



Plan de Igualdad

CAT ESPAÑA LOGÍSTICA CARGO SLU

Noviembre de 2023

Índice

1.	Introducción	4
1.	Marco legal.....	5
2.	Compromiso de la dirección.....	6
3.	Objetivos y características del Plan de Igualdad	7
2.	Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	8
3.	Fases de desarrollo del Plan de Igualdad	8
4.	Definiciones	9
5.	Ámbito de aplicación	13
6.	Vigencia	13
7.	Resultados del diagnóstico.....	13
8.	Objetivos del plan.....	17
9.	Medidas de igualdad.....	18
1.	En cuanto a los procesos de selección y contratación.....	18
2.	En cuanto a los procesos de formación	20
3.	En cuanto a la clasificación profesional.....	22
4.	En cuanto a los procesos de promoción.....	23
5.	En cuanto a las condiciones de trabajo.....	25
6.	En cuanto a la conciliación de la vida laboral y personal	25
7.	En cuanto a la infrarrepresentación femenina	30
8.	En cuanto a las retribuciones	31
9.	En cuanto a los riesgos laborales y la salud laboral.....	31
10.	En cuanto a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.....	33
11.	En cuanto a la difusión y el compromiso con la igualdad.....	35
12.	En cuanto a la mejora de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género	36
10.	Sistema de evaluación	41
1.	Evaluación de Resultado.....	41
2.	Evaluación de proceso.....	41
3.	Evaluación de impacto	41
11.	Aplicación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad	42
12.	Calendario de actuaciones.....	43
1.	Procesos de selección	43
2.	Procesos de formación	44



3.	Clasificación profesional	44
4.	Procesos de promoción	45
5.	Condiciones de trabajo.....	45
6.	Conciliación de la vida laboral y personal.....	45
7.	Infrarrepresentación femenina	46
8.	Retribuciones	46
9.	Riesgos laborales y la salud laboral.....	47
10.	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	47
11.	Difusión y el compromiso con la igualdad.....	48
12.	Mejora de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género	48
13.	Procedimiento de modificación	49
Anexos	53
	Anexo 1: Aceptación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras FSC-CCOO para formar parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad	53
	Anexo 2: Aceptación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo FESMC-UGT para formar parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad	53
	Anexo 3: Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad en la sociedad CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU	54
	Anexo 4: Reglamento de funcionamiento comisión negociadora de igualdad.....	58

1. Introducción

Groupe CAT LC España es un operador logístico experimentado perteneciente a la empresa internacional Groupe CAT con sede en Francia.

En España, damos servicio a nuestros clientes desde 1974, ofreciendo servicios completos dentro de la cadena de suministro.

Portfolio de los servicios de Groupe CAT LC España:

- Distribución nacional con nuestro servicio estrella - entregas nocturnas y/o durante el día
- Servicio nacional e internacional de cargas completas
- Transporte internacional de grupaje
- Aprovisionamiento - logística de componentes para aprovisionamiento de fábrica
- Servicios de Almacenaje
- TopCAT- Entregas de máxima prioridad
- BikeCAT- Soluciones dedicadas para la logística motos
- Transporte marítimo y aéreo
- Transporte intermodal y especial

En Groupe CAT Logística Cargo, prestamos una atención especial a las necesidades particulares de cada cliente. Nuestras soluciones les permiten optimizar la cadena de suministro en función de cada una de sus necesidades, y como resultado, incrementamos la competitividad de nuestros clientes en el mercado.

Más de medio siglo de experiencia de Groupe CAT en el sector y tres décadas de rápido crecimiento de la empresa en España nos ha llevado a ser líderes en logística para los sectores de automoción y otros sectores industriales. Aprovechamos nuestra experiencia y conocimientos cuando trabajamos en otros sectores y segmentos de mercado.

Hoy, además del sector de la automoción, tenemos, entre nuestros clientes, empresas cuyo sector de actividad son maquinaria agrícola, farma, high-tech, fabricantes de material eléctrico, equipamiento para el deporte o electrodomésticos. Esto son solo algunos ejemplos para los que las entregas puntuales, la seguridad de la mercancía, y la fiabilidad de los servicios son primordiales, y para nosotros, un compromiso hacia nuestros clientes.

1. Marco legal

Este Plan de Igualdad está amparado bajo una normativa internacional, comunitaria, y nacional tal como se describe a continuación:

Internacional

- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Europea

- Tratado de Ámsterdam.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión.

Española

- Constitución Española.
- 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.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE de 23/03/2007).
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.

2. Compromiso de la dirección

El documento de compromiso de la dirección fue redactado y firmado el día 23 de Noviembre de 2022.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad se comunicó por escrito a la plantilla el día 31 de Octubre de 2022 mediante un correo electrónico.

23/11/2022

Política Igualdad CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO SLU

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

D. JAIME RODRIGUEZ CORTASA
COUNTRY MANAGER



3. Objetivos y características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones, cuya implantación persigue la consecución de los siguientes objetivos:

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar la promoción de la mujer a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y asegurar un cauce para el tratamiento de denuncias y reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

Así, el Plan de Igualdad de CAT LOGÍSTICA CARGO PENÍNSULA IBÉRICA tiene las siguientes cualidades:

- **Preventivo:** elimina la posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- **Participativo:** surge y se actualiza gracias a la participación de todas las partes (dirección, trabajadores y sindicatos).
- **Colectivo:** está dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras y no exclusivamente a las mujeres.
- **Dinámico:** está abierto a modificaciones en función de las necesidades que se vayan detectando.
- **Comprometido:** CAT LOGÍSTICA CARGO PENÍNSULA IBÉRICA garantiza que facilita los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

CAT ESPAÑA LOGÍSTICA CARGO cuenta en el momento actual con representación legal de las personas trabajadoras, por lo que la interlocución en la negociación del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo por una representación mixta de las personas trabajadoras integrada por cuatro representantes de la RLPT y por dos representantes de los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la Empresa (CCOO y UGT), y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Así, CAT ESPAÑA LOGÍSTICA CARGO realizó las correspondientes comunicaciones escritas a los sindicatos mencionados, para la apertura de la negociación del presente Plan de Igualdad.

