

# I PLAN DE IGUALDAD

## **Global Spedition**

I Plan de Igualdad de Global Spedition S.L en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

JUNIO 2020

# Índice

QUE ES **Global Spedition**

MARCO LEGAL

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

CARACTERÍSTICAS

OBJETIVOS y MEDIDAS

CONCRECCION DEL PLAN

COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Qué es

**Global Spedition**

**Global Spedition** es una mercantil española del sector del transporte con domicilio social en Zaragoza.

**Global Spedition** es una empresa dedicada al transporte nacional e internacional en cisterna de productos sólidos y líquidos a granel con más de 50 años de experiencia en el sector, localizada en diferentes bases.

Marco legal

La igualdad entre géneros es un principio que es pilar de muchos textos internacionales, europeos y estatales siendo principio básico en la mayoría de todos los textos constitucionales de las principales naciones avanzadas.

En el marco de la pertenencia de España a la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, considera como un objetivo básico la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos. Esta aspiración cobra mucho más sentido al ser un elemento o aspiración transversal que debe integrar todas las políticas de los Estados Miembros.

La Constitución Española de 1978 recoge en su art. 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; esta obligación se torna fundamental para los poderes públicos que tienen que promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI) constituyó un hito en la voluntad del legislador de lograr la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos legales que imposibilitaban su consecución.

Los Planes de igualdad regulados en la LOI, representan herramientas útiles para corregir la desigualdad entre hombres y mujeres, debiéndose llevar a cabo un diagnóstico de la concreta situación de la empresa, y caracterizándose por articular un conjunto de medidas tendentes a corregir las carencias detectadas en la fase de diagnosis. La concreción de estos elementos posibilitará los objetivos a alcanzar, las acciones que la empresa va a comprometer para llevarlo a cabo, los recursos económicos y humanos que se doten a tal fin, los plazos marcados para llevar a cabo los mismos, y las personas responsables.

La importancia que el legislador ha querido dar a este compromiso se ha plasmado en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, por el que dentro de un determinado periodo de adaptación las empresas de más de 50 trabajadores deben tener implantado en su estructura un Plan de Igualdad como un objetivo prioritario.

Los modelos de gestión de recursos humanos en las empresas exigen para que los

mismos sean considerados como válidos que se adopten estrategias tendientes a alcanzar sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y obtención de información con el fin de poder suprimir aquellas situaciones que pudieran contravenir los principios y obligaciones dimanantes de la LOI.

En este sentido la LOI atribuye un papel fundamental a la representación legal de los trabajadores (RLT) que deberán en el marco de este proceso de implantación llevar a cabo propuestas para la detección y mejora de situaciones desigualitarias y que contravengan la legislación laboral.

La igualdad de trato entre mujeres y hombres debe formar parte de los principios de responsabilidad social corporativa que guía a la empresa, y también para el resto de sus proveedores y terceros vinculados a la misma.

El incumplimiento de los mandatos legales puede generar responsabilidades administrativas, sociales y penales.

Para elaborar este Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un exhaustivo diagnóstico

cuantitativo y cualitativo según las instrucciones establecidas por el Instituto de la Mujer en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa y publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y cuyo fin es detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

# Compromiso de la empresa con la igualdad



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

La dirección de la empresa tiene el firme compromiso de implantar en cada uno de los departamentos los principios que inspiran la LOI, de manera que se rechacen cualquier tipo de conductas que desde la perspectiva del género supongan una infracción de los principios que inspiran dicha norma.

El Plan es un medio para conseguir un mejor clima laboral donde se destierren conductas sexistas y contrarias a la dignidad de la mujer. Por ello la implantación y desarrollo de este Plan es un compromiso de la empresa para lograr una mejora de la calidad de vida, un aumento de la productividad real, y una optimización de las capacidades personales, no siendo, por tanto, un simple documento realizado por imposición legal.

La dirección de la empresa de manera directa y a través de la dirección de recursos humanos se ha implicado en el desarrollo de este Plan, al haber ordenado un diagnóstico de la situación real y de los puestos que ocupan las

mujeres y hombres en la empresa con la finalidad de detectar posibles desigualdades.

La dirección de la empresa considera que la igualdad real de mujeres y hombres es un principio básico de funcionamiento, lo que supone erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la empresa, y promover en el marco de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres un desarrollo.

