

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

KUEHNE & NAGEL S.A.

Septiembre 2019



■ INTRODUCCIÓN.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

Kuehne & Nagel S.A. comenzó sus actividades en el mercado español en 1966. Actualmente cuenta con un equipo humano de más de 2.150 personas en 44 centros de trabajo y una capacidad de almacenaje de aprox. 350.000 m². Desde sus orígenes, la organización española ha reforzado su posición de liderazgo como número 1 en el transporte marítimo de contenedores y número 3 en el de carga aérea, así como ocupando una posición muy relevante en el ranking de los TOP 10 en logística y en el transporte internacional por carretera.

Somos más que un transitario, somos un operador logístico muy dinámico, ofreciendo a nuestra clientela actividades con cobertura mundial en el transporte marítimo, aéreo y terrestre internacional, con salidas diarias desde España interconectando más de 40 países europeos.

Ofrecemos una amplia gama de servicios integrados para toda la cadena de suministro. En la división de Logística, diseñamos y ofrecemos servicios de almacenaje, preparación de pedidos y control de inventarios, soporte de IT, atención al cliente y distribución nacional en todas sus modalidades.

Además de prestar los servicios integrados y aportar todos los recursos para la ejecución, ayudamos a las empresas para las que trabajamos a diseñar la solución óptima de manera conjunta a través de un departamento dedicado en exclusiva a "Supply Chain Solutions".

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD.

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

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



KUEHNE & NAGEL S.A. 2019

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de KUEHNE & NAGEL S.A. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN PLAN DE IGUALDAD.

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

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:

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



KUEHNE + NAGEL

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

KUEHNE & NAGEL S.A. 2019

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

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE KUEHNE & NAGEL S.A.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la empresa en materia de género, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado como aspectos de mejora relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de KUEHNE & NAGEL S.A.

Para la elaboración de dicho plan se creó un grupo de trabajo formado por personas con amplios conocimientos de la empresa, experiencia en diversas áreas de RR.HH., y una consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad. Asimismo se abrió la participación a los representantes de los trabajadores a través de un equipo de trabajo creado específicamente al efecto.



COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

KUEHNE & NAGEL S.A. ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, KUEHNE & NAGEL S.A. declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla, reconociendo por otra parte la especial dificultad que puede suponer en nuestro sector de actividad la inclusión de la mujer en determinadas actividades profesionales donde actualmente no está representada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

▪ **DEFINICIONES.**

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan se han adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las



KUEHNE & NAGEL S.A. 2019

organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

Discriminación directa e indirecta.

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

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



Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

Acciones positivas

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

Tutela jurídica efectiva



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

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

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

▪ **ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. 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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

De esta forma el Plan de Igualdad de KUEHNE & NAGEL S.A. comprende:

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



KUEHNE+NAGEL

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

KUEHNE & NAGEL S.A. 2019

Y se estructura en nueve áreas:

- ✓ ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
- ✓ CONTRATACIÓN
- ✓ PROMOCIÓN
- ✓ FORMACIÓN
- ✓ SALUD LABORAL
- ✓ CONCILIACIÓN
- ✓ VIOLENCIA DE GÉNERO
- ✓ CULTURA DE EMPRESA
- ✓ ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- ✓ RETRIBUCIONES

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la Empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

AMBITOS DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

VIGENCIA.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en septiembre de 2019. Transcurrido este plazo será objeto de una revisión o actualización más profunda.



▪ **OBJETIVOS GENERALES.**

El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la **plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres**. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Objetivos Generales:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Promocionar el bienestar físico, psíquico y social de los empleados y empleadas.



- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.

▪ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.**

Del análisis de los datos de la situación real de KUEHNE & NAGEL S.A. en materia de género, se realizó un informe diagnóstico que identifica, entre otras, las áreas de mejora relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Una vez detectadas estas áreas, y teniendo en cuenta los objetivos establecidos, se han definido las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla. Estas medidas son:

0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

1. Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento).