Se obtuvieron dos respuestas a las mismas.

Por un lado, la aceptación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras FSC-CCOO que se adjunta como **Anexo 1: Aceptación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras FSC-CCOO para formar parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad**, para formar parte de la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad.

Por otro lado, la aceptación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo FESMC-UGT que se adjunta como **Anexo 2: Aceptación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo FESMC-UGT para formar parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad**, para formar parte de la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad.

Recibidas las comunicaciones de FSC-CCOO y FESMC-UGT, se procedió a la constitución formal de la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad, así como a la aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la misma.

El acta de constitución de la comisión negociadora se adjunta como **Anexo 3: Acta de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de CAT ESPAÑA LOGÍSTICA CARGO** y el reglamento de funcionamiento de la misma como **Anexo 4: Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora de igualdad**.

3. Fases de desarrollo del Plan de Igualdad

Las fases en las que se debe desarrollar el Plan de Igualdad son las siguientes:

1. **Compromiso de la dirección:** Como resultado de esta etapa, se obtiene un compromiso firmado por parte de la dirección, y de la comisión negociadora. Se comunica a las personas trabajadoras el inicio, el objeto y la necesidad de colaboración de todas las partes para la consecución del éxito final.
2. **Creación de la comisión de igualdad:** se formaliza la creación de un órgano interno para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, desarrollando las medidas

oportunas. Esta comisión es paritaria y está compuesta tanto por representantes de la dirección, como de los trabajadores y trabajadoras.

3. **Elaboración del diagnóstico:** se realiza un diagnóstico sobre la realidad de CAT LOGÍSTICA CARGO PENÍNSULA IBÉRICA y la descripción de tareas en cada puesto de trabajo aplicando para ello la metodología anteriormente mencionada (entrevistas y cuestionarios). Como resultado de esta etapa, se obtiene un informe que identifica las posibles prácticas discriminatorias y establece los objetivos a lograr.
4. **Elaboración del Plan de Igualdad:** la comisión de igualdad, basándose en los resultados del estudio diagnóstico, propone una serie de acciones concretas a desarrollar para la consecución de los objetivos propuestos.
5. **Negociación Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores:** Se procede a la negociación del Plan de Igualdad elaborado con la comisión negociadora.
6. **Implantación:** se ponen en marcha las medidas previstas en la etapa anterior, siendo clave la comunicación de dichas medidas a la totalidad de las personas trabajadoras.
7. **Registro del Plan de Igualdad:** Se procede a realizar los trámites para llevar a cabo el registro del Plan de Igualdad ante el Registro habilitado al efecto por la legislación vigente.
8. **Seguimiento y evaluación:** se establece un plan de seguimiento y evaluación de las medidas implantadas a intervalos planificados, para valorar la eficacia de las acciones tomadas y en su caso, tomar las decisiones oportunas.

4. Definiciones

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

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. (LOIEMH, Art. 7)

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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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 (LOIEMH, Art. 7).

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Desigualdad de género. Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género se explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre planes de igualdad establece que:

“ Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación Profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizarán en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, pero lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria, para elaborar el

mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro, regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores . (RD6/2019)

Discriminación directa por razón de sexo: 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. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas- sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma

Igualdad de trato y de oportunidades 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 (LOIOEMH, ART. 3) .

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Igualdad legal. La igualdad jurídica, responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de 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 alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor cuando la

naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad 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. (LOIE, Art. 46).

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que imponen o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RD 901/2020 del 13 DE octubre

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.

Trabajos de igual valor: Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales y de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

5. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a todo el personal de CAT LOGÍSTICA CARGO PENÍNSULA IBÉRICA y en todos los centros de trabajo actuales y futuros.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son todas las personas trabajadoras, pues su finalidad es conseguir un marco laboral en el que se respete la diversidad, y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

6. Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de su aprobación.

7. Resultados del diagnóstico

Tras realizar el Informe de diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se documentaron las siguientes conclusiones:

- **Proceso de selección y contratación**

La compañía considera que en la empresa todos los puestos de trabajo los pueden cubrir o realizar hombres y mujeres por igual. No se hace ningún tipo de distinción entre hombres y mujeres a la hora de cubrir una vacante. Se pone especial atención en las habilidades específicas de la persona con respecto a la vacante, la experiencia de esta y la formación específica que pueda tener.

La RLPT opina por su parte que esta afirmación no se ajusta a la realidad, al no estar publicados los puestos de trabajo por un lado y al desconocimiento de cómo ha sido el proceso de selección por otro.

- **Clasificación profesional**

En cuanto a la clasificación de los puestos de trabajo de la compañía, como se refleja en el informe de diagnóstico, esta se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la Empresa y a los trabajos de igual valor, utilizando la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad. Mediante ella, se ha comprobado que no existen sesgos de género en la Empresa provocados por valoraciones incorrectas de los puestos de trabajo.

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla, la compañía asumió una equivalencia de categorías, dando lugar a 6 grupos según la clasificación profesional de la empresa y 7 escalas según la valoración su puesto de trabajo sobre un total de 48 puestos de trabajo. En base a esto, la principal conclusión fue que, aunque existen colectivos feminizados y masculinizados, se aplican criterios objetivos y neutrales al valorar el puesto, independientemente del sexo de la persona que lo ocupa, garantizando la ausencia de discriminación en la definición de los criterios y sistemas de clasificación profesional. Aunque la distribución de mujeres y hombres es proporcional a la distribución total de la plantilla, existe una desigual distribución de mujeres y hombres en algunos puestos, esto se debe a las características propias del mercado laboral para los puestos de trabajo de tal naturaleza, así:

- Los puestos de Administrativo/a de todos los departamentos están desempeñados mayoritariamente por mujeres.
- Los puestos de *Personal de Almacén, Especialistas y Conductores* de todos los departamentos están desempeñados mayoritariamente por hombres.
- En los puestos de algunos departamentos como *Finanzas, Desarrollo de Negocio y Marketing* la distribución de mujeres y hombres es paritaria.
- En los puestos de dirección, los grupos 1 y 2 están desempeñados exclusivamente por hombres.

