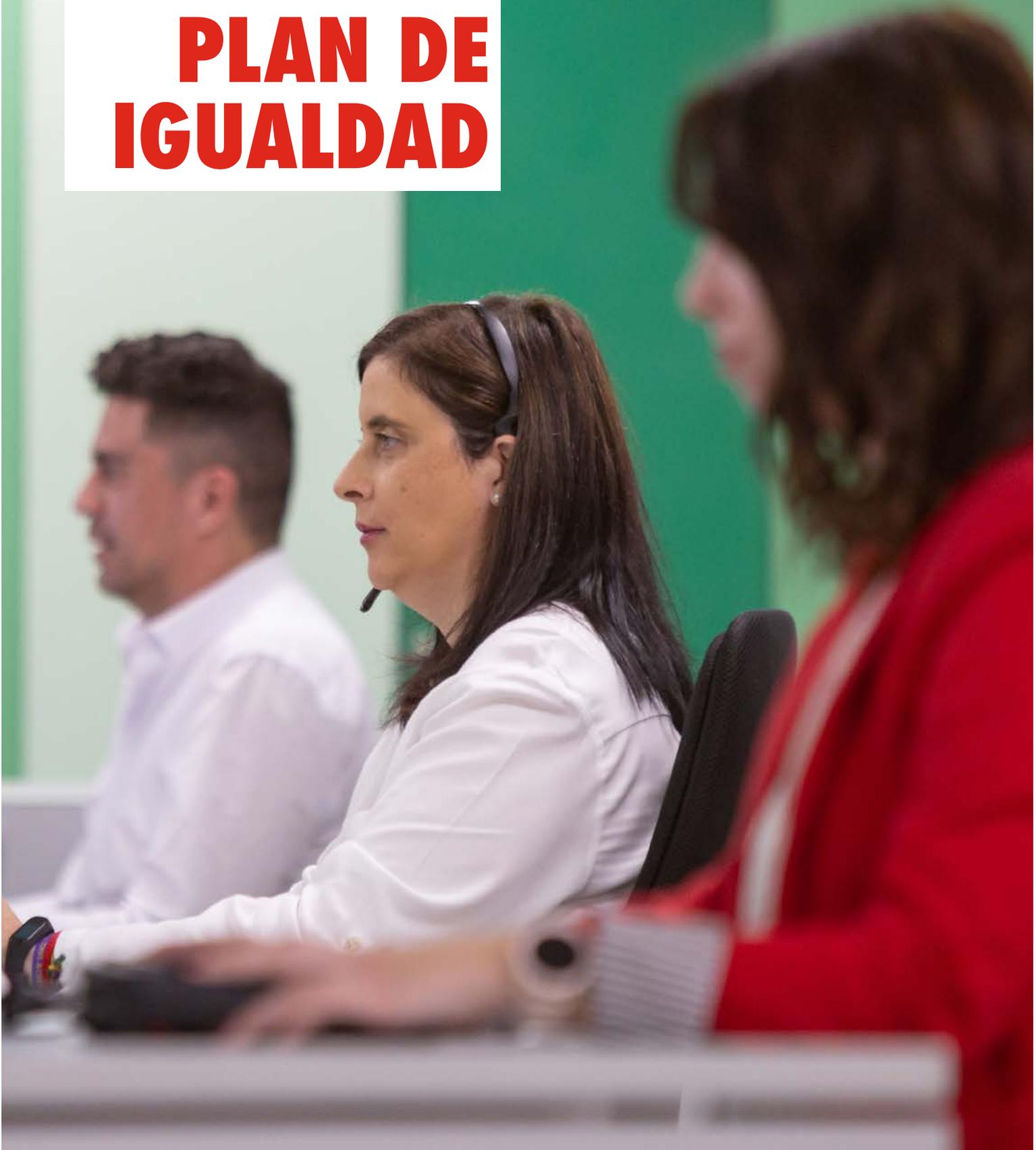




PLAN DE IGUALDAD



0. ÍNDICE.

1. PREÁMBULO.....	Pág. 03
2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.....	Pág. 03
3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	Pág. 04
4. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.....	Pág. 04
5. ÁMBITO TEMPORAL.....	Pág. 04
5.1. Diagnóstico.....	Pág. 04
6. OBJETIVOS.....	Pág. 05
7. MEDIDAS.....	Pág. 06
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	Pág. 08
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	Pág. 09
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	Pág. 09
10.1. Seguimiento.....	Pág. 09
10.2. Evaluación.....	Pág. 09
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	Pág. 10
11.1. Composición de la Comisión de Igualdad.....	Pág. 10
12. RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD.....	Pág. 10

1. PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso negociar planes de igualdad.

Por ello, se ha constituido en CBL la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, CBL ha decidido poner en marcha la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, se incluye como parte integrante de este Plan un protocolo de ante cualquier tipo de violencia en el trabajo.

2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- **Principio de igualdad:** 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. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, en el conjunto a que se refiera las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Discriminación directa:** 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.
- **Discriminación indirecta:** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Acciones positivas:** medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones 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.
- **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 (artículo 7.1 LO 3/2007).

- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimi- datorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 LO 3/2007). Esta clase de acoso también incluye todo trato desfavorable por razones o circunstancias que estén relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad o con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conci- liación de la vida laboral y familiar.