1.- ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.:

Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|---|--|-----------------|
| 1. Crear un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo y que asegure que todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas,), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, sea neutro y no tenga connotaciones sexistas. | Documento específico del procedimiento. | Ene 2020. |
| 2. Asegurar que la publicación de ofertas de empleo cumple con lo establecido en el apartado anterior | Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas. | Ene 2020. |
| 3. Cuando sea preciso contratar con Empresas de Trabajo Temporal, se solicitará expresamente que atiendan al criterio de contratar, preferentemente al sexo sub representado en la categoría que se requiera. | Comunicación a las ETT con las que se trabaje nuestro compromiso. Número de contrataciones del género sub representado. | Ene 2020. |
| 4. Se exigirá a las Empresas de Trabajo Temporal que las contrataciones que se lleven a cabo cumplan con el mismo marco laboral en materia de igualdad que las contrataciones existentes en la Compañía y/o centros donde deben prestar el servicio para el que ha sido contratada/o, incluyendo expresamente las medidas recogidas en el presente Plan de igualdad. | Número de ETT que cumplen lo exigido | Ene 2020. |



| | | |
|---|--|----------------------|
| <p>5. En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género. Para ello, en los formularios de toma de datos de los candidatos se incluirá un apartado en el que se indicará la posibilidad de que la candidata que lo desee pueda consignar su condición de víctima de violencia de género a los efectos de considerar dicha condición como prioritaria en el acceso.</p> | <p>Número de personas contratadas en situación de violencia de género /Número de contrataciones realizadas</p> | <p>De inmediato.</p> |
| <p>6. Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo, para lo cual se elaborará un informe que se presentará en las reuniones de seguimiento.</p> | <p>Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.</p> | <p>Ene 2020.</p> |
| <p>7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p> | <p>Nº de procesos de selección: Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas Número de hombres preseleccionados/ Número de personas presentadas Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas</p> | <p>Ene 2020.</p> |
| <p>8. Se publicitarán las plazas vacantes externas que se originen para puestos de carácter indefinido a través de la aplicación interna (Career Explorer) para los empleados que tengan acceso a la misma y, para los que no, a través de cualquier otro medio de comunicación como los tablones.</p> | | <p>Oct. 2019</p> |



2.- CONTRATACION

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1:

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

| | MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|----|---|--|-----------------|
| 1. | Mantener/mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma. | Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. | Ene. 2020 |
| 2. | Establecer un procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada y crear una base de datos para registrar las personas que quieran cambiar el tipo de jornada o soliciten movilidad geográfica. | Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada. | Oct. 2019 |
| 3. | Se exigirá a las Empresas de Trabajo Temporal, con las que contrate la empresa, la utilización, en los anuncios para nuestra empresa, de un lenguaje no sexista; así como cartelería o publicidad donde la imagen de la empresa sea objetiva y con una clara perspectiva de género. | Número de ETT a las que se le ha propuesto la medida Nº de ETT que han aceptado Nº de ETT que no han aceptado | Ene. 2020 |
| 4. | En los casos que haya una vacante (temporal o definitiva) a tiempo completo o de necesidad de contratación a mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrá preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial, para ocupar dicha vacante. | | Oct. 2020 |



3.- PROMOCION

OBJETIVO ESPECIFICO 3.1:

Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén sub representadas.

| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|---|--|-----------------|
| 1. Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la plantilla, a través de los tablones de anuncios y/o intranet. La designación de la candidata o candidato que finalmente sea promocionado se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción. De no encontrar el perfil adecuado dentro de las candidaturas recibidas, la empresa buscará dicho/a candidato/a en el externo de la empresa, siempre que no sea una vacante de alta dirección, en cuyo caso la empresa se reservará el derecho de elegir la persona más adecuada dentro o fuera de la compañía. | | Ene. 2020 |
| 2. Consensuar e implantar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto. | - Nº de mujeres seleccionadas / nº de personas consideradas - Nº de hombres seleccionados / nº de personas consideradas | Ene. 2020 |
| 3. Actualizar anualmente el registro de los datos profesionales informados por los trabajadores que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo. | | Oct. 2019 |
| 4. En la publicación de vacante o promoción aparecerán los requisitos y criterios de conocimiento y competencias para el desempeño del puesto. | | Ene. 2020 |
| 5. 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. Si tras el análisis de la información se | | Ene. 2020 |



| | | |
|---|--|-----------|
| detectaran desigualdades en la promoción, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | | |
| 6. Para la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección, en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas femeninas. | | Ene. 2020 |
| 7. Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna. | Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH | Oct. 2019 |

