

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8807** *Resolución de 31 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Carlson Wagonlit España, SLU.*

Visto el texto del plan de igualdad de la empresa Carlson Wagonlit España, SLU dando cumplimiento a lo dispuesto en su Convenio colectivo («BOE» 12-7-2010), (código de convenio n.º 90100031112014) que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT que representan a la mayoría de los comités de empresa y delegados del personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de julio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### PLAN DE IGUALDAD CARLSON WAGONLIT ESPAÑA, SLU

Características del plan de igualdad de CWT:

0. El Plan de Igualdad de Carlson Wagonlit está basado en la LOIEMH 3/2007 arts. 45 y 46.

1. Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.

2. Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

3. Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

4. Ser proactivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo presentes y futuras.

5. Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 00. Estructura del plan:

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

I. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos generales y específicos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, y las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados.

II. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de indicadores que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

III. Comisión de seguimiento y Evaluación del Plan encargada de vigilar su cumplimiento y de hacer su seguimiento y su evaluación, decidiendo las modificaciones que se consideren necesarias en el periodo de vigencia del Plan.

IV. Vigencia del Plan de Igualdad.

V. Anejos.

## I. Programa de actuación

## A) Objetivos generales del plan:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo prioritario de este Plan de Igualdad de CWT consistirá en la búsqueda de la equiparación real entre mujeres y hombres, con especial incidencia y con el reto de igualar las condiciones de trabajo en todos los niveles de la organización, sobre todo en aquellos en donde el desequilibrio de género es más acusado y en los que se están infrarrepresentados.

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa. Creación de la figura de agente de igualdad como garante de dicha integración.

Integrando la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa, y sensibilizando y concienciando a todos los que pertenecemos a CWT, principalmente mediante la formación y la promoción interna, los retos marcados se conseguirán en el futuro, obteniendo la igualdad real y de trato entre mujeres y hombres, algo que se extenderá de forma indirecta al resto de la sociedad.

Como garantes de dicha integración cotidiana se crea la figura de agente de igualdad en la empresa.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Las vías de conciliación y medidas adoptadas y que se tomen en adelante, así como el establecimiento de los protocolos de violencia de género, acoso sexual y de condición de género, son aspectos importantes que mejorarán y asegurarán el bienestar de QUIENES conformamos la Empresa.

## B) Estrategias y medidas:

Fomentar la corresponsabilidad familiar.

Establecer mecanismos estables de recopilación de datos de interés para el diagnóstico y el seguimiento del plan, aflorando la información disponible en todos los ámbitos del plan, con seguimiento de la Comisión de Igualdad Semestral o anual según aplique.

## Objetivo específico 1:

1. Aflorar, organizar y presentar adecuadamente los parámetros que permitan el diagnóstico y el seguimiento en la implantación del Plan.

Medidas:

- a. Constitución de la comisión de evaluación y seguimiento del plan de igualdad.

- b. Dotación de reglamento de funcionamiento para la CES.

Indicador: Constitución de CES.

Responsables: Comisión de Igualdad.

Plazos: 1 mes a partir de la firma del plan de igualdad.

C) Selección/contratación:

Objetivo específico 1.

Lograr un mayor equilibrio entre la contratación de hombres y mujeres. Procurando incrementar la presencia de hombres en las categorías en las que se encuentran infrarrepresentados y viceversa, teniendo en cuenta las circunstancias del sector.

Objetivo específico 2.

Garantizar la igualdad de trato en todos los procesos de selección y acceso en la empresa, fomentando acciones positivas para buscar el equilibrio de presencia de mujeres y hombres en la organización, y en especial en los puestos de responsabilidad.

Medidas:

a. Utilizar un lenguaje no sexista en el modelo de solicitud y en las convocatorias de vacantes y ofertas de empleo.

b. CWT tratará de impulsar la adopción de medidas de igualdad en todas aquellas empresas con las que tenga, en la actualidad y a futuro, servicios subcontratados y además, será criterio de selección de estas empresas el hecho de tener negociadas medidas y/o planes de igualdad en su seno.

Indicador: Control y chequeo de que se emplea un lenguaje no sexista.

Responsable: RRHH.

c. Para garantizar de manera efectiva la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al puesto de trabajo, se solicitará a empresas externas de selección que envíen los CV de las personas candidatas sin hacer constar ningún dato personal, de modo que sólo conste la información relativa a las capacidades y aptitudes para desempeñar las funciones del puesto, sin embargo, y teniendo en cuenta la gran variedad de fuentes de recepción de CV, la Compañía no podrá garantizar que todos ellos sean CV ciegos.