- **Formación**

La compañía considera que la formación ha permitido a mujeres y hombres por igual acceder a una mejora en su situación laboral (ascenso, movilidad, enriquecimiento del puesto de trabajo, etc.) al ser un catálogo abierto a toda la plantilla y estar vinculado a la evaluación de desempeño.

La RLPT opina que la plantilla sólo ha recibido formación obligatoria de PRL, mientras que el resto de cursos que fomentan la promoción profesional, solo se han dado a hombres que ocupan puestos de mando.

- **Promoción profesional**

Existe en la compañía un proceso formalizado y reglamentado, para realizar Promociones.

La promoción puede originarse porque el empleado sea propuesto para un cambio de posición o que el empleado aplique a alguna posición vacante que sea anunciada a través de MOBILIS, usando el portal del empleado como canal adicional.

En el proceso de estudio participan el manager y Recursos Humanos. En el proceso se hace una Evaluación de las competencias actuales y requeridas para el nuevo puesto del candidato, de acuerdo con la guía de referencia Gestión por Competencias (GPEC). Se realiza entrevista para evaluar su interés, motivación, etc. A través del sistema K2 se hace una Ficha de promoción, incluyendo toda la información necesaria (justificación de la necesidad, remuneración, objetivos, evaluación de competencias, timing, etc.). Esta Ficha de Promoción se valida por el workflow pertinente en K2. Una vez validado se comunica al empleado y se formaliza mediante carta de nombramiento.

Igualmente, en la compañía hay un sistema de comunicación de vacantes, a nivel local o internacional, denominado MOBILIS. Las vacantes se comunican vía mail y/o intranet además de en el portal del empleado Indicando descripción del puesto, requisitos, timing, proceso a seguir para aplicar al puesto, etc.

- **Condiciones de trabajo**

En los registros de la compañía reflejados en el informe de diagnóstico se estudia la distribución de mujeres y hombres según las distintas duraciones de jornada así como la distribución de mujeres y hombres en los permisos retribuidos concedidos en los últimos años. En ningún caso se observa algún hecho relevante respecto a los aspectos estudiados.

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

En la compañía, dentro de las limitaciones propias de cada puesto, se han ido introduciendo elementos de flexibilidad como horarios flexibles de entrada/salida o teletrabajo. Esto siempre ligado al cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo y adecuándose a las especificidades de las distintas actividades y operativa. Así podemos destacar:

- **Horario flexible:**

En cuanto al Horario Flexible, se hace en la sede Social, en los departamentos de Soporte (Dirección Financiera, RRHH, Comercial, Compras y en las operativas donde sea posible).

La parte social considera que hay que hacerlo extensivo a todos los centros donde el servicio lo permita

Funcionando con el esquema de:

Esta en vigor desde el 01/09/2020

Lunes / Jueves: La entrada será entre las 08:00h y 09:30h y la salida entre las 17:00h y 19:00h, realizando en total 8 horas diarias.

El tiempo para comer será como mínimo de 1 hora/máximo 1.30 h, que se realizará entre las 13:30h a 15:30h . **En los casos de adaptaciones de jornada por guarda legal, el tiempo de pausa de comida será de 30 minutos si así lo solicitan los trabajadores, siempre que la petición sea justificada, con el fin de favorecer la conciliación.**

Viernes: La entrada será entre las 08:30h y 09:30h y la salida entre las 14:00h y 15:00h, realizando en total obligatoriamente 5,30 horas diarias.

- **Jornada de verano:**

También existe como otra medida, Jornada de verano (en los meses de julio y agosto), para Sede social en los departamentos de Soporte (Dirección Financiera, RRHH, Comercial, Compras y en las

operativas donde sea posible). Con un horario de lunes a viernes de 8,30 a 15,00 horas. Lleva ya muchos años vigente, al igual que los viernes por la tarde, en las ubicaciones ya descritas.

- **Teletrabajo:**
Esta medida se negocia y acuerda desde julio de 2021, entre Empresa y RT. En el propio acuerdo se explicitan que funciones/operativas pueden optar por esta modalidad.
Lo tiene que aprobar el superior jerárquico y tiene un máximo de 2 días en semana no acumulables, para aquellos que tienen portátil y de 8 al mes, no acumulables, para aquellos que tienen CPU.
- **Reducción de Jornada por guarda legal:**
Se aplica a demanda del trabajador cuando concurre en él las circunstancias legalmente previstas.

De las encuestas realizadas a la plantilla, se comprueba que un porcentaje significativo de las personas trabajadoras dicen no conocer las medidas de conciliación que ofrece la Empresa.

- **Infrarrepresentación femenina**

Los porcentajes de mujeres y hombres en la plantilla son de un 26,65% y 73,35% respectivamente, por lo tanto, la composición de la plantilla no se puede considerar paritaria.

Respecto a la distribución general de la plantilla por sexos, existen diferencias significativas entre las proporciones de mujeres y hombres en algunos grupos y escalas, así como en determinados departamentos y puestos.

- **Retribuciones**

El Registro Retributivo correspondiente al ejercicio económico de 2021 se ha realizado con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, versión de noviembre de 2021.

La auditoría retributiva, realizada en el informe de diagnóstico de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, demuestra que el sistema de retribución existente en la Empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres no detectándose ninguna brecha salarial por motivo de sexo en la compañía.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la compañía que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia. De acuerdo con la normativa legal vigente, la compañía ha considerado la remuneración realmente percibida por sus trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021).

La compañía ha elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes efectivos y equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. El análisis de dichas retribuciones se ha realizado atendiendo tanto a la clasificación por grupos profesionales de la Empresa como de las escalas, que han resultado de la valoración de puestos de trabajo mencionada anteriormente.