4.- FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1:

Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos aquellos/as con reducción de jornada.

| | MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|----|--|---|--------------------|
| 1. | Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos. Formar al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, específicamente, en la materia correspondiente. La formación se reforzará anualmente. | Nº de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo | Dic. 2019 |
| 2. | Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual o por razón de sexo y seguimiento de planes. | Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión | Dic. 2019 |
| 3. | Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje | Nº personas formadas / Nº de | 1er. semestre 2020 |



| | | | |
|----|--|---|-------------------------------|
| | de la existente, incluyendo mandos, o bien diseñar cursos específicos sobre la materia. | personas de la plantilla. | |
| 4. | Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad. El personal baja en la empresa por cualquier causa, deberá ser informado en el momento de su reincorporación. | Nº personas formadas / Nº de personas informadas. | Sep. 2019 |
| 5. | Los cursos serán presenciales, online o en modalidad mixta, y dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, períodos 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. | Nº personas formadas / Nº de personas de la plantilla. | |
| 6. | Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa, tanto horizontal como verticalmente: Garantizar, una participación mínima de mujeres que, como mínimo será del 15% superior al porcentaje que representen en el colectivo al que vaya dirigida la acción para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad, siempre que en dicho colectivo las mujeres estén sub representadas. | Nº de programas iniciados Contenido de los programas | Oct. 2019 |
| 7. | Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los trabajadores/as que se incorporen en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, paternidad, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias siempre que el periodo de ausencia supere el año. | Nº de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ nº de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan | Primer semestre 2020. (Buddy) |
| 8. | Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género. | Informe sobre materiales revisados | Oct. 2020 |
| 9. | Someter a consideración de la Comisión de Igualdad el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los trabajadores y trabajadoras. | Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas | Nov. 2020 |



| | | |
|--|---|-----------|
| | desagregadas por sexo | |
| 10. Ofrecer formación a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren sub representadas/os para poder acceder a determinados puestos de trabajo buscando el equilibrio, es decir, se ofrecerá formación transversal a las diferentes secciones. | Nº de horas de formación total de mujeres y hombres que cursan la formación | Ene. 2020 |

5.- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1:

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|---|--|-----------------|
| 1. Entregar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. | Número de evaluaciones de riesgos por puesto entregada | Ene. 2020 |
| 2. Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa. | Documento de la revisión | Oct. 2019 |
| 3. 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. | Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia. | Oct. 2019 |



KUEHNE + NAGEL

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

KUEHNE & NAGEL S.A. 2019

| | | |
|---|--|-----------|
| 4. Se tendrá en cuenta para el personal que utilice uniforme que el tallaje y confección se adecue al sexo de quienes lo utilizan. Además, se dispondrá de uniformidad adaptada a las necesidades de las mujeres embarazadas. | | Oct. 2019 |
| 5. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa. | Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo. | Ene. 2020 |
| 6. Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural. | Nº personas formadas/nº total mandos intermedios. | Ene. 2020 |
| 7. En aquellos lugares donde el espacio lo permita, se habilitará una sala que pueda utilizarse por parte de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia como área de descanso o vestuario. | | |
| 8. Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia. | | Ene. 2020 |
| 9. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales. | Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento | Ene. 2020 |



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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|---|---|-----------------|
| 1. Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios y el Plan de Igualdad. | Nº de informaciones y comunicados realizados. | Oct. 2019 |
| 2. Comunicar cuando sea necesario, a través de la intranet y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación | Nº de informaciones realizadas | Oct. 2019 |
| 3. Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar de 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 | Información incluida en los medios de comunicación | Sep. 2019 |
| 4. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales | Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación. | Oct. 2019 |