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

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

Hoy, iniciamos la constitución de la comisión de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan, y para ello compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección como la representación de trabajadores/as, y os instamos a que seáis parte activa de todo el proceso de elaboración.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

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

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

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla, a la que es de aplicación el convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera.

5. ÁMBITO TEMPORAL.

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años, desde la fecha de registro del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran.

5.1. Diagnóstico.

La Comisión de Igualdad, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, en cumplimiento de lo previsto en la norma, realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo 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 concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico y con reuniones con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

6. OBJETIVOS.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal de CBL.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad y dado el marco negociador y abierto del diálogo social permanente entre las partes firmantes, las medidas recogidas en el presente documento serán desarrolladas en su caso con la intervención de la Comisión de Igualdad.

Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
- Garantizar 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.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando el procedimiento específico en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
- Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección, contratación y promoción.
- Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Velar por la programación de la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
- Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
- En los comunicados internos y externos, velar por el uso de un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
- Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral.

7. MEDIDAS.

Para el cumplimiento de los objetivos mencionados se establecen las siguientes medidas:

ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Utilizar en las ofertas de empleo, tanto en las internas como en las utilizadas a través de empresas de trabajo temporal, lenguaje no sexista	Dpto. RRHH y página web dónde se publiquen las ofertas	Ofertas de trabajo publicadas haciendo uso de un lenguaje no sexista	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan

Incluir de forma expresa en los procesos de selección la contratación del sexo menos representado a igualdad de condiciones de los candidatos/as	Dpto. RRHH a intranet dónde se publique la política de selección que contenga este criterio	Inclusión de este criterio en el proceso de selección	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan
Incluir formaciones sobre igualdad en el plan de formación anual	Dpto. RRHH y Plan de formación	Apartado incluido dentro del plan de formación	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan
Realizar una formación específica por parte del departamento de RRHH y los mandos sobre igualdad	Dpto. RRHH, Plan de formación, empresa formadora y aula	Formación realizada	Dpto. de RRHH	Dos años desde la firma del plan
Realizar anualmente un estudio de brecha salarial	Dpto. RRHH y programa de nóminas para obtener la información salarial	Estudio realizado	Dpto. de RRHH	Anualmente
Divulgar entre la plantilla el plan de igualdad y todas las medidas a aplicar	Dpto. RRHH, tablón de anuncios e intranet.	Publicación en tablón de anuncios e intranet	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan
Facilitar información a la plantilla cerca del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad	Dpto. RRHH, tablón de anuncios e intranet.	Información publicada en tablón de anuncios e internet	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan
Elaborar e implantar una política de selección que unifique los criterios para garantizar un proceso de selección que garantice la igualdad en todas sus vertientes	Dpto. RRHH e intranet donde se publique dicha política	Publicación y difusión de la política	Dpto. de RRHH	Dos años desde la firma del plan
Información a las candidaturas no seleccionadas del motivo de su rechazo	Dpto. RRHH, mail para realizar las notificaciones	Comunicación realizada	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan
Creación de DPT con lenguaje neutro	Dpto. RRHH e intranet para guardar las DPT	Creación de dichas DPT	Dpto. de RRHH	Un año desde la firma el plan
Impartir la formación en la medida de lo posible en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso	Dpto. RRHH, Plan de formación, empresa formadora y aula	Formaciones con mínimo 75% entro de la jornada laboral	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan
Prevenir cualquier tipo de violencia en el trabajo divulgando el protocolo existente	Dpto de RRHH y mandos intermedios	Publicación y difusión del protocolo	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan
Teletrabajo, en la medida de lo posible y en todo caso, en los puestos administrativos	Mandos intermedios, portátiles así como teléfonos móviles	Estudio realizado	Dpto. de RRHH	Durante la vigencia del plan

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

01/09/22	Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.
01/02/23	Seguimiento realización estudio brecha salarial.
01/05/23	Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.
01/09/23	Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.
01/02/24	Seguimiento realización estudio brecha salarial.
01/05/24	Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.
01/09/24	Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.
01/02/25	Seguimiento realización estudio brecha salarial.
01/05/25	Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.
01/09/25	Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.
01/02/26	Seguimiento realización estudio brecha salarial.
01/05/26	Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.

01/09/26

Seguimiento de no de formaciones realizadas así como su impacto, seguimiento de la realización de procesos de selección desde el punto de vista de las medidas de igualdad a aplicar, estudio de no de DPT creadas, evolución de creación de políticas de selección, estudios de casos de violencia en el trabajo en el caso de que éstos existan así como estudio del no de trabajadoras/as que hacen uso del teletrabajo.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

10.1. Seguimiento.

La Comisión de Igualdad participante en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el no total de medidas implantadas en la empresa.

10.2. Evaluación.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.
- Disminución de segregación vertical.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección, contratación y promoción.
- Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Velar por la programación de la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

- Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
- En los comunicados internos y externos, velar por el uso de un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
- Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Con el objeto de poder solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación del presente plan, así como para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas a aplicar, los miembros de la comisión de igualdad se reunirán trimestralmente para poder resolver los puntos anteriormente mencionados. Además, se reunirán según el calendario de actuaciones establecido para el seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

11.1. Composición de la Mesa de Igualdad.

La Comisión de Igualdad de CBL se crea de forma paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Se establecen los siguientes objetivos para dicha Comisión:

- Velar para que no se apliquen normativas discriminatorias de forma directa ni indirecta.
- Velar por la información y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

12. RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD.

CBL designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a la Comisión de Igualdad.