Por lo expuesto, la dirección de la empresa adquiere el compromiso de establecer e insertar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la misma, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

# Objetivos

Los objetivos iniciales de este Plan de Igualdad pueden encuadrarse en dos grupos:

(i). **Objetivos generales.** Estos objetivos son objetivos a largo plazo y han de servir a la empresa durante todo el proceso de implantación del Plan, y como futura evolución de la igualdad en la empresa.

En este apartado el objetivo global es alcanzar un adecuado desarrollo de la cultura sobre igualdad en la empresa e incorporar su seguimiento en la gestión diaria de la misma.

(ii). **Objetivos específicos.** Estos objetivos tratan de elementos concretos que tienen que ser conseguidos a corto plazo, coherentes con la situación real y con la filosofía de la empresa en materia de gestión de personas y en particular de responsabilidad social y/o corporativa. Dentro de este apartado se incluyen con objetivos específicos: a) poner en valor las medidas existentes en materia de igualdad; b) atender las demandas y expectativas manifestadas por las personas empleadas; c) vigilar la aplicación de las políticas de recursos humanos en base a la igualdad; d) poner en marcha las medidas que garanticen el bienestar de las personas en materia de igualdad

de trato y conciliación de la vida laboral y familiar; e) implantar un protocolo de actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo; y, f) llevar a cabo sesiones de información y sensibilización en materia de igualdad.

Así pues, las características del Plan de Igualdad con arreglo a estos dos bloques de objetivos son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no sólo para las mujeres.
- Es un Plan transversal, lo que supone que el género es uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica que el género se incorpora en todas las actuaciones y políticas de la empresa y en todos sus niveles.
- Considera que es un principio básico la participación a través del diálogo y cooperación de las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT, y plantilla).
- Es un plan preventivo y elimina cualquier posibilidad de

- discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a cambios en función de las necesidades y contingencias que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
  - Parte del compromiso de la empresa de garantizar recursos humanos, materiales y económicos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
  - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección de personal, la contratación, la promoción interna, la formación, la conciliación, la salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
  - Comunicación, sensibilización y cultura de empresa con la igualdad plena.
  - Aplicar las perspectivas de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
  - Garantizar la no discriminación salarial por razón de género.
  - Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

# Análisis general

El análisis realizado en la empresa tiene como finalidad establecer el diagnóstico de la misma para la posterior implantación del Plan, conforme al detalle que se extrae en cada una de las áreas, y cuya finalidad, no es otra que la de introducir mejoras ante la presencia de situaciones discriminatorias entre hombres y mujeres.

Este examen tiene por objeto garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos aquellos aspectos que les vinculen contractualmente con la empresa, y se efectúa mediante la comprobación de una serie de parámetros donde aparecen, a su vez, un número determinado de garantías como acciones orientadas a cubrir aquellos campos en materia de procedimientos de orden interno que contribuirán de forma efectiva a la implantación de la igualdad en la empresa.

## Responsable de igualdad

Uno de los deseos principales de la empresa es la implantación de medidas de género a fin de lograr una política igualitaria entre mujeres y hombres. Por ello es preciso designar a una persona como responsable que garantice el cumplimiento de las medidas de igualdad en la empresa, puesto que se insertará en el organigrama de la empresa a tal efecto. Este responsable tendrá formación específica en esta materia (agente de igualdad o similar), y gestionará el Plan, participará en su implantación en la empresa, controlará el desarrollo de este en cada una de las áreas o departamentos de la empresa, unificará criterios, mantendrá una relación fluida con la RLT, solicitando su participación, y promoverá la Comisión Seguimiento y Evaluación (Comisión de Igualdad).

Responsable: Dirección del Departamento de Recursos Humanos.

Plazo: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad.

1.

# Diagnóstico

**1. Previo.** Una de las características más significativas de la empresa es su alto número de hombres según el cuadro que más abajo se expondrá. Lo que exige implementar medidas destinadas a la modificación de esta distribución, con acciones tendentes a la incorporación de mujeres a la plantilla de la empresa.