Indicador: Cada uno de los procesos llevados a cabo por proveedores externos.

Plazos: Anual.

Responsables: RRHH.

d. Los cuestionarios utilizados en los procesos de selección no incluirán preguntas que puedan atentar a la intimidad personal.

Indicador: El cuestionario tipo.

Plazos: Anualmente.

Responsables: RRHH.

e. Se formalizará un cuestionario que pregunte a los empleados que causan baja voluntaria por los motivos de ella, con el fin de comprobar si la causa es por alguna razón discriminatoria o de conciliación.

Indicador: El cuestionario tipo.

Plazos: En el momento de producirse la baja.

Responsables: RRHH y Comisión de Igualdad.

f. En igualdad de méritos, capacidad y aptitudes para desempeñar el puesto de trabajo tendrá prioridad la persona del sexo menos representado en departamento donde se vaya a cubrir el puesto.

Indicador: N.º hombres y N.º de mujeres. N.º hombres y N.º de mujeres de nueva incorporación en relación con el total de H o M de ese Dpto (Tasa de concentración).

Plazos: Anualmente.

Responsables: RRHH + Comisión Igualdad.

g. Se informará Anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección habidos, los porcentajes de candidatos por género y los finales por sexo.

Indicador: N.º total de procesos por semestre.

Plazos: Anualmente.

Responsable: RRHH.

h. Tener registros desagregados por sexo del número de candidaturas recibidas, personas aprobadas, contratación y nivel al que acceden de cada oferta de empleo.

Indicador: 100% Registros.

Plazos: Anualmente.

Responsable: RRHH.

i. Realizar un seguimiento del n.º de mujeres y hombres en las diferentes bolsas de empleo.

Indicador: N.º de hombres o mujeres de nueva incorporación en bolsa de empleo en relación con el total de hombres en la bolsa. (Tasa de concentración).

j. Formar y sensibilizar en materia de igualdad a todo el personal de RRHH y todo aquel encargado de realizar procesos de selección en sus áreas.

Indicador: Registro de Formación.

k. Creación de la figura de agente de igualdad, dotándola de la formación adecuada en la materia.

Indicador: Existencia de Persona Agente de Igualdad, académicamente acreditada.

Responsables: RRHH/Selección.

Plazos: Inmediatamente tras la firma del plan.

\*\*\* Si tras la implementación de la nueva herramienta, esta permite una frecuencia mayor de generación de informes, acortando así los plazos de entrega de indicadores, la Comisión de seguimiento acordará nuevos plazos.

D) Promoción interna, categorías y desarrollo profesional:

Objetivo general:

Para asegurar una representación suficientemente significativa en órganos y cargos de responsabilidad, el objetivo general a conseguir será: Aumentar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de manera que se alcance paridad de sexos, de acuerdo con lo previsto en la LOIEMH 3/2007 de 22 de marzo, en lo referente a que el plan de igualdad comprende la totalidad de la empresa, y especialmente en lo que toca al principio de presencia o composición equilibrada.

Objetivo específico 1.

Definir la pauta de la plantilla para presentarse a las promociones.

Se garantizará y promoverá la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de todas las categorías y funciones.

Medidas:

a. Por regla general, los puestos vacantes se publicarán en convocatorias internas.

Indicador: N.º de vacantes publicadas.

Plazo: Inmediatamente desde la convocatoria.

Responsable: RRHH.

b. Se informará anualmente a la Comisión de seguimiento las promociones realizadas, en todas las categorías, con especial atención a Mandos Medios y Superiores,

Indicador: N.º total de procesos de promoción por semestre.

Plazos: Anualmente.

Responsable: RRHH.

c. los datos referentes a las promociones se presentarán siempre desagregados por sexo.

Indicador: 100% Datos/estadísticas.

Plazos: Semestralmente.

Responsable: RRHH.

## Objetivo específico 2.

Durante la vigencia de este primer plan de igualdad, la empresa pondrá todos los medios a su disposición para aumentar la presencia de mujeres en las categorías en que su porcentaje de representatividad sea inferior al porcentaje total de mujeres en la empresa. Especialmente se procurará aumentar la presencia de mujeres en todos los niveles de responsabilidad de la organización, Equipo ejecutivo, managers mandos, responsables de personas, supervisores y jefes de equipo, de acuerdo con el artículo 75 de la citada LOIEMH 3/2007.

