrimento de la mujer), que se debe a las distintas determinantes/variables, o características por las que paga la Organización (lo que normalmente se entiende como polarización y/o segregación de género), y otra parte no explicable (1.702€, en detrimento de la mujer), que se debe al Género, u otros motivos, hasta el momento desconocidos.

CONCLUSIÓN: la brecha salarial promedio ajustada es un -4,5%², en detrimento de la mujer, frente a la brecha bruta original del -2,54%, en detrimento de la mujer.

¹Con una Calificación “A” o “B”, se accede a la Certificación AENOR de Auditoría Retributiva

²Comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos sexos, segmentando la población por Grados OMD, (en función de las variables, estadísticamente significativas, por las que paga la Compañía)

³Resulta razonable establecer un margen de tolerancia a los resultados obtenidos. Dicho margen de tolerancia se establece en un $\pm 5\%$. Por tanto, se considerará que, la práctica retributiva de la Organización no está sesgada por causa de género, siempre que la brecha salarial ajustada se encuentre en el margen definido. Las instituciones públicas que tomamos como referencia principal son la Federal Office for Gender Equality FOGE (Switzerland) y la Equality and Human Rights Commission (UK).