

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

CORREOS EXPRESS

las cuales se acordarán con los representantes de los trabajadores a través de la negociación colectiva, en la forma que se determine en los Planes de Igualdad.

CORREOS EXPRESS PAQUETERÍA URGENTE, S.A. SME, es una empresa que se dedica al transporte de mercancías por carretera y logística que desarrolla su actividad en todas las provincias del estado español, y una firme creyente del contenido que marca la Ley. Es por ello, que dentro de sus políticas de Recursos Humanos y lo que es más importante, en su actuación cotidiana, ha establecido una cultura de igualdad entre hombres y mujeres. No cabe la más mínima duda que el Plan de Igualdad facilitará alcanzar el logro final de lo que persigue la Ley ya que vamos a esquematizar y pormenorizar las distintas actuaciones que servirán para acercarnos al objetivo que marca la ley y demanda la sociedad de la plena igualdad.

Igualmente, con el presente Plan de Igualdad, CORREOS EXPRESS PAQUETERÍA URGENTE, S.A. SME pretende dar respuesta a la definición que de los mismos hace la citada Ley, esto es, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, estableciendo los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, implantando sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.



MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y 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 los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH, modificada recientemente por el 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), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Correos Express tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.



COMPROMISO DE CORREOS EXPRESS CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Correos Express se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- III. Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**



Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. RETRIBUCIÓN
6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
CORRESPONSABILIDAD
7. SALUD LABORAL
8. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
9. VIOLENCIA DE GÉNERO
10. CULTURA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo

en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la



presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).



4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Correos Express Paquetería Urgente S.A. SME y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se obligan a comenzar una nueva negociación a fin de negociar el siguiente plan de igualdad.

6. OBJETIVOS GENERALES

1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. RETRIBUCIÓN
6. SALUD LABORAL
7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
9. VIOLENCIA DE GÉNERO



1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	REPOSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- Crear un MANUAL que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Documento específico del procedimiento.	RRHH	Primer semestre del año 2021
2.- Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas,...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea neutro y no tenga connotaciones sexistas.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	RRHH	Primer semestre del año 2021
3.- Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en la futuras ofertas de puestos: Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Nº de ofertas publicadas con compromiso/número total de ofertas publicadas.	RRHH	Inmediato
4.- Cuando sea preciso contratar con Empresas de Trabajo Temporal, se solicitará expresamente que atiendan al criterio de contratar, en igualdad de condiciones, preferentemente al sexo sub-representado en la categoría que se requiera.	Comunicación de medida a las ETT con las que se trabaje. Nº de contrataciones del género sub-representado.	RRHH	Inmediato
5.- Se exigirá a las empresas de Trabajo Temporal que las contrataciones que se lleven a cabo cumplan con el mismo marco laboral en materia de igualdad que las contrataciones existentes en la Compañía y/o centros donde deben prestar el servicio para el que ha sido contratada/o.	Nº de ETT que cumplen lo exigido	RRHH	Inmediato

6.- En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.	Nº de contrataciones realizadas/Número de personas contratadas en situación de violencia de género.	RRHH	Inmediato
7.- Realizar un análisis estadístico, desagregado por sexo, de los procesos de selección en las distintas delegaciones y áreas y trasladar su resultado, para su traslado y estudio a la Comisión de Seguimiento.	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	RRHH	Inmediato y anual (2021, 2022, 2023 y 2024)
8. En el caso de publicación vacante indefinida a tiempo completo, en condiciones equivalentes de igualdad y competencia tendrá preferencia el personal interno con jornada parcial, cuando reúna los requisitos exigidos para el puesto y ocupe el mismo puesto	Nº de aumentos de jornada desagregados por sexo.	RRHH	Inmediato

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

MEDIDAS	INDICADORES	REPOSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- Mantener/ mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	RRHH	Inmediato y anual (2021, 2022, 2023 y 2024)
2.- Se publicitarán las vacantes internas que sea necesario cubrir. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación de 15 días a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la RLT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tabloneros de anuncios e intranet. La designación de la candidata o candidato que finalmente será promocionado, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	RRHH	Inmediato