### Medidas:

a. Alcanzar un 60% de personal femenino en posiciones de responsabilidad.

Indicador: Presencia equilibrada de mujeres en posiciones de responsabilidad y gestión de personas.

Plazo: 4 años (vigencia del Plan).

Responsable: RRHH.

b. En caso de posiciones vacantes en el equipo ejecutivo, una vez analizadas las diferentes candidaturas, en igualdad de condiciones de mérito, aptitud y capacidad, se dará prioridad a la candidatura del sexo menos representado.

c. Se buscará el formato adecuado para registrar los niveles de estudio y las titulaciones de la plantilla para tener información sobre posibles sobrecualificaciones de las mujeres.

Indicador: Implementación de la nueva herramienta Oracle Fusión.

Plazo: Una vez se implemente la nueva herramienta.

Responsable: Dpto. de Informática + RRHH.

d. Motivar y formar a las mujeres mediante campañas informativas y formativas a que se presenten a los puestos de categorías masculinizadas y allá donde se encuentren infrarrepresentadas.

Indicador: N.º de campañas.

Plazo: Semestral.

Responsable: Comisión de Igualdad y Agente de igualdad (RRHH).

e. Hacer un seguimiento estadístico del porcentaje de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.

Indicador: N.º de informes.

Plazo: Anual.

Responsable: Comisión de Igualdad y Agente de igualdad. (RRHH).

f. En igualdad de méritos, capacidad y aptitudes para desempeñar el puesto de trabajo tendrá prioridad la persona del sexo menos representado en departamento donde se vaya a cubrir el puesto.

Indicador: N.º de Informes.

Plazo: Anual.

Responsables: RRHH/Selección y DPTO Informática.

g. Según se vayan estableciendo Planes de Carrera en la Compañía, se prestará especial atención al personal femenino, que ofrezcan el conocimiento de los procesos formativos a seguir para conseguir la promoción tanto en categorías como en retribuciones.

Indicador: Creación del Plan de Carrera.

Plazo: 4 años.

Responsable: Comisión de Igualdad y Agente de Igualdad (RRHH).

h. A medida que la nueva herramienta sobre formación académica se vaya implementando, se comenzará a diseñar una definición de itinerarios profesionales en la Compañía.

Indicador: N.º Informes.

Plazo: Semestral.

Responsable: Comisión de seguimiento.

i. Crear un sistema de definición de puestos de trabajo con enumeración de funciones y competencias.

## E) Retribución:

## Objetivo general.

Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminaciones por razón de sexo. A través de los indicadores de salarios se tratará y facilitará la transparencia en el sistema retributivo de la Empresa, buscando la igualdad en puestos de trabajo y en la valoración de los mismos.

## Objetivo específico 1.

Se establecerán objetivos concretos de reducción de diferenciales existentes en la retribución bruta anual, entre sexos mediante el análisis de la estructura salarial, comprobando sus orígenes. Si del resultado de dicho análisis se dedujesen desigualdades por razón de sexo, se fijarán los criterios para la eliminación de diferencias y desviaciones y el plazo para las correcciones y desviaciones.

## Medidas:

a. Elaboración de informes que revisen con perspectiva de género las categorías más feminizadas para comprobar que están en el nivel salarial que les corresponde según el principio de salario igual a trabajo de igual valor.

Indicador: El informe que se elabore.

Plazo: Anual (junio).

Responsable: Elaboración de informe: RRHH; Evaluación: Comisión Seguimiento.

b. Realizar Anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, desagregando los datos por retribuciones fijas y complementos, estableciendo agrupaciones que permitan hacer una comparativa adecuada y conforme a valor de puestos en el mercado.

Indicador: El informe que se elabore.

Plazo: Anual (junio).

Responsable: elaboración De Informe: RRHH; Evaluación: Comisión Seguimiento.

c. Analizar y conocer los niveles salariales en los que están las categorías más feminizadas y las más masculinizadas para comprobar diferencias, teniéndose en cuenta para la comparativa la realidad de mercado.

Indicador: El informe que se elabore.

Plazo: Anual.

Responsable: Elaboración del informe por parte de RRHH; Evaluación y Comisión Seguimiento.

d. Hacer un seguimiento estadístico de las prestaciones sociales que concede la empresa por tipo de ayuda concedida y sexo.

Indicador: El informe que se elabore.

Plazo: Semestral.