Con relación a la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de

un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento, se dan dos casos donde es necesaria:

- De acuerdo con el registro retributivo de la compañía, En ninguna de las clasificaciones recogidas en el registro retributivo la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro en, al menos un 25%.
- Aunque la diferencia del promedio de salario equiparado total entre mujeres y hombres no es significativa, la diferencia si lo es para algunos conceptos retributivos. Como se detalla en el informe de diagnóstico, estas diferencias se deben al diferente conjunto de conceptos salariales utilizados según el puesto de trabajo y a la existencia de puestos feminizados y masculinizados.

De los datos obtenidos no se deduce que exista ninguna diferencia por sexo en las retribuciones en especie, beneficios sociales, incentivos, primas ni en ningún otro complemento salarial y que la existencia diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, sino que se debe a la situación contractual concreta de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, se puede concluir que actualmente no existe brecha salarial entre sexos en la compañía.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La sociedad dispone de un protocolo de prevención frente al acoso aprobado en junio de 2018 (anterior al Real Decreto 901/2020) en el que se decide y aprueba la elaboración y desarrollo de un protocolo general de actuación frente a acosos en el trabajo, dentro de las acciones del Plan de Igualdad.

Durante la aplicación del presente plan, este protocolo será adaptado a la legislación vigente según los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Se adjunta como **ANEXO 5**, el *Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo*.

8. Objetivos del plan

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, el principal objetivo del Plan de Igualdad de CAT LOGÍSTICA CARGO PENÍNSULA IBÉRICA, es garantizar en el ámbito de la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

Para dar cumplimiento a este objetivo estratégico, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (tanto directa como indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a la selección, contratación, promoción, formación, comunicación, retribución y salud laboral. Por lo tanto, los objetivos definidos en consonancia con este objetivo estratégico son:

- **Difusión y compromiso con la igualdad:** asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos sean accesibles a todas las personas trabajadoras.

Concienciar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación, fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

- **Procesos de selección y promoción igualitarios:** los procesos de promoción y selección deben evitar la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista.
- **Formación:** se debe difundir la realización de acciones formativas a las personas trabajadoras, y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.
- **Conciliación de la vida laboral y personal:** conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida laboral y personal de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y el fomento de medidas de conciliación.
- **Acoso laboral; moral, sexual y por razón de sexo:** asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
- **Clasificación profesional y retribución:** asegurar que las políticas retributivas no generen desigualdad entre las personas trabajadoras en situaciones semejantes.

9. Medidas de igualdad

1. En cuanto a los procesos de selección y contratación

Acción 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.	
Medida 1.1.1 Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección que dependan de CAT LOGÍSTICA CARGO PENÍNSULA IBÉRICA, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.	
Indicadores	Número de documentos revisados/corregidos desde la perspectiva de género.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan

<p>Medida 1.1.2 Con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, en igualdad de condiciones tendrán preferencia para ser contratadas, como medida para corregir la infrarrepresentación de personas del sexo femenino en los grupos donde estén infrarrepresentadas, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores (art. 7.4 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).</p>	
Indicadores	Número de acciones positivas realizadas
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
<p>Medida 1.1.3 Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de reducir la infrarrepresentación femenina (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación socio laboral de los sindicatos, entre otras), con objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.</p>	
Indicadores	Fuentes obtenidas.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
<p>Medida 1.1.4 Analizar y registrar la información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas, así como las dificultades para la cobertura de la vacante por una mujer para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	
Indicadores	Número de procesos de selección. Número de personas presentadas, preseleccionadas, seleccionadas desagregado por sexo.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan anualmente

Acción 1.2: Proporcionar a las personas responsables de selección formación específica en materia de igualdad.	
Medida 1.2.1: Proporcionar a las personas responsables de selección formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y realizar un seguimiento de las acciones formativas.	
Indicadores	Información de los módulos de formación impartidos durante la vigencia del Plan y número de participantes desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de 2024

2. En cuanto a los procesos de formación

Acción 2.1: Proporcionar formación específica sobre igualdad a todas las personas trabajadoras.	
Medida 2.1.1 Proporcionar formación a toda la plantilla específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo; así como, sobre el plan de igualdad.	
Indicadores	Información de los módulos de formación impartidos durante la vigencia del Plan y número de participantes desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de 2024
Medida 2.1.2 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, violencia de género y seguimiento de planes.	
Indicadores	Información de los módulos de formación impartidos durante la vigencia del Plan

Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de 2024
Medida 2.1.3: Formar al personal encargado de las comunicaciones internas de la empresa en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	
Indicadores	Información de los módulos de formación impartidos durante la vigencia del Plan y número de participantes desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de 2024

Acción 2.2: Garantizar el acceso a los cursos de formación a todas las personas trabajadoras.	
Medida 2.2.1 Los cursos de formación serán dentro de la jornada laboral y preferiblemente en formato online. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén 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.	
Indicadores	Información de asistentes /cursos desagregada por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan
Medida 2.2.2 Si el puesto lo requiere, realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración. Si durante la suspensión el empleado/a no ha podido asistir o continuar la acción formativa, se retomará en la siguiente convocatoria de manera prioritaria.	
Indicadores	Información de asistentes /cursos desagregada por sexo

Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan

Acción 2.3: Mejorar la sistemática de registro, análisis y seguimiento de los procesos de formación para incorporar la perspectiva de género.

Medida 2.3.1 Informar a la Comisión de Igualdad sobre el plan de formación en igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.

Indicadores	Información de asistentes /cursos desagregada por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan

3. En cuanto a la clasificación profesional

Acción 3.1: Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales sean equivalentes.

Medida 3.1.1 Ajustar la valoración de puestos de trabajo en base a la actualización de los perfiles de los puestos de trabajo.