**2. Contratación, acceso a la empresa y selección de trabajadores.** Las medidas antidiscriminatorias deben garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, así como promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

En la actualidad, y debido a las características de los puestos de trabajo, bien por razones históricas, bien por razones de falta de interés o de oferta, la mayoría de los trabajadores poseen la categoría de conductor, y tienen una presencia mayoritariamente masculina (99 % de la plantilla de conductores son hombres y el 50 % de la plantilla de oficinas y talleres son mujeres). Esta diferencia exige que se lleve a cabo un esfuerzo por incorporar a la plantilla de la

empresa un número más significativo de mujeres en puesto que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, articulando en los procesos de selección sistemas que permitan hacer más atractivo el ingreso de trabajadoras en esos puestos.

Sin embargo, no existe diferencia en el tipo de contrato o porcentaje de la jornada en relación a los contratos de donde se pueda deducir que existe algún indicio de discriminación.

**3. Promoción interna en la empresa.** La promoción interna en la empresa debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la mejora de sus condiciones laborales. Para ello tienen que utilizarse procedimientos basados en la promoción y ascenso conforme a criterios objetivos y transparentes. La existencia de vacantes internas tiene que ser conocida por la empresa.

El diagnóstico detecta que sobre este particular no se está llevando a cabo ninguna labor destinada a facilitar la promoción en términos de igualdad en los puestos donde se pueda llevar a cabo dicha promoción, ni, tampoco, la posibilidad de que se produzca una multifuncionalidad dentro de distintos puestos que permita el



cambio de uno a otro para poder ascender.

**4. Formación de los trabajadores.** La formación va ligada al puesto de trabajo y a las competencias que en el mismo se desarrollan. También va vinculada a las tareas y responsabilidades a desempeñar, por lo que los trabajadores son incorporados a la empresa en función de este criterio. Los resultados obtenidos en el diagnóstico indican la falta de formación en materia transversal o de género, limitándose la misma a formación sólo, del puesto de trabajo. No existe formación, por ej.: acoso laboral por razón de sexo, igualdad de oportunidades, etc... La empresa tampoco incluye dentro de su política de responsabilidad social corporativa esta materia.

**5. Política salarial.** La finalidad de la igualdad en materia salarial es garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor. No se han detectado del examen del convenio colectivo de empresa la existencia de diferencias retributivas de las que se deduzca situaciones discriminatorias, sino, tan sólo, en función de la categoría y/o puesto de responsabilidad asignado.

#### **6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

La perspectiva de género garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación. Se posibilita así que todos los trabajadores puedan acogerse a una jornada laboral distinta de la habitual y que este derecho no impida la mejora de su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción y ascenso, formación, o incremento de la retribución. La conciliación familiar exige un incremento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el acceso a sus derechos, lo que contribuirá sin duda a la mejora de sus condiciones de vida. El diagnóstico que sobre este particular se ha llevado a cabo ha detectado un uso igualitario de los derechos de conciliación familiar entre mujeres y hombres por parte de la plantilla de la empresa, sin que exista ningún obstáculo (o no se ha detectado) para el disfrute de estos derechos. Se constata que todos los trabajadores acceden sin restricción alguna a los permisos de maternidad, paternidad así como los conciliatorios.

**7. Salud laboral.** Es trascendental introducir la dimensión de género en la política de salud laboral de la empresa. Mediante el Servicio de

Prevención Ajeno y la MATTEPSS se encuentra garantizadas la atención *latu sensu* de las situaciones de embarazo y lactancia, sin que ello elimine la obligación de la empresa acomodar o ajustar su organización a las medidas que hicieran falta para lograr la mejor situación de la trabajadora. En este ámbito de actuación se deben activar mecanismos necesarios para facilitar el cambio de puesto de trabajo con riesgo a aquellos otros donde no exista, o este sea notoriamente inferior. No se ha detectado en el diagnóstico situaciones que pudieran indicar el incumplimiento de estas medidas.

**8. Acoso sexual.** Desde la perspectiva género que tiene que existir en cualquier actuación empresarial, cualquier conducta de carácter sexual que sea indeseada, no es aceptada en la empresa y merece el máximo reproche. La empresa no cuenta con protocolo de acoso por razón de sexo, y/o un canal de denuncia destinado a comprobar dichos extremos o reprimir los mismos. Es preciso desde esta perspectiva que los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de acoso, y por ello deba materializarse un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

**9. Violencia de género.** La empresa no dispone a fecha de realización del diagnóstico de información relativa a la existencia en su plantilla de víctimas de violencia de género.

Desde el departamento de recursos humanos se debe difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.