Responsable: Elaboración del informe por parte de RRHH; evaluación y comisión seguimiento.

e. Establecer como medida de acción positiva un proceso de reducción de la brecha salarial por género hasta su desaparición, para eliminar discriminaciones salariales detectadas en el diagnóstico de situación elaborando un plan temporal.

Indicador: Plan calendarizado.

Plazo: 4 años.

Responsable: Comisión Negociadora Convenio + Comisión Igualdad.

## Objetivo específico 2:

Revisar todos los complementos salariales que pueden ser considerados discriminatorios por razón de sexo para fijar medidas de equiparación salarial.

Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición clara y no discriminatoria de las condiciones de todos los pluses y complementos salariales.

Medidas:

a. El Convenio Colectivo será el elemento adecuado para su discusión.

Indicador: Revisión de la estructura retributiva mencionada con encardinación en convenio.

Plazo: 4 años

Responsable: Comisión Negociadora de Convenio + Comisión de Igualdad.

F) Formación:

Objetivo general:

Dentro del Plan de Formación previsto para CWT, se contemplará la perspectiva de género.

El desarrollo de competencias impacta en el crecimiento sostenible del negocio y favorece la empleabilidad de todo el personal, y es clave para promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias.

Todas las acciones formativas que se implanten carecerán de cualquier requisito que pudiera resultar discriminatorio para cualquiera de los sexos.

La empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, para facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de su plantilla.

Medidas:

a. Realizar programas informativos específicos para mujeres con el propósito de animarlas a ocupar vacantes en las categorías, grupos y departamentos en que estén subrepresentadas así como cursos de liderazgo y empoderamiento.

Indicadores: N.º programas informativos.

Plazos: Permanente (tener a los colaboradores formados e informados) teleformación.

Responsable: Elaboración cursos: RRHH/formación + Supervisión Comisión Seguimiento.

b. Los horarios para la formación serán compatibles con las responsabilidades laborales, personales y familiares, teniendo en cuenta todos y cada uno de los horarios del personal, contemplando especialmente las reducciones de jornada, y la formación se realizará siempre dentro de la jornada laboral, siempre que la configuración de la formación lo permita.

Indicadores: N.º Cursos/horarios.

Plazo: Permanente.

Responsable: Formación + Comisión Seguimiento.

c. Incluir en los cursos obligatorios para el personal de nuevo acceso módulos de igualdad entre mujeres y hombres.

Indicadores: N.º de cursos/N.º de alumnas/os.

Plazo: Semestral.

Responsable: RRHH/formación+Comisión Seguimiento.

d. Implantar una herramienta informática que recoja los cursos de formación realizados por la plantilla, con datos para conocer su potencialidad de cara a los planes de carrera personalizados.

Indicador: Informes realizados.

Plazo: 6 meses desde la firma del plan.

Responsable: DPTO. Informática+RRHH + Comisión Seguimiento.

e. Formar en género al total de la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones.

Indicadores: N.º de cursos y N.º de alumnos.

Plazo: Permanente.

Responsable: RRHH/Formación+ Comisión Seguimiento.

f. Elaboración de informes sobre la formación en género de la plantilla.

Indicadores: El informe.

Plazo: Semestral.

Responsable: RRHH.

## G) Prevención de riesgos:

## Objetivo general:

Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, desde la perspectiva de género.

Se incorporará la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora en función de su sexo.

## Objetivo específico 1:

Evaluación por puesto de trabajo y situación de la mujer en función de su estado o fase vital (embarazo, embarazo de riesgo, maternidad, periodo de lactancia, menopausia, etc.).

## Medidas:

a. Evaluación por puesto de trabajo y situación de la mujer en función de su estado (embarazo, embarazo de riesgo, maternidad reciente, periodo de lactancia,...).

Indicadores: N.º de evaluadores.

Plazos: Semestral.

Responsables: Prevención de riesgos laborales.

b. Se elaborarán informes sobre salud de las mujeres, contemplando lo expuesto en la Medida a.

Indicadores: Informes.

Plazos: Semestral.

Responsables: Prevención riesgos laborales.

## Objetivo específico 2:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

## Medidas:

a. Realización de acciones de sensibilización/formación sobre acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla.

Indicador: N.º de acciones de sensibilización/Formación.

Plazo: Semestral.

Responsable: RRHH/riesgos laborales + Comisión Seguimiento.

## Objetivo específico 3:

Mejorar, en su caso, vía la negociación colectiva, los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así en mayor medida, a su protección.