Indicadores	Verificar que no se han producido cambios que afecten a la igualdad retributiva de la plantilla.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan

4. En cuanto a los procesos de promoción

<p>Acción 4.1: Promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación, mandos y dirección</p>	
<p>Medida 4.1.1 Potenciar el uso de las funcionalidades ofrecidas por la herramienta corporativa MOBILIS para la comunicación de vacantes, usando además como herramienta complementaria a él el portal del empleado</p> <p>Las vacantes se comunicarán vía mail y/o intranet, además del Portal del Empleado, indicando la descripción del puesto, los requisitos necesarios de acceso a ese puesto, los timing previstos por la empresa para cubrir el puesto vacante y , el proceso a seguir para aplicar al puesto.</p> <p>Se añade el procedimiento en el <i>Anexo 6</i></p>	
Indicadores	Funcionalidades disponibles
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
<p>Medida 4.1.2 Cuando exista en la compañía la necesidad de cubrir puestos de responsabilidad, implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras ofreciendo formación sobre liderazgo y dirección de personas.</p>	
Indicadores	Número de acciones realizadas y empleados afectados desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan

<p>Medida 4.1.3 Con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, en igualdad de condiciones tendrán preferencia para ser promocionadas las personas del sexo femenino en el grupo profesional de que se trate, cumpliendo así el objetivo de igualdad</p>
--

de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores (art. 7.4 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

Indicadores	Numero de acciones realizadas y empleados afectados desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan

Medida 4.1.4 Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante.

Indicadores	Número de acciones realizadas y empleados afectados desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan

Acción 4.2: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Medida 4.2.1 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.

Indicadores	Numero de promociones realizadas desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan anualmente

5. En cuanto a las condiciones de trabajo

Acción 5.1: Asegurar que los trabajadores de un mismo puesto de trabajo tienen iguales condiciones de trabajo.	
Medida 5.1.1: Verificar que no existe impedimento para que las personas trabajadoras utilicen las ausencias o permisos retribuidos disponibles de manera igualitaria.	
Indicadores	Acciones correctoras realizadas. Analizar el número de ausencias y permisos retribuidos desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan

6. En cuanto a la conciliación de la vida laboral y personal

Garantizar que el disfrute de los permisos se realiza de forma libre. Mejorar la sistemática de registro, análisis y seguimiento de los procesos de gestión de los permisos por cuidado de menores (permisos acumulados vs permisos de reducción de jornada).

Acción 6.1: Reforzar el sistema de comunicación para asegurar que la información relativa a las distintas medidas de conciliación que la compañía ofrece, llega a todas las personas que pertenezcan a la organización.	
Medida 6.1.1 Poner a disposición de los empleados a través de la intranet y/o el portal del empleado los convenios provinciales y el estatuto de los trabajadores y el plan de igualdad.	
Indicadores	Documentos puestos a disposición de los empleados
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Medida 6.1.2 Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, y que las	

<p>personas que se acogan a cualquiera de estos derechos no sufran discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, disminución en el resto de las condiciones laborales así como que no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p>	
Indicadores	Informe de permisos concedidos desagregados por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan
<p>Medida 6.1.3 Comunicar cuando sea necesario, a través de la intranet y/o el portal del empleado los cambios importantes en la legislación vigente sobre los derechos de conciliación.</p>	
Indicadores	Comunicaciones realizadas
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
<p>Medida 6.1.4 Garantizar 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.</p>	
Indicadores	Información difundida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
<p>Medida 6.1.5 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.</p>	
Indicadores	Número de empleados que se acogen a la medida desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos

Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
<p>Medida 6.1.6 La Empresa favorecerá que los/as trabajadores/as pueda solicitar permiso retribuido y recuperable en tiempo de trabajo, para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas, tutorías de menores o pruebas médicas. Todo ello siendo citas programadas y justificadas. El trabajador deberá preavisar a su superior, para la organización de la actividad.</p> <p>Tal y como establece el artículo 9 el artículo 37 del ET la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse hasta 4 días al año, del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Este permiso y el requisito de la presencia deberán estar debidamente justificados y podrá tomarse en horas o días completos tal y como establece la legislación.</p> <p>Según el artículo-37 3 b del ET la persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, a cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella-</p>	
Indicadores	Número de solicitudes que se acogen a la medida desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
<p>Medida 6.1.7 Se concederá la lactancia acumulada por un periodo de 21 días naturales (15 laborables) consecutivos, sumando 3 días naturales más en caso de parto múltiple. Este derecho es de hombres y mujeres. Se respetarán las mejoras que ya existan o se produzcan a partir de ahora en los convenios colectivos.</p>	
Indicadores	Número de empleados /as que se acogen a la medida desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos

Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Medida 6.1.8 Tener en cuenta para cambios de turno, movilidad geográfica y/o elección de vacaciones, la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as,	
Indicadores	Número de empleados / as que se acogen a la medida desagregado por sexo y en el caso de negativa la argumentación correspondiente
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Medida 6.1.9 Fomentar el teletrabajo en los puestos donde sea posible según está establecido en los acuerdos internos, procurando que sea accesible al 100 %	
Indicadores	Número de empleados que se acogen a la medida desagregado por sexo y departamento
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Medida 6.1.10 Se valorará la adaptación de la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada. La pausa de comida se reduce a 30 minutos si el empleado lo solicita por motivos de guarda	
Indicadores	Número de empleados / as que se acogen a la medida desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan

<p>Medida 6.1.11 El permiso retribuido de los días que se establece en los distintos convenios por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tendrán por qué ser consecutivos y podrá ser repartido durante el plazo en el que persista la situación de hospitalización o reposo domiciliario prescrito o por enfermedad. Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de los familiares. En aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.</p>	
<p>Indicadores</p>	<p>Número de empleados / as que se acogen a la medida desagregado por sexo</p>
<p>Responsable</p>	<p>Dirección de Recursos Humanos</p>
<p>Plazo de ejecución</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>Medida 6.1.12 Dar 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).</p>	
<p>Indicadores</p>	<p>Número de empleados que se acogen a la medida desagregado por sexo</p>
<p>Responsable</p>	<p>Dirección de Recursos Humanos</p>
<p>Plazo de ejecución</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>Medida 6.1.13 Las personas trabajadoras que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán prioridad para que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan y siempre que pueda ser acordado con el resto del departamento. El empleado deberá acreditarlo con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.</p>	
<p>Indicadores</p>	<p>Número de empleados que se acogen a la medida desagregado por sexo y justificación en caso de denegación</p>
<p>Responsable</p>	<p>Dirección de Recursos Humanos</p>

Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan anualmente
---------------------------	--