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2:

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|--|---------------------------|-----------------|
| 1. Se pondrá un buzón de sugerencias a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales. | Propuestas de necesidades | Oct. 2019 |



| | | |
|--|--|------------------|
| <p>2. Se posibilitará la flexibilización 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 respuesta de la empresa se realizará al igual que la solicitud, por escrito.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.</p> | <p>Oct. 2019</p> |
| <p>3. El permiso retribuido de los días que se establece en los distintos convenios por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tendrán por qué ser consecutivos y podrán disfrutarse mientras dure la causa que origina el permiso. Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de familiares. En aquellos centros de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p> | <p>Sep. 2019</p> |
| <p>4. 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) en igualdad de condiciones.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p> | <p>Sep. 2019</p> |
| <p>5. Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de hijo menor de edad, o menor sometido a tutela o curatela por designación judicial.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado por sexo.</p> | <p>Oct. 2019</p> |
| <p>6. Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del Art 37.5 del ET, el cual da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p> | <p>Oct. 2019</p> |
| <p>7. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p> | | <p>Oct. 2019</p> |
| <p>8. En los supuestos de lactancia se podrá disfrutar de 1 hora diaria a la entrada o salida del turno de trabajo para la atención del/a lactante durante los dos primeros meses del permiso</p> | | <p>Oct. 2019</p> |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
21

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CCO

[Handwritten signature]
CCO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3:

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|---|--|------------------|
| <p>1. Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo o la hija debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, las personas trabajadoras tienen derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ausentarse del trabajo durante una hora, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso; - reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario. | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p> | <p>Oct. 2019</p> |
| <p>2. Se establece una bolsa anual para trabajadores/as de hasta 18 horas, de permiso retribuido, siempre que el convenio de aplicación no contenga una condición mejor, para la atención a su conyugue, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanas/os de consanguinidad, que se podrán destinar al acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a.</p> <p>Este permiso deberá estar debidamente justificado, y se entiende que su utilización se hará bajo el principio de buena fe contractual.</p> | | <p>Oct. 2019</p> |
| <p>3. En el caso de que un trabajador disfrute, por cesión de madre biológica, de una parte del periodo de suspensión del contrato que le corresponde a esta en virtud de lo establecido en el art. 48.4 ET, aquel tendrá derecho a un día de permiso por cada semana de suspensión cedida hasta que el periodo total de disfrute iguale el de la madre biológica.</p> <p>En el caso de que una trabajadora ceda al otro progenitor una parte del periodo de suspensión del contrato que le corresponde a aquella en virtud de lo establecido en el art. 48.4 ET, aquella tendrá derecho a un día de permiso por cada semana de suspensión cedida hasta que el periodo total de disfrute</p> | | <p>Oct. 2019</p> |



| | | |
|--|--|--|
| <p>iguale el del otro progenitor. Para el caso de que la madre biológica y el otro progenitor sean trabajadores de la empresa únicamente se aplicará lo establecido en el primer párrafo de este apartado.</p> | | |
|--|--|--|

7.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1:

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

| | MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|----|---|--|-----------------|
| 1. | <p>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> | <p>Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa</p> | Oct. 2019 |
| 2. | <p>Garantizar el derecho al traslado de centro o localidad de entre los que la empresa decida a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Durante los 6 primeros meses la trabajadora tendrá derecho de reserva del puesto que ocupaba anteriormente, transcurridos los cuales se podrá prorrogar la reserva por un periodo total de 12 meses siempre que haya motivos acreditados que aconsejen en mantenimiento de dicha reserva. Se establece un permiso retribuido de 4 días laborales por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios.</p> | <p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p> | Oct. 2019 |