**10. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización.**

La empresa debe asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

La empresa debe difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

La dirección de la empresa debe informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.

2.

Propuesta de mejora

Como elemento prioritario de actuación a la hora de establecer las distintas medidas que deben aplicarse en la empresa, además de dar respuesta al diagnóstico, se prestará especial atención a todas y cada una de las materias que sugiere la LOI como elementos necesarios que deben existir en una política de género.

Realizado el diagnóstico según el apartado anterior se constata como medidas a realizar con mayor o menor urgencia las siguientes:

- ❖ Es preciso llevar a cabo actuaciones que posibiliten la cobertura de necesidades en materia de información y formación sobre igualdad y que transmita a las personas empleadas plena sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- ❖ Es necesario llevar a cabo acciones orientadas a cubrir aquellos campos en materia de procedimiento de orden interno donde se han detectado como más débiles o inexistente la ausencia de medidas de género y que contribuyen a la implantación sólida de la igualdad en la empresa (p.ej.: procedimientos de selección).
- ❖ En concreto se considera preciso llevar a cabo las siguientes acciones:
  - Información y sensibilización: reforzar la cultura de la igualdad.
  - Elaborar un protocolo de actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo e informe sobre su contenido y rutas de aplicación.
  - Sería conveniente en que el marco general de la implantación de una evaluación de riesgos penales *Compliance Penal* se elabore un canal denuncias.
  - Promoción en el acceso al empleo de mujeres.
  - Reforzar el Compromiso de la Empresa acerca de la ocupación de puestos de mandos intermedios en como mínimo el 50 % de mujeres.

3.

# Estrategias y acciones

Del diagnóstico realizado se considera que existen al menos cinco áreas de actuación en las que la empresa debe iniciar actuaciones destinadas a implantar políticas de género a fin de eliminar las distorsiones estructurales que existen y/o pudieran existir.

En función de esta necesidad se entiende que es preciso actuar en las siguientes áreas:

<b>ACCIONES A IMPLANTAR</b>		
<b>Áreas de actuación</b>	<b>Nº</b>	<b>Denominación</b>
Selección, Promoción y Retribución.	1	Revisión de situación anualmente.
Formación y Desarrollo Profesional.	2	Continuación con la formación.
Comunicación, Información y Sensibilización sobre Plan Igualdad.	3	Sesiones informativas a toda la plantilla sobre Resultados Diagnóstico y Plan de Igualdad.
Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	4	Incorporar al Sistema Nuevas Medidas de Conciliación.
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	5	Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

# 3.1

## Selección, promoción y retribución

---

Estrategias y acciones

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN		
FICHA ACCIÓN Nº	1/5	
ÁREA	Selección, Promoción y Retribución	
ACCIÓN	Revisión de situación anual.	
FECHA INICIO	Noviembre 2020	FECHA FIN Continuo
OBJETIVOS	Conocer y establecer medidas de corrección, en su caso, situaciones de diferencias de presencia o discriminación entre mujeres y hombres en cada una de las áreas de Selección, Promoción Interna y Retribución.	
DESCRIPCIÓN	Con carácter anual la Dirección General con el Departamento de Recursos Humanos llevarán a cabo una sesión de control sobre los procesos de selección ocurridos, las promociones internas realizadas y la situación salarial de las personas empleadas con el fin de detectar posibles desviaciones en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	Planificación de la sesión de revisión anual. Información de los resultados a la Comisión de Igualdad. Analizar la gestión existente relativa a la promoción interna y contratación, que incluyen la igualdad como principio básico, así como valoración del grado de conocimiento, uso y satisfacción de la posibilidad de promoción, que se revisan con carácter anual de forma individual.	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección General y Dirección Recursos Humanos.	
PERSONAL PARTICIPANTE Nº	En Selección y Promoción no se sabe de antemano. En Retribución la revisión afecta a toda la plantilla.	