Acción 6.2: Mejorar la sistemática de registro, análisis y seguimiento del uso de las medidas de conciliación para incorporar la perspectiva de género.	
Medida 6.2.1 Registrar la información estadística de todas las licencias retribuidas desagregadas por sexo. Informar del resultado a la comisión de seguimiento.	
Indicadores	Informe de licencias retribuidas desagregado por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan

7. En cuanto a la infrarrepresentación femenina

Acción 7.1: Realizar acciones encaminadas a disminuir la infrarrepresentación femenina, incrementando la presencia de mujeres, en puestos y niveles en los que están subrepresentadas.	
Medida 7.1.1: Revisar el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, calculando la la presencia de cada sexo.	
Indicadores	Verificar que la representación de cada sexo, por categoría/puesto, oscila entre el 40% y el 60% que es considerada como la situación de equilibrio. Si el índice de distribución de uno de los sexos supera el 60% se daría una situación de sobrerrepresentación y si no alcanza el 40% se daría subrepresentación de uno de los sexos. Se calcula considerando el número de mujeres u hombres en la categoría x 100/número total de mujeres u hombres de la categoría.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos

Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan
---------------------------	--

8. En cuanto a las retribuciones

Acción 8.1: Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.	
Medida 8.1.1 Revisar el registro retributivo anual de la empresa por grupos y puestos que será compartido con la comisión de seguimiento para verificar que no se produce una brecha salarial de más del 25%.	
Indicadores	Verificar que no se han producido cambios que afecten a la igualdad retributiva de la plantilla.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan

9. En cuanto a los riesgos laborales y la salud laboral

Acción 9.1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores.	
Medida 9.1.1 Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. 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.	
Indicadores	Procedimiento de prevención
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de 2024
Medida 9.1.2 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.	
Indicadores	Numero de empleadas afectadas
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan
Medida 9.1.3 Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.	
Indicadores	Información difundida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Medida 9.1.4 En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombre y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.	
Indicadores	Numero de empleadas afectadas
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan

<p>Medida 9.1.5 Se dispondrá de información estadística para Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad, enfermedad profesional, enfermedad e I.T. de cualquier tipo, 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>	
Indicadores	Información agregada sobre siniestralidad desagregada por sexo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan
<p>Medida 9.1.6 En los centros en que sea necesario, se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la empresa. Se dispondrá de aseos separados para ambos sexos en las estaciones de descanso. Así como, de aseos y duchas separadas por sexos en las instalaciones de cada centro de trabajo con la intención de que hombres y mujeres puedan desarrollar el trabajo por igual en todos los puestos de trabajo de la empresa.</p>	
Indicadores	Actuaciones realizadas
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan

10. En cuanto a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Acción 10.1: Adaptación del protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo según los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

<p>Medida 10.1.1 Consensuar con la Comisión el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>Se Anexa el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo</p>	
Indicadores	Documento de protocolo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Segundo semestre de 2024
<p>Medida 10.1.2: Establecer los canales de denuncia y procedimientos internos del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.</p>	
Indicadores	Documento de protocolo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Segundo semestre de 2024
<p>Medida 10.1.3 Informar y divulgar la creación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo a la totalidad de la plantilla.</p>	
Indicadores	Información de la difusión realizada
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Segundo semestre de 2024
<p>Acción 10.2: Implementar la sistemática de registro, análisis y seguimiento de la activación del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</p>	
<p>Medida 10.2.1 Registrar el número de veces que se ha activado el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Informar del resultado a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	
Indicadores	Numero de activaciones del protocolo contra el acoso sexual

Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan

11. En cuanto a la difusión y el compromiso con la igualdad

Acción 11.1: Publicar el Plan de Igualdad y dar difusión del mismo, así como del nuevo Protocolo de Acoso.	
Medida 11.1.1 Asegurar la difusión a toda la plantilla a través del portal del empleado de la compañía la firma del Plan de Igualdad, su contenido, su evolución y el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Incluir periódicamente la información relativa a la evolución del plan.	
Indicadores	Información de la difusión realizada
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
Medida 11.1.2: Incluir en la presentación corporativa, que se da a las nuevas personas trabajadoras, información acerca del Plan de Igualdad y del Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores	Información de la difusión realizada
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
Medida 11.1.3 Establecer un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa	
Indicadores	Número de sugerencias y opiniones registradas.

Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Segundo semestre de 2024
Medida 11.1.4 Organizar campañas de imagen, involucrando a la plantilla y a sus familias con concursos, textos, etc. a través de diferentes modalidades (redes sociales, concursos presenciales, etc.)	
Indicadores	Información sobre las campañas realizadas
Responsable	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.

Acción 11.2: Revisión y corrección del lenguaje con perspectiva de género en los documentos de comunicación interna.	
Medida 11.2.1 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas y externas que dependan de CAT LOGÍSTICA CARGO PENÍNSULA IBÉRICA para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	
Indicadores	Número de documentos revisados/actualizados
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.

12. En cuanto a la mejora de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género

<p>Acción 12.1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección</p>	
<p>Medida 12.1.1 Informar 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.</p>	
Indicadores	Información difundida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
<p>Medida 12.1.2 En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que, con la debida acreditación, hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.</p>	
Indicadores	Número de mujeres que se acogen a la medida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
<p>Medida 12.1.3 Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. 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.</p>	
Indicadores	Documento de protocolo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
<p>Medida 12.1.4 Garantizar el derecho al traslado de centro a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora y siempre que exista una vacante apropiada en el centro de destino. Se</p>	

establece un permiso retribuido de 4 días laborables por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios.	
Indicadores	Número de mujeres que se acogen a la medida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
Medida 12.1.5 Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	
Indicadores	Primer semestre de 2024
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
Medida 12.1.6 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.	
Indicadores	Numero de empleadas que se acogen a la medida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
Medida 12.1.7 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.	
Indicadores	Numero de empleados que se acogen a la medida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos

Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
Medida 12.1.8 Aumentar 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.	
Indicadores	Número de empleados que se acogen a la medida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
Medida 12.1.9 Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	
Indicadores	Información sobre la campaña
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Segundo semestre de cada año de vigencia del plan
Medida 12.1.10 Se aumentará en 3 días, si la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicitase, el permiso retribuido por cambio de domicilio, independientemente del convenio de aplicación.	
Indicadores	Número de empleados que se acogen a la medida
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.

