

CCOO FIRMA EL I PLAN DE IGUALDAD WORLD COURIER ESPAÑA 2022-2026

**El pasado 27 de diciembre de 2022 se registró oficialmente
y ya ha entrado en vigor**

El pasado 13 de diciembre CCOO, sindicato más representativo en el sector, firmó el primer Plan de Igualdad de WORLD COURIER en aras de trasladar al ámbito de dicha empresa los criterios de Igualdad establecidos en el marco legal de nuestro país.

Por primera vez tenemos un plan de igualdad en la empresa WC, con una vigencia de 4 años, en el que CCOO ha participado, negociado y hecho propuestas de mejora que la empresa ha aceptado en su mayoría. Este Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas cedidas por Empresas de Trabajo Temporal en los centros, durante los periodos de prestación de sus servicios.

Una vez finalizado el análisis del diagnóstico, a partir de las conclusiones y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género en el ámbito de la empresa, se aprobaron una serie de medidas para reducir las posibles desigualdades. El resultado es un compendio de 88 objetivos y medidas para cada uno de los ejes de actuación, que, en síntesis, son los siguientes:

1. Crear o nombrar la figura del responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.
2. 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, aplicando un método que contemple recomendaciones para una selección no sexista, que se aplique en todos los procesos en cada centro de trabajo. Siendo preciso contratar con Empresas de Trabajo Temporal, se solicitó expresamente que atiendan al criterio de contratar, preferentemente al sexo subrepresentado en la categoría que se requiera.
3. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del contrato.
4. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.
5. 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 los trabajadores/as con reducción de jornada.
6. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
7. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral: Elaborar y difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

9. **Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla** entre algunas de las medidas:
- a) Se facilitará la adaptación de jornada para quienes tengan personas a su cargo(menores de 12 años y familiares directos dependientes)
 - b) Se concederán permisos de hasta 18 horas para acompañar a consulta médica a los menores y familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad se considerarán retribuidos.
 - c) Se concederán permisos de hasta 18 horas para acompañar a consulta médica a los menores y familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad se considerarán retribuidos.
10. **En cuanto a las medidas para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección, destacamos:**
- a) Facilitar la adaptación de jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de la violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
 - b) Acreditada la condición de violencia de género se podrá solicitar una Excedencia con reserva de puesto 12 meses y se podría estudiar compensaciones económicas para facilitar situación.
11. **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.**
12. **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.**
13. **Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, entre las medidas:**
- a) Implantar un procedimiento para la prevención, detección y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
 - b) Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
14. **En cuanto al teletrabajo:**
- a) No podrá sustituir a las medidas de corresponsabilidad, así como todo el personal tiene derecho a la desconexión fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de su contrato de trabajo.
 - b) Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral, y preferentemente en el turno de trabajo que trabaje la mayoría de las personas convocadas.

Para CCOO el trabajo continúa con la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla, ahondando en su buena aplicación en la Comisión de Seguimiento, de la que CCOO formará parte, para evaluar el grado de su cumplimiento y tomar las medidas necesarias en su caso.

CCOO valora positivamente este Plan de Igualdad, un objetivo prioritario en su acción sindical, por las mejoras que supone para la plantilla en general y para las mujeres en particular, en el que se busca sensibilizar tanto a la dirección de la empresa como el resto de la plantilla en materia de igualdad, con acciones formativas o campañas dirigidas en este sentido, haciendo hincapié en garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Valoramos positivamente el compromiso de WORLD COURIER ESPAÑA S.A. con la Igualdad en el proceso de negociación ya que han entendido desde el primer momento que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y la ley en materia de igualdad.

Madrid a 30 de diciembre de 2022