3.2

# Formación y Desarrollo Profesional

---

Estrategias y acciones

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN		
FICHA ACCIÓN	2/5	
ÁREA	Formación y Desarrollo Profesional	
ACCIÓN	Continuación de la formación y desarrollo profesional.	
FECHA INICIO	Enero 2021	FECHA FIN Continuo
OBJETIVOS	Son objetivos del propio Programa: A través de la mejora de la cualificación y polivalencia individual, asegurar la polivalencia de cada Sección y ganar en el crecimiento interno de la Organización.	
DESCRIPCIÓN	<p>Realización de un análisis que incluye todo el personal, desagregado por Mujeres y Hombres, señalando los puestos y funciones que conoce cada persona y en la que se recoge también el grado de polivalencia individual, por secciones y global.</p> <p>En el mismo análisis manifestar la posibilidad el plan de acciones formativas en otras funciones o puestos.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	<p>Seguimiento semestral por el Jefe de Departamento y RRHH. Anualmente se actualizan los datos y los resultados con el nuevo grado de polivalencia.</p> <p>Información de los resultados a la Comisión de Igualdad, así como valorar el grado de satisfacción de los trabajadores de forma anual e individual.</p>	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE	Jefatura de Departamento, RRHH y Dirección.	

# 3.3

## Comunicación, información y sensibilización sobre el Plan de Igualdad

---

Estrategias y acciones

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN			
FICHA ACCIÓN	3/5		
ÁREA	Comunicación, Información y Sensibilización sobre Plan de Igualdad.		
ACCIÓN	Sesiones informativas a toda la plantilla sobre Resultados del Diagnóstico y contenido del Plan de Igualdad		
FECHA INICIO	Enero 2021	FECHA FIN	Continuo
OBJETIVOS	Informar a todas las personas empleadas sobre los resultados del diagnóstico en materia de igualdad. Presentarles el Plan de Igualdad. Promover y consolidar una cultura en materia de igualdad en la Empresa.		
DESCRIPCIÓN	Se llevará a cabo una sesión informativa para toda la plantilla.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	Realización de la sesión informativa conforme al calendario fijado. Reuniones semestrales con la Comisión de Igualdad.  Valoración del grado de conocimiento, uso y satisfacción de los trabajadores, que se revisan con carácter anual de forma individual.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección General y Dirección Recursos Humanos.		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº	Toda la plantilla.		

# 3.4

## Conciliación de la vida familiar laboral y familiar

---

Estrategias y acciones

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN		
FICHA ACCIÓN	4/5	
ÁREA	Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	
ACCIÓN	Incorporar Sistema Garantías de Medidas de Conciliación	
FECHA INICIO	Junio 2021	FECHA FIN Continuo.
OBJETIVOS	Incorporar un sistema de gestión de la Conciliación que recoja la diversidad de las personas y de las situaciones de la empresa en cada momento.	
DESCRIPCIÓN	El Sistema de Gestión de la Conciliación debe establecer la necesidad de actualizar las medidas existentes y evaluar el grado de uso y satisfacción de las mismas, con carácter anual.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	<p>Valoración de la plantilla a las medidas de Conciliación existentes. Autoevaluación anual del sistema.</p> <p>Analizar la gestión existente relativa a la Conciliación, mediante indicadores sobre las medidas de conciliación, que incluyen la igualdad, así como valoración del grado de conocimiento, uso y satisfacción de las mismas, que se revisan con carácter anual de forma individual.</p>	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección General y Dirección Recursos Humanos.	

3.5

# Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

---

Estrategias y acciones

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN		
FICHA ACCIÓN	5/5	
ÁREA	Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	
ACCIÓN	Protocolo para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.	
FECHA INICIO	Enero 2021	FECHA FIN Continuo
OBJETIVOS	Información, formación y sensibilización a todas las personas empleadas para prevenir y, en su caso, actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo. Formación uso lenguaje no sexista en la empresa.	
DESCRIPCIÓN	Elaboración e implantación del protocolo. Realizar sesiones informativas sobre su contenido. Mantener sesiones de actualización.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	Incorporación de los procesos sobre Igualdad a sistemas de gestión interna. Realización de la sesión informativa. Reuniones semestrales con la Comisión de Igualdad.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección General y Dirección Recursos Humanos., con participación de la Comisión de Igualdad.	
PERSONAL PARTICIPANTE Nº	Toda la Plantilla.	



4.

# Sistema de Evaluación

El Plan de igualdad se incorpora como actividad estratégica en el sistema integral de la empresa y, en consecuencia, está incluido en los procesos de control seguimiento y evaluación permanente establecidos.

Los métodos e instrumentos que se van a utilizar para su evaluación son los siguientes:

#### **i.Evaluación de resultados. Indicadores.**

- Grado de desarrollo de acciones programadas. Grado de ejecución de los objetivos fijados. Valoración de las personas empleadas sobre realización del Plan de Igualdad.
- Revisiones anuales de la situación de la empresa.