Acción 12.2: Implementar la sistemática de registro, análisis y seguimiento de la activación del uso de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género



Medida 12.2.1 Registrar la información estadística del uso de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género. Informar del resultado a la comisión de seguimiento.	
Indicadores	Numero de activaciones del protocolo
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Primer semestre de cada año de vigencia del plan

10. Sistema de evaluación

El artículo 9 del RD 901/2020 establece que los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

El seguimiento y revisión del cumplimiento del presente Plan se realizará a intervalos planificados y al menos de forma anual, se valorará la eficacia de las acciones tomadas, y en su caso, se propondrán nuevas medidas.

En la evaluación se tendrán en cuenta los siguientes factores para su análisis:

1. Evaluación de Resultado

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados; análisis de los indicadores propuestos para el seguimiento de cada una de las acciones concretas (descritos en la propia ficha de la acción).
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

2. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre las personas trabajadoras.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

3. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en las personas trabajadoras.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.

- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de las personas trabajadoras como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de las personas trabajadoras respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

11. Aplicación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad

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 CAT LOGÍSTICA CARGO PENÍNSULA IBÉRICA, 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.

Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

Al efecto de asegurar la puesta en marcha de las medidas definidas en el Plan y de evaluar el grado de cumplimiento de este, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con una composición paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, cuya composición será la siguiente:

De una parte, como representación de CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO:

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras

Se adjunta en el **Anexo 3**: *Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad en la sociedad CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU.*

12. Calendario de actuaciones

El control se realizará con periodicidad anual. Esta previsión, en concordancia con el espíritu subyacente al plan de igualdad, es flexible, pudiendo ser acordados períodos intermedios en función de las necesidades detectadas en la implantación de medidas.

1. Procesos de selección

Acción 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.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 1.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 1.1.2	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 1.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 1.1.4	X	X	X	X	X	X	X	X

Acción 1.2: Proporcionar a las personas responsables de selección formación específica en materia de igualdad.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 1.2.1		X						

2. Procesos de formación

Acción 2.1: Proporcionar formación específica sobre igualdad a todas las personas trabajadoras.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 2.1.1		X						
Medida 2.1.2		X						
Medida 2.1.3		X						

Acción 2.2: Garantizar el acceso a los cursos de formación a todas las personas trabajadoras.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 2.2.1		X		X		X		X
Medida 2.2.2		X		X		X		X

Acción 2.3: Mejorar la sistemática de registro, análisis y seguimiento de los procesos de formación para incorporar la perspectiva de género.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 2.3.1		X		X		X		X

3. Clasificación profesional

Acción 3.1: Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales sean equivalentes.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 3.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X

4. Procesos de promoción

Acción 4.1: Promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 4.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 4.1.2	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 4.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X

Acción 4.2: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 4.2.1	X	X	X	X	X	X	X	X

5. Condiciones de trabajo

Acción 5.1: Asegurar que los trabajadores de un mismo puesto de trabajo tienen iguales condiciones de trabajo.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 5.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X

6. Conciliación de la vida laboral y personal

Acción 6.1: Reforzar el sistema de comunicación para asegurar que la información relativa a las distintas medidas de conciliación que la compañía ofrece, llega a todas las personas que pertenezcan a la organización.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6

Medida 6.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.2		X		X		X		X
Medida 6.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.4	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.5	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.6	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.7	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.8	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.9	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.10	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.11	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.12	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 6.1.13	X	X	X	X	X	X	X	X

Acción 6.2: Mejorar la sistemática de registro, análisis y seguimiento del uso de las medidas de conciliación para incorporar la perspectiva de género.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 6.2.1		X		X		X		X

7. Infrarrepresentación femenina

Acción 7.1: Realizar acciones encaminadas a disminuir la infrarrepresentación, incrementando la presencia de mujeres en puestos y niveles en los que están subrepresentadas.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 7.1.1		X		X		X		X

8. Retribuciones

Acción 8.1: Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 8.1.1		X		X		X		X

9. Riesgos laborales y la salud laboral

Acción 9.1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 9.1.1		X						
Medida 9.1.2		X		X		X		X
Medida 9.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 9.1.4		X		X		X		X
Medida 9.1.5		X		X		X		X
Medida 9.1.6	X	X	X	X	X	X	X	X

10. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Acción 10.1: Adaptación del protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo según los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 10.1.1			X					
Medida 10.1.2			X					
Medida 10.1.3			X					

Acción 10.2: Implementar la sistemática de registro, análisis y seguimiento de la activación del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 10.2.1		X		X		X		X

11. Difusión y el compromiso con la igualdad

Acción 11.1: Publicar el Plan de Igualdad y dar difusión del mismo, así como del nuevo Protocolo de Acoso.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 11.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 11.1.2	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 11.1.3			X					
Medida 11.1.4	X	X	X	X	X	X	X	X

Acción 11.2: Revisión y corrección del lenguaje con perspectiva de género en los documentos de comunicación interna.								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 11.2.1	X	X	X	X	X	X	X	X

12. Mejora de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género

Acción 12.1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6

Medida 12.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.2	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.4	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.5	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.6	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.7	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.8	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.9	X	X	X	X	X	X	X	X
Medida 12.1.10	X	X	X	X	X	X	X	X

Acción 12.2: Implementar la sistemática de registro, análisis y seguimiento de la activación del uso de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género								
Año	2023	2024		2025		2026		2027
Meses	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6	7-12	1-6
Medida 12.2.1		X		X		X		X

13. Procedimiento de modificación

En el caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta, la cual deberá ser aceptada y aprobada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación, se asignarán los procesos, medios y plazos adecuados para su
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de Igualdad, se revisará el nivel de ejecución de la modificación.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.