| | | |
|---|---|-----------|
| 3. Informar a una persona de RRHH para que disponga de una red de organizaciones de referencia y pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada | Nº de contactos y de colaboraciones establecidas. | Oct. 2019 |
| 4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora o sus hijos/as derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, así como comparecencias ante órganos jurisdiccionales o administrativos de la trabajadora se considerarán justificadas | Nº de mujeres a las que se ha y aplicado la medida. Nº de mujeres que han consultado sobre la medida. | Oct. 2019 |
| 5. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre. | Campaña realizada | Nov. 2019 |
| 6. Ofrecer asistencia psicológica a través de asociaciones, organizaciones o clínicas a las víctimas y a sus hijos e hijas por un periodo de tres meses. | Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida Nº de mujeres que han consultado sobre la medida | Oct. 2019 |
| 7. El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género). | Nº de denuncias comunicadas Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas Resultados de las denuncias | Oct. 2019 |

8.- CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1:

24



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 entre mujeres y hombres y stakeholders.



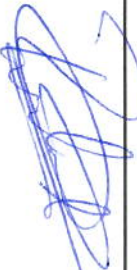








| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|---|---|-----------------|
| 1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, intranet, lemas o cartelera en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva | Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación. Nº de acciones llevadas a cabo | Ene. 2020 |
| 2. Utilizar, en las campañas publicitarias, página Web, y correos electrónicos los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas Nº de logotipos utilizados y nº de campañas | Ene. 2020 |
| 3. Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión interna del mismo. | Nº de ejemplares editados y difundidos. | Oct. 2019 |
| 4. Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía. | Nº Acciones desarrolladas. Nº de personas informadas | Ene. 2020 |
| 5. Incluir noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet | Nº de noticias publicadas Nº de boletines | Ene. 2020 |
| 6. Crear un buzón para recibir ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de responsabilidad | Nº de ideas y sugerencias recibidas | Oct. 2019 |
| 7. Organizar campañas de imagen, involucrando a la plantilla con concursos, textos, etc. a través de diferentes modalidades (redes sociales, concursos presenciales, etc.) | Nº de actividades realizadas | Ene. 2020 |

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2:

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.



| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|---|---|--|
| 1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. | Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Nº de canales revisados/ Nº total de canales. | Comenzamos revisión cuarto trimestre 2019. |
| 2. Utilizar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa. | | Ene. 2020 |
| 3. Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad así como dirigir solicitudes de conciliación tal como prevé el apartado 6.2.1. | | Oct. 2019 |
| 4. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad. | Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1 | Dic. 2019 |
| 5. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla. | Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Nº canales revisados/Nº total canales | Oct. 2019 |




 26










9.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9:

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|--|---|--|
| 1. Incluir en el código de conducta de la empresa aquellas medidas y recomendaciones que fomenten un ambiente de trabajo de respeto entre los trabajadores y trabajadoras para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual. | Documento del código de conducta. | Sep. 2019 |
| 2. Revisar si el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo vigente en la empresa contempla canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. | Documento del protocolo | Sep. 2019 |
| 3. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. | Medios por los que se ha difundido | Oct. 2019 |
| 4. Incluir acciones formativas concretas sobre el acoso sexual y por razón de sexo en las formaciones o informaciones en materia de igualdad que se impartan. | Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias | Dic. 2019 presencial / 1er semestre 2020 on line |
| 5. El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo frente al acoso | Nº de denuncias comunicadas Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas Resultados de las denuncias | Sep. 2019 |



10.- RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 10:

Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

| MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN |
|---|---|-------------------------------------|
| 1. Elaborar un informe anual por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/ puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción. | Informe | 1er trimestre 2020 |
| 2. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras. | | 2º trimestre 2020 |
| 3. Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los resultados del análisis así como de la equidad retributiva de puestos de trabajo. | Acta de la reunión en la que se ha informado a la comisión. | Pendiente establecer fecha reunión. |

28



▪ **GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Para ello es fundamental haber establecido un sistema de indicadores durante el diseño del plan de igualdad, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones



- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

Evaluación de IMPACTO

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad, integrada por personal en representación de la empresa y por representantes de los trabajadores, que se creará para llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión de naturaleza paritaria que se reunirá semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe semestral, intermedio y final 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 podrá realizar también funciones asesoras en materia de igualdad.