## Medidas:

a. Acciones de sensibilización sobre violencia contra las mujeres.

Indicadores: N.º acciones de sensibilización.

Plazo: Permanente/teleformación.

Responsable: RRHH.

b. Aumentar vía Negociación Colectiva las mejoras legales de protección de mujeres víctimas de Violencia de genero.

Indicadores: N.º de medidas que se negocien en convenio.

Plazos: Inmediatamente tras la firma del plan.

Responsables: Comisión Negociadora de Convenio + Comisión Igualdad.



- c. Creación de un sistema de apoyo para las víctimas de VG.  
Indicadores: El sistema.  
Plazos: Inmediatamente tras la firma del plan.  
Responsables: Agente de Igualdad + Comisión Igualdad.
- d. Elaboración de informes con la información desprendida de las medidas anteriores  
Indicadores: Informes.  
Plazo: Semestral.  
Responsable: Comisión de Seguimiento.
- H) Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar:
- Objetivo General:
- Satisfacer las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla sin incurrir en discriminación por razón de sexo.
- Las medidas de conciliación adicionales a las impuestas por la legislación, se acordarán con la RLT, a través de la negociación colectiva.
- Medidas:
- a. La RLT realizará un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla, desagregado por sexo.  
Indicadores: El estudio.  
Plazo: Semestral.  
Responsable: Agente Igualdad + Comisión Seguimiento.
- b. Recoger en el convenio las medidas que se establezcan para empleados/as que mejoren las existentes en la empresa.  
Indicadores: N.º de medidas que se negocien en convenio.  
Plazo: De conformidad con las reuniones del comité Intercentros.  
Responsable: Comisión Negociadora de Convenio + Comisión Igualdad.
- c. Realizar un seguimiento estadístico (estudio), desagregado por sexo de los permisos, suspensiones de contratos, reducciones de jornada y excedencias por motivos de conciliación.  
Indicadores: El estudio.  
Plazo: Semestral.  
Responsable: RRHH + Comisión Seguimiento.
- d. La persona trabajadora tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la legislación vigente y/o pactos colectivos que se pudieren alcanzar y fueran aplicables en cada momento.  
Indicadores: N.º personas que ejercen derecho a permisos familiares/N.º de conflictos entre organización del trabajo y conciliación familiar.  
Plazo: Semestral.  
Responsable: RRHH (análisis de derechos a permisos familiares) + Comisión Seguimiento (N.º de conflictos).
- e. Realizar campañas de sensibilización y fomento en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y trabajos de cuidado de familiares dependientes con acciones específicas dirigidas a los varones.  
Indicadores: N.º campañas realizadas/N.º de permisos familiares ejercidos por varones.  
Plazo: Semestral.  
Responsable: Comisión de Igualdad.
- f. Realizar campañas de sensibilización y fomento de la corresponsabilidad de las tareas domésticas y trabajos de cuidado de familiares dependientes.  
Indicadores: N.º de reuniones-horarios/N.º vídeo/audio conferencias.  
Plazo: Semestral.  
Responsable: Comisión de Igualdad.

g. Los empleados/as con contrato suspendido por excedencia de maternidad, paternidad, guarda legal o cuidado de familiares, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar previamente a su reincorporación, el material de la formación impartida, así como el acceso a la formación on-line.

Indicadores: N.º personas en situaciones mencionadas/N.º solicitantes de formación-materiales, etc.

Plazo: Semestral.

Responsable: RRHH.

## II. Seguimiento y Evaluación del Plan

La garantía del éxito del Plan de Igualdad es el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento de las medidas acordadas y valorar de manera rigurosa el alcance real que han tenido en el seno de la empresa tal y como prevé artículo 46.1 de la LOI 3/2.007

El seguimiento y la evaluación continua permiten recabar información relevante sobre su grado de eficacia para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y corregir las posibles disfunciones.

Los objetivos del seguimiento y evaluación son:

- Comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del Plan en la empresa, conociendo el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre éstos y los resultados.
- Analizar el proceso de desarrollo del Plan, identificando los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del mismo.
- Sustituir las medidas que no alcancen los objetivos marcados por otras medidas efectivas.

El sistema de seguimiento se aplica de manera continua a lo largo del periodo de vigencia del Plan asegurando la recogida regular de los datos y de la información necesaria para su realización. Al final de cada ejercicio de ejecución, se elaborará una evaluación con los resultados obtenidos del seguimiento que incluirá las correcciones necesarias y/o las nuevas medidas que sea necesario emprender.