Firma:



Fernando Latorre Armendáriz

Firma:



María-José Canto

Firma:



Amelia Sánchez

Firma:



Elsa Fernández de Luz

Firma:



Míriam Fernández

Firma:



Marta Sánchez

Firma:



Arantza Rodríguez

Firma:



César Hernández

Firma:



Laura Grados

Firma:



Jorge Golfín Salas

Firma:



Antonio Pérez Gayo

Firma:



Iratxe Humaran Rueda

Firma:



Lorena Cuñago Mayo

Firma:



José María Varona Fernández

Firma:



Mayte Aracil Moratalla

Anexos

Anexo 1: Aceptación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras FSC-CCOO para formar parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad



Anexo 2: Aceptación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo FESMC-UGT para formar parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad



Anexo 3: Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad en la sociedad CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA SOCIEDAD CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU

Reunidos/as las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

Fernando Latorre Armendáriz – Director de recursos humanos
Amelia Sánchez
Miriam Fernández
Arantza Rodríguez
Laura Grados
Antonio Perez Gayo

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

María-José Canto
Elsa Fernández de Luz
Marta Sánchez
Cesar Hernández

Miembros de la CN por parte de los sindicatos mayoritarios, en representación de los centros de trabajo que no tienen representación sindical

Jorge Golfín Salas - Sector Carretera y Logística FSC-CCOO
Iratxe Humaran Rueda - Secretaria Igualdad y Formación FESMC-UGT

Adicionalmente, como Asesores externos de la RLPT:

Mayte Aracil Moratalla - CCOO

Adicionalmente, como Asesores externos de CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU:

Lorena Cuñago Mayo – Asesora Audalia-Nexia
José María Varona Fernández – Asesor Audalia-Nexia

Exponen

Que con fecha 21 de diciembre de 2022, la representación de la empresa CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU y la representación de las personas trabajadoras, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para elaborar el I Plan de Igualdad de la empresa, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Que la reunión se celebra por videoconferencia conforme a lo establecido en el artículo 3.4 del Real Decreto Ley 34/2020, de 17 de noviembre de 2020, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 2/2021 de 26 de enero de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

Las partes se reconocen mutua capacidad, representatividad y legitimación suficiente para el acto.

Acuerdan

Primero: Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Segundo: Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 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.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación sindical, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares de la misma, a las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la Empresa:

Fernando Latorre Armendáriz – Director de recursos humanos
Amelia Sánchez
Miriam Fernández
Arantza Rodríguez
Laura Grados

Antonio Perez Gayo

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

María-José Canto
Elsa Fernández de Luz
Marta Sánchez
Cesar Hernández

Miembros de la CN por parte de los sindicatos mayoritarios, en representación de los centros de trabajo que no tienen representación sindical

Jorge Golfín Salas - Sector Carretera y Logística FSC-CCOO
Iratxe Humaran Rueda - Secretaria Igualdad y Formación FESMC-UGT

Adicionalmente, como Asesores externos de la RLPT:

Mayte Aracil Moratalla - CCOO

Como Asesores externos de CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU:

Lorena Cuñago Mayo – Asesora Audalia-Nexia
José María Varona Fernández – Asesor Audalia-Nexia

Las personas que integran la Comisión Negociadora podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal o sindical de la plantilla.

Tercero: Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las partes acuerdan un Reglamento de funcionamiento de la Comisión que se anexa a la presente acta.

Cuarto: Misión de la Comisión Negociadora de Igualdad.

La Comisión Negociadora de Igualdad elaborará **un Plan de Igualdad** que contará con **un diagnóstico** de situación de partida según lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, con los datos aportados por la empresa. Este diagnóstico será negociado con la comisión

negociadora. De las conclusiones del diagnóstico se fijarán los objetivos generales y específicos, acordándose **una programación** con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias y sesgos detectados, y **un seguimiento y evaluación** para ver el grado de cumplimiento mediante el establecimiento de indicadores.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11 horas del día 21 de diciembre de 2022.

Anexo 4: Reglamento de funcionamiento comisión negociadora de igualdad

ANEXO: REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD:

PREÁMBULO

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso acordadas con la Representación Legal de los Trabajadores y las trabajadoras (RLT). 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, añade nuevas redacciones en la ley que tendrán que tenerse presentes, así como el 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 virtud del sector de la actividad de la empresa y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En aplicación de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, se constituye en CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU, la Comisión Negociadora.

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa CAT ESPAÑA LOGISTICA CARGO, SLU la parte empresarial y la representación de las personas trabajadoras identifiquen, corrijan y estimen la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes, o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así como la posible brecha salarial de género.

Estas medidas que se adopten, en respuesta a estas situaciones, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho plan fijará el conjunto de medidas evaluables a abordar, los objetivos 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 (art. 46.1; 3; 4; 5; 6 LOIMH así como en el último reglamento 901 y 902/ 2020).

La presente Comisión Negociadora se constituye con objeto del diseño, negociación y aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa.

PRIMERO.- Funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- b) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- d) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- e) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- f) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

SEGUNDO.- METODOLOGÍA

Se acuerda establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación). Así como el análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluido el registro y la auditoría retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Comunicación e imagen empresarial.
- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación sindical la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en las reuniones.

La comisión elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones identificando las áreas prioritarias de actuación.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación sindical fijarán los objetivos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad.

TERCERO.- Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora:

1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria con una periodicidad mínima de una vez al mes.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes.

2. Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- El borrador de acta debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

3. Adopción de acuerdos

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales, proporcional a su representatividad. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

CUARTO.- CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

QUINTO.- MODIFICACION DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

SEXTO.- VIGENCIA DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

SÉPTIMO.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.



OCTAVO.- SUSTITUCION

Las personas que integran la Comisión Negociadora podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal o sindical de la plantilla.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora de Igualdad.

SEGUNDA. La comisión acuerda funcionar sin presidencia ni secretaria. Asumiendo la representación empresarial la elaboración de las actas.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 11 horas del día 21 de Diciembre de 2022.



Anexo 5: Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo



Anexo 6: Procedimiento MOBILIS



Anexo 7: Acta de constitución de la comisión de seguimiento