3.- En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan el mismo baremo en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.	Nº de procesos de promoción interna, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.	RRHH	Inmediato
4.- En caso de vacante que sea necesario cubrir o promoción, se publicarán las funciones del puesto requerido, junto con la categoría correspondiente del puesto de trabajo, para que hombres y mujeres puedan optar en igualdad de condiciones a la misma.	Reporte de candidaturas segregadas por género	RRHH	inmediato
5.- La plantilla con contrato a tiempo parcial, tendrá preferencia para incrementar su jornada frente a la celebración de las nuevas contrataciones de sustitución, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo, y no implique cambio en el tipo de contrato	Nº de mujeres y hombre que aumentan tiempo de trabajo. Nº de personas que entran a la empresa con jornada completa.	RRHH	Inmediato
6.- Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos de que haya una vacante a tiempo completo que sea necesaria cubrir, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato parcial.	Nº de mujeres con contrato a tiempo parcial que aumentan su jornada	RRHH	Inmediato
7.- Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.	Nº de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo/ Nº total de vacantes a tiempo completo.	RLT	Inmediato
8.- Tendrá prioridad para ocupar la vacante publicada o el puesto de promoción el personal perteneciente al centro de trabajo donde surja la vacante, siempre que exista igualdad de baremo en el proceso de selección y/o requisitos exigidos.	Nº de candidatos seleccionados por centro donde se ha publicado la promoción.	RRHH	Inmediato
9.- Establecer un canal para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora para aumentar jornada y crear una base de datos para registrar las personas que quieran cambiar el tipo de jornada o soliciten movilidad geográfica.	Nº de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ Nº de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.	RRHH	Último trimestre 2021
10.- Se exigirá a las Empresas de Trabajo Temporal, con las que contrate la empresa, la utilización, en los anuncios para	Nº de ETT a las que se le ha propuesto la	RRHH	Inmediato

nuestra empresa de un lenguaje no sexista; así como, cartelería o publicidad donde la imagen de la empresa sea objetiva y con una clara perspectiva de género.	medida Nº de ETT que han aceptado Nº de ETT que no han aceptado		
--	---	--	--

3. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Nº de mujeres seleccionadas / nº de personas consideradas Nº de hombres seleccionados / nº de personas consideradas	RRHH	Último trimestre 2021, 2022, 2023 y 2024
2.- Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos en la oferta para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos...)	Datos estadísticos de los candidatos seleccionados por sexo	RRHH	Inmediato
3.- Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres para promocionar a los puestos donde estén menos representadas.	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva.	RRHH	Inmediato
4.- Las candidaturas presentadas a la promoción, que no sean seleccionadas, serán informadas de los motivos por el cuales no han sido seleccionadas; Si así lo solicitan, serán orientados hacia las áreas de mejora y formación necesaria para desarrollar su perfil profesional. Se destacarán sus cualidades y se reorientarán hacia otros puestos que se ajusten más a su perfil.	Nº de personas informadas	RRHH	Inmediato

5.- Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: La cualificación inicial de la plantilla y su cualificación actual, para orientar su desarrollo profesional.	Registro realizado	RRHH	Último trimestre 2021, 2022, 2023 y 2024
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.</u>			
1.- La Comisión de Igualdad tendrá acceso al procedimiento de promoción interna, implantado y publicado por la Compañía, para todos los puestos basándose en criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.	Número de promociones basada en la promoción interna	RRHH	Inmediato
2.- Mantener actualizado el registro de los niveles de estudios que tiene la plantilla, desagregada por sexo.	Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH	RRHH	Inmediato y anual 2021 2022 2023 2024

4. FORMACIÓN

<u>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos las personas trabajadoras con reducción de jornada.</u>			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de Formación.	El propio diseño	RRHH y Comisión de Igualdad	Último trimestre 2021, 2022, 2023 y 2024
2.- Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos. Formar al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, específicamente, en la materia correspondiente.	Nº de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo	RLT y RRHH	Primer semestre 2021

La formación se reforzará anualmente: se impartirá formación inicial a toda la compañía por fases y prioridades. Para las nuevas incorporaciones se impartirá una vez se tenga disponible la plataforma online habilitada con los contenidos. En su sustitución se puede incorporar una ficha informativa junto con el resto de documentación de contratación.			
3.- Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo y seguimiento de planes.	Nº de personas formadas/Nº de personas que componen la Comisión	RRHH y Comisión de Igualdad	Primer semestre 2021
4.- Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.	Nº de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas/ nº de cursos impartidos según sexo y número de horas.	RRHH	Primer semestre 2021
5.- Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, incluyendo (vía mail) a todas las personas que estén en situación de excedencia, por permiso por nacimiento o cuidados de hijos/as y /o familiares a su cargo. (según establece RD)	Nº personas formadas / Nº de personas informadas.	RRHH	Inmediato
6.- Los citados cursos podrán ser online y/o presenciales. Se dará la flexibilidad necesaria para que las acciones formativas programadas se desarrollen dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén en situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias. Las personas que por su turno de trabajo no puedan realizar la formación, se les compensará el tiempo empleado en la misma.	Nº personas formadas / Nº de personas de la plantilla. Nº de horas de formación total de mujeres y hombres que cursan la formación.	RRHH	Primer semestre 2021
7.- Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa, tanto horizontal como verticalmente.	Nº de programas iniciados Contenido de los programas	RRHH	Primer trimestre 2021
8.- Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los trabajadoras/es que se incorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por permisos por nacimiento cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración, durante los cuales se	Nº de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de	RRHH	Primer trimestre 2021



hayan producido cambios importantes para el correcto desarrollo de su trabajo.	larga duración que participan en las acciones formativas/ n° de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan		
9. Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los trabajadores y trabajadoras.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo	RRHH	Segundo semestre 2021