#### **ii.Evaluación de proceso de implantación.**

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos empleados.
- Grado de sistematización de los procedimientos puestos en marcha.

Reuniones periódicas del Equipo de Igualdad. Incidencias y

soluciones a las mismas en la puesta en marcha de las acciones.

#### **iii.Evaluación de impacto.**

- Evolución positiva de segregación vertical.
- Evolución positiva de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación en el conjunto de la Organización con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejora de la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Contribución a la imagen de la empresa.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Consolidación en la cultura de la empresa sobre la igualdad.

9.

Vigencia

Calendario de implantación

A continuación, se detalla el calendario previsto para la implantación del Plan de Igualdad con detalle de las distintas fases del proceso:

ACCIONES PREVISTAS	Período							
	Año 1- 2020				Año 2- 2021			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Declaración de Compromiso			6/20					
Constitución Equipo Igualdad y Conciliación			7/20					
Lanzamiento Plan Igualdad								
➤ Acción 1/5				11/20	→	→	→	→
➤ Acción 2/5					1/21	→	→	→
➤ Acción 3/5					1/21	→		
➤ Acción 4/5						6/21	→	→
➤ Acción 5/5					1/21	→	→	→
Seguimiento y Evaluación						→	→	12/21

El presente Plan de Igualdad permanecerá vigente de manera permanente en aquellos apartados que así proceda y que no requieran modificación por requerimiento legal o por decisión interna de la Empresa.

Otros apartados del Plan estarán afectados por la revisión y actualización que con carácter anual se llevará a cabo y que supondrá la incorporación de los cambios necesarios en función de la evaluación y los resultados obtenidos.

# 10. Presupuesto

El presupuesto previsto para la realización del Plan de Igualdad:

<b>CONCEPTO</b>	<b>TOTAL (euros)</b>
Costes incurridos por la realización del Diagnóstico.	980 €
Sesión informativa a toda la plantilla sobre resultados del Diagnóstico y contenido del Plan de Igualdad.	800 €
Sesión formativa y de sensibilización a toda la plantilla sobre Protocolo para prevenir y actuar ante casos de	800 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.580 €</b>

Así mismo, se debe manifestar que no se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha.

11.

Participación de la RLT

Existe en la empresa representación legal de las/os trabajadoras/es elegida conforme a la legislación vigente sobre la materia. Actualmente la Representación Legal de los Trabajadores está formado por 11 trabajadores pertenecientes al sindicato UGT.

Además de su función en aspectos de negociación colectiva, con el objeto de llevar a cabo una participación más activa, tanto durante el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad, como en su posterior seguimiento y evaluación, se ha acordado que una persona que ostente cargo de RLT se integre en la Comisión de Igualdad.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a nombrar personas adicionales que podrán participar en las reuniones y a acudir acompañados, aunque en caso de votación el mismo se emite en única representación.

La RLT elegirá entre sus miembros a un miembro que se integre en la Comisión en un plazo de 15 días desde la comunicación por la empresa.



12.

Comisión de igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán 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 sobre consecución de sus objetivos: de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La fase de evaluación y seguimiento contemplada en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras 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 acontecimiento 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.

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Igualdad, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado el cumplimiento, los objetivos

marcados y las acciones programadas.

La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. La Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretación del Plan de Igualdad.
- b) Seguimiento de su ejecución y del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- c) Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- d) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- e) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- f) Intervención cuando sea requerida, tanto desde la Dirección de la empresa, como de la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas por el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc).
- g) Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

La composición de la Comisión de Igualdad está integrada como mínimo por las personas ocupantes de las posiciones y cargos cuyos datos figuran en la tabla incorporada a continuación y será paritaria.

Relación de miembros que deben formar la Comisión de Igualdad:

Posición	Cargo	Departamento
Representante empresa.	Dirección empresa	RR.HH/PRL/
Francisco Javier Sancho Gañarul.	Representante RLT	CPM
Raquel Marco Cardiel	Jefa de Tráfico.	Tráfico.
Sara Cardiel Vidal	Coordinadora	Flota de Zaragoza
Vanessa Rivelles Rodr	Coordinadora	Flota de Tarragona.
Asesor externo	-	-