Para el seguimiento del Plan se recogerá información sobre:

1. Los resultados obtenidos con su implementación hasta el momento.

La Comisión de Seguimiento/Igualdad consensuará un modelo de ficha de recogida de información para cada una de las áreas de intervención del Plan en la que figuren los datos cuantitativos y cualitativos que permitan conocer los resultados que se están obteniendo con la puesta en marcha de las diferentes medidas contempladas para cada área.

2. El grado de ejecución de las medidas.

Al igual que en apartado anterior, la Comisión consensuará un modelo de ficha en el que se recoja la información referida al proceso de ejecución del Plan. Se analizará el nivel depuesta en marcha de cada una de las medidas (si ha comenzado o no, las dificultades en su implantación, si está siendo pertinente con el objetivo que pretende...).

La Comisión de Igualdad analizará la información obtenida, tanto de los resultados como del proceso para extraer las conclusiones que permitan reflexionar sobre lo conseguido hasta el momento e identificar elementos a corregir y posibles acciones futuras.

Los resultados del seguimiento realizado a lo largo de cada año de vigencia del Plan serán utilizados como fuente de información para la evaluación intermedia y para la evaluación final.

Los objetivos de dichas evaluaciones son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar su proceso de desarrollo.

- Identificar nuevas necesidades que requieran la reformulación de las medidas o la adopción de unas nuevas no contempladas en el inicio.

Cada evaluación se estructura en tres ejes:

I. Evaluación de resultados, en la que se contempla el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

II. Evaluación del proceso, en la que se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas y los cambios que se hayan podido producir en función de la flexibilidad del Plan.

III. Evaluación de impacto, en la que se recogerá el grado de acercamiento a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, los cambios producidos en la cultura de la empresa y de la plantilla y la reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Una vez realizada la evaluación final del Plan se conocerá la nueva situación de la empresa respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y las nuevas necesidades que hayan surgido por la propia implantación del Plan y por las condiciones cambiantes del entorno.

A partir de ahí, se determinará la estrategia a seguir para dar respuesta a esa nueva situación, valorando la necesidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad si el objetivo final de conseguir una igualdad efectiva entre los géneros no se ha culminado con el primero.

Además anualmente se revisarán los diagnósticos e Indicadores que a continuación se indican, desagregado por sexo, calculados a 31 de diciembre de cada año.

- Distribución total de la plantilla.
- Distribución de la plantilla por grupos profesionales.
- Distribución de la plantilla por edades.
- Distribución de la plantilla por antigüedad en cada grupo.
- Altas totales en la Empresa.
- Distribución de altas por grupo profesional.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
- Bajas totales en la Empresa.
- Contrataciones ETT.
- Política salarial (diferenciando por sexos y por total de la plantilla).
- Complementos salariales y extrasalariales por grupos y banda salarial.
- Formación (diferenciado por sexos y grupos profesionales).
- Contratación (diferenciando sexo).
- Acciones formativas. Información completa.
- Participantes en cada acción formativa.
- Horas empleadas en formación.
- Promoción (diferenciado por sexos y grupos profesionales).
- Promociones de cambio de categoría.
- Promociones habidas de Convenio.
- Promociones considerando subidas salariales.
- Reducciones de jornada.
- Excedencias.
- Salud laboral.

Responsable: RRHH.

Plazos: Semestral.

Indicadores: Estadísticas.

### III. Comisión de Seguimiento y Evaluación

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

La Comisión de seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

#### Composición.

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del mismo, en número de 3 representantes de la empresa y 3 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes:

Cada uno de los sindicatos tendrá derecho a nombrar una persona externa que participará en las reuniones en calidad de asesora.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los 30 días naturales siguientes a la firma del Plan. Una de las personas designada por la empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

#### Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento Semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación intermedia al segundo año de la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final, antes de que transcurran cuatro años desde su firma. En la evaluación intermedia y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

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

En base a la evaluación realizada, la Comisión de seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

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

Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

#### IV. Vigencia del Plan de Igualdad

La vigencia de este plan será de 4 años. La negociación del nuevo Plan o aquellas partes que se considere deban modificarse, requerirá el acuerdo mayoritario de los integrantes de la Comisión de Igualdad.

#### V. Anejos

1. Formación inicial para CWT University. (Power Point).
2. Cuestionario aprovechamiento formación.
3. Actas de firma y registro.