5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- Realizar un estudio salarial por delegaciones, puesto de trabajo y grupos profesionales, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales.	Informe de análisis de la estructura salarial.	RRHH	Primer semestre 2021
2.- Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Correcciones realizadas.	RRHH	Primer semestre 2021
3.- Aportar a la Comisión de seguimiento la información sobre los criterios para la atribución de los diferentes conceptos salariales.	Información aportada.	RRHH	Anual (2021, 2022, 2023 y 2024)



4.- Facilitar a la Comisión de seguimiento anualmente, información sobre las retribuciones medias expuestas en el punto 1	Retribuciones medias de mujeres y hombres según delegación, categorías profesionales, puesto y sexo Valoración de puestos de trabajo realizada.	RRHH	Anual (2021, 2022, 2023 y 2024)
---	--	------	---------------------------------

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- Entregar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.	Evaluación de riesgos por puesto entregada	Servicio de prevención	Último trimestre de cada año (2021, 2022, 2023 y 2024)
2.- El CSS informará periódicamente a la comisión de seguimiento sobre el Plan de prevención y la evaluación de riesgos de todos los puestos, incluida la de riesgos psicosociales y los termohigométricos, en todos los centros.	Plan revisado	Comité de Seguridad y salud	Anual (2021, 2022, 2023 y 2024)
3.- Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.	Documento de la revisión	Servicio de prevención	Inmediato

<p>4.- Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.</p>	<p>Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia</p> <p>Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia</p> <p>Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.</p>	<p>Servicio de prevención</p>	<p>Una vez al año</p>
<p>5.- Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.</p>	<p>Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.</p>	<p>RRRHH</p>	<p>Último trimestre del año.</p>
<p>6.- Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural</p>	<p>Nº personas formadas/nº total mandos intermedios y mandos desagregado x sexo</p>	<p>RRHH</p>	<p>Primer semestre año 2021</p>
<p>7.- Habilitar, donde no exista, un mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.</p>	<p>Número de centros con espacios habilitados/ Número total de centros</p> <p>Copia a la Comisión de Seguimiento del Plan de Prevención donde se recoja</p>	<p>RRHH</p>	<p>Segundo primer semestre 2021</p>
<p>8.- Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.</p>	<p>Protocolo de vigilancia de la salud establecido.</p>	<p>Servicio de prevención</p>	<p>Inmediato</p>
<p>9.- El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Índices de Siniestralidad desagregados por sexo</p> <p>Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Servicio de prevención</p>	<p>Primer trimestre 2021</p>

7.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y TIEMPO DE TRABAJO

<u>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Introducir la dimensión de género en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempo de trabajo</u>			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- La empresa difundirá y actualizará puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007 y R.D. 6/2019, los Convenios y el Plan de Igualdad.	Comunicaciones realizadas	RRHH	Inmediato
2.- La empresa comunicará cuando sea necesario, a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación.	Comunicaciones realizadas	RRHH	Inmediato
3.- Se garantizarán los derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad o el E.T.	Comunicaciones realizadas	RRHH	Inmediato
4.- Se garantizará que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales	Nº permisos denegados y su motivación	RRHH	Inmediato
5.- Se pondrá un mail de sugerencias a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	Implantación del buzón	RRHH	Primer semestre 2021
6.- Se estudiará la adaptación de la jornada para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes).	Nº de veces que se adapta la jornada	RRHH	Inmediato

7.- Excedencia por cuidado de Familiares: Los empleados/as podrán solicitar una excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de familiares dependientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, con reserva del puesto de trabajo. Podrá ampliarse un año más sin reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
8.- Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
9.- Permiso retribuido de dos días por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los días no tienen por qué ser consecutivos para facilitar la conciliación con el resto de familiares. En aquellos centros de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
11.- Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
12.- En los casos que organizativamente sea posible y exista la necesidad en la empresa, esta dará preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
13.- Las/os trabajadoras/es que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el Art 37.5 ET podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos (15 como máximo al año) cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero. Este periodo será como máximo de 15 días al año y se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulada, en su caso, a las vacaciones.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
14.- Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de permiso de nacimiento, se tendrá derecho a	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato

disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el periodo de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.			
15.- Se facilitará el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as, divorciados/as.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
16.- Se establecerá una excedencia al año de duración de entre uno y cuatro meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, así como pareja de hecho, tutelas o curatelas por designación judicial, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
17.- Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de las prestaciones por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que establece el artículo 37.6 del E.T. (del 100% de B.R)	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
18.- Se establecerá un permiso retribuido a los exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Sus parejas tendrán este mismo permiso pero de carácter no retribuido recuperando el tiempo empleado en el plazo de dos semanas desde su disfrute, al principio o final de la jornada.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
19.- Reconocimiento de todos los permisos a las parejas de hecho, incluido el permiso por matrimonio retribuido, siempre que se justifique con el debido registro de parejas de hecho. (En caso de boda posterior y si se ha ejercido el derecho como pareja de hecho, no podrá hacerlo por matrimonio ya que habrá ejercido el derecho previamente)	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
20.- CORRESPONSABILIDAD LACTANCIA: En este apartado se estará a lo establecido el R.D 6/2019 de 7 de marzo.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
21.- En los casos de nacimientos prematuros o en casos en los que, por cualquier otra causa, deban permanecer en el hospital, la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato

trabajo durante una hora diaria (al principio o al final de la jornada), hasta los dos años de edad del descendiente y <u>mientras dure el ingreso</u> . Se excluye de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto que es descanso obligatorio para la madre.7			
22.- Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de corresponsabilidad existentes en la empresa	Campañas realizadas	RRHH	Primer trimestre de 2021
23.- El padre, durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo/a o del disfrute de la suspensión del contrato por paternidad tendrá derecho a flexibilizar su jornada ordinaria diaria en un máximo de una hora y respetando el cómputo semanal.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato

8.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- La empresa informará a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Comunicaciones realizadas	RRHH	Inmediato
2.- En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
3.- Garantizar el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Para los traslados por este motivo fuera de la provincia, se establece un permiso retribuido de dos días.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato

4.- Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
5.- Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
6.- Se facilitará la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. Se facilitará la reducción de jornada de trabajo de la mujer que acredite ser víctima de violencia con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en el horario. En los casos en los que sea posible se podrá optar por el teletrabajo	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
7.- Se aumentará la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Inmediato
8.- Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	25 de noviembre
9.- El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género)	Realización el informe	RRHH	Anualmente
10.- Con relación a las medidas sobre las mujeres víctimas de violencia de género, se estará a los dispuesto en el Pacto de Estado contra la violencia de género RD Ley 9/2018 de 3 de agosto			



9.- CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promoverá una imagen igualitaria y garantizará que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y los Stakeholder			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva	Campañas realizadas	Comunicación	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)
2.- Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Campañas realizadas	Comunicación	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)
3.- Informar a las empresas colaboradoras, proveedoras y stakeholders de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Campañas realizadas	Comunicación	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)
4.- Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Inclusión en la intranet	RRHH	Inmediato
5.- Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía.	Campañas realizadas	Comunicación	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)
6.- Implicar a la alta dirección a comunicar las buenas prácticas en igualdad en Congresos, Eventos, Seminarios, etc. fuera de la compañía, es decir participar demostrando las buenas prácticas.	Comunicaciones realizadas	Comunicación	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)
7.- Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	Modificaciones realizadas	Comunicación	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)

8.- Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Elaboración del manual	Comunicación	Primer semestre año 2021
9.- Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.	Creación del canal	RRHH	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)
10.- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	RRHH	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)
11.- Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad.	Formaciones realizadas	RRHH	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)
12.- Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.	Campañas realizadas	Comunicación	Primer trimestre del año (2021, 2022, 2023 y 2024)

10.-ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN
1.- Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Elaboración del Código	RRHH	Primer trimestre año 2021
2.- Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Firma del protocolo	RRHH y RLT	Año 2021
3.- Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Comunicación realizadas	RRHH	Año 2021
4.- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Inclusión del temario	Servicio de prevención	Año 2021
5.- Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión	Formaciones realizadas	RRHH	A partir del 1 de

de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.			enero de 2021
6.- Formar a la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada	RRHH	Primer semestre año 2021
7.- El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso	Comunicación realizada	RRHH	Una vez al año



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como **el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Correos Express Paquetería Urgente S.A. SME, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.



10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Correos Express Paquetería Urgente SA. SME. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Correos Express Paquetería Urgente S.A. SME será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de _____ representantes de la empresa y _____ de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

✓ _____ representantes

Por la parte sindical:

✓ _____ representantes

✓ _____ representantes

✓ _____ representantes

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.



Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✗ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadoras o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc).
- ✓ Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.



Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.



Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro meses durante el primer año de vigencia y cada seis meses los siguientes con carácter ordinario.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

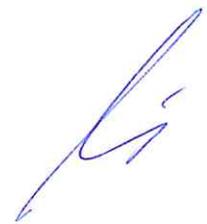
Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).



Por la parte Social



Por la parte empresarial

