

# PLAN DE IGUALDAD

5 de Abril de 2.011



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PRINCIPIOS	6
FASES DEL DESARROLLO	8
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	9
AGENTES IMPLICADOS	10
DIAGNÓSTICO DEL ESTUDIO	11
OBJETIVOS Y MEDIDAS	60
SEGUIMIENTO	80

## INTRODUCCIÓN

Durante el transcurso de las tres últimas décadas las mujeres españolas han experimentado una notable progresión en su incorporación plena al mundo del trabajo. Sin embargo, esto no ha supuesto una toma de conciencia respecto a su situación actual en el ámbito socio-laboral.

Los datos estadísticos demuestran, sin lugar a dudas, la situación de desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral. A pesar de la iniciativa de las mujeres en la integración laboral, aquellas que lo consiguen, y debido a que el desempleo femenino es superior al masculino, tienen que asumir responsabilidades familiares que, en la mayoría de los supuestos son incompatibles, entre otros aspectos, con la jornada de trabajo establecida para el desempeño de su labor. Actualmente, las mujeres retrasan la edad media de embarazo e incluso se prescinde de la maternidad a cambio del éxito y crecimiento en la vida profesional. Por tanto, se deduce la imposición social de una obligación, implícita a la mujer respecto a la elección entre la vida laboral y la familiar. Claramente dicha situación la refleja Èmilie Durkheim, uno de los principales fundadores de la sociología moderna, indicando que nos encontramos inmersos en una sociedad estructurada por la esfera político-económica y la esfera doméstica. Es decir, para que la sociedad pueda funcionar, es necesario contar con una organización social, dividiendo el trabajo en esfera político-económica, que le asigna a los hombres; y la esfera doméstica que le asigna a las mujeres.

Las investigaciones llevadas a cabo por la socióloga francesa Margaret Maruani demuestran que, en Occidente, aquellos que desempeñan un trabajo estable y a tiempo completo son principalmente los hombres, mientras que las mujeres desempeñan mayoritariamente los trabajos a tiempo parcial y su índice de desempleo sigue siendo mayor que el de los hombres.

Actualmente, la situación del mercado de trabajo se caracteriza porque la precariedad laboral afecta en mayor medida a jóvenes y mujeres.

Con el propósito de corregir las diferencias existentes desde finales del siglo XX debido a la incorporación de la mujer al sistema post-industrial, es imprescindible la intervención de la empresa para erradicar las discriminaciones de género directas e indirectas que atenten contra la oferta equilibrada de oportunidades en ambos géneros. En consecuencia, aparece la necesidad de que desde los órganos competentes se elija entre una adaptación del ritmo laboral al ritmo biológico de las mujeres, o por el contrario, seguir optando por el camino hacia una adaptación del ritmo biológico de las mujeres al laboral.

En este sentido, Correos se enmarca en la línea de apoyo al impulso de la figura y el rol de la mujer en el ámbito socio-laboral a través del compromiso de la implementación y avance en aquellas medidas óptimas que faciliten y colaboren en la efectividad de la igualdad de oportunidades. El objetivo que se pretende lograr con este Plan de Igualdad es establecer una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con independencia de que sean laborales o funcionarios. No obstante, debemos de tener presente que, a pesar de los esfuerzos llevados a cabo para alcanzar una situación igualitaria, la empresa ha heredado una plantilla en la que el conjunto de funcionarios era notablemente superior al de funcionarias, ocasionando la situación de desequilibrio entre ambos géneros a favor de los hombres.

Con objeto de conseguir un Plan de Igualdad completo y actual se ha tomado como referencia la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española. La aplicación de la normativa enunciada ha propiciado que Correos adopte y tenga que poner en marcha medidas que colaboren en la implantación de una verdadera igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Dichas aplicaciones están motivadas por la obligación de establecer un trato igualitario entre ambos géneros desde las empresas, según se apunta en el art. 45.1 del capítulo IV, el cual hace referencia a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, así como detectar y corregir toda forma de discriminación directa e indirecta.

El resultado obtenido en Correos, a través de la aplicación de tales preceptos, se verá reflejado en aquellas materias relacionadas con la violencia de género, conciliación laboral y familiar, salud laboral, selección, formación, promoción profesional y permisos laborales, etc. Dichos logros se manifestarán a través de un aumento de las mujeres dentro de la compañía, así como un afianzamiento, impulsado por una evolución formativa promovida por la empresa, de las mismas en los puestos que desempeñan.

En consecuencia, la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos 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 empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de acuerdo con la definición que establece la citada Ley.

Para llevar a cabo este propósito, el presente Plan cuenta con el apoyo de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley orgánica 3/2.007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

El presente Plan de igualdad arbitra los correspondientes sistemas de seguimiento con objeto de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

## PRINCIPIOS

El presente Plan de Igualdad de Correos está orientado a fomentar estrategias socio-laborales a través del diálogo, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con el propósito de atender y tratar aquellas necesidades y carencias manifiestas en los diferentes colectivos.

Este Plan de Igualdad se regirá por la premisa que defiende la igualdad de mujeres y hombres en derechos y deberes, así como el reconocimiento de su dignidad humana, intimidad y respeto. En este sentido, la empresa tenderá a evitar y eliminar aquellas situaciones y comportamientos laborales que impliquen un carácter discriminatorio, tanto directa como indirectamente.

La aplicación del presente Plan tenderá a solventar aquellas diferencias surgidas en aspectos tales como el disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación familiar-laboral, contratación, promoción y demás condiciones laborales originadas por la conservación de roles discriminatorios en función del género. Dicha aplicación irá encaminada a la totalidad de los colectivos que integran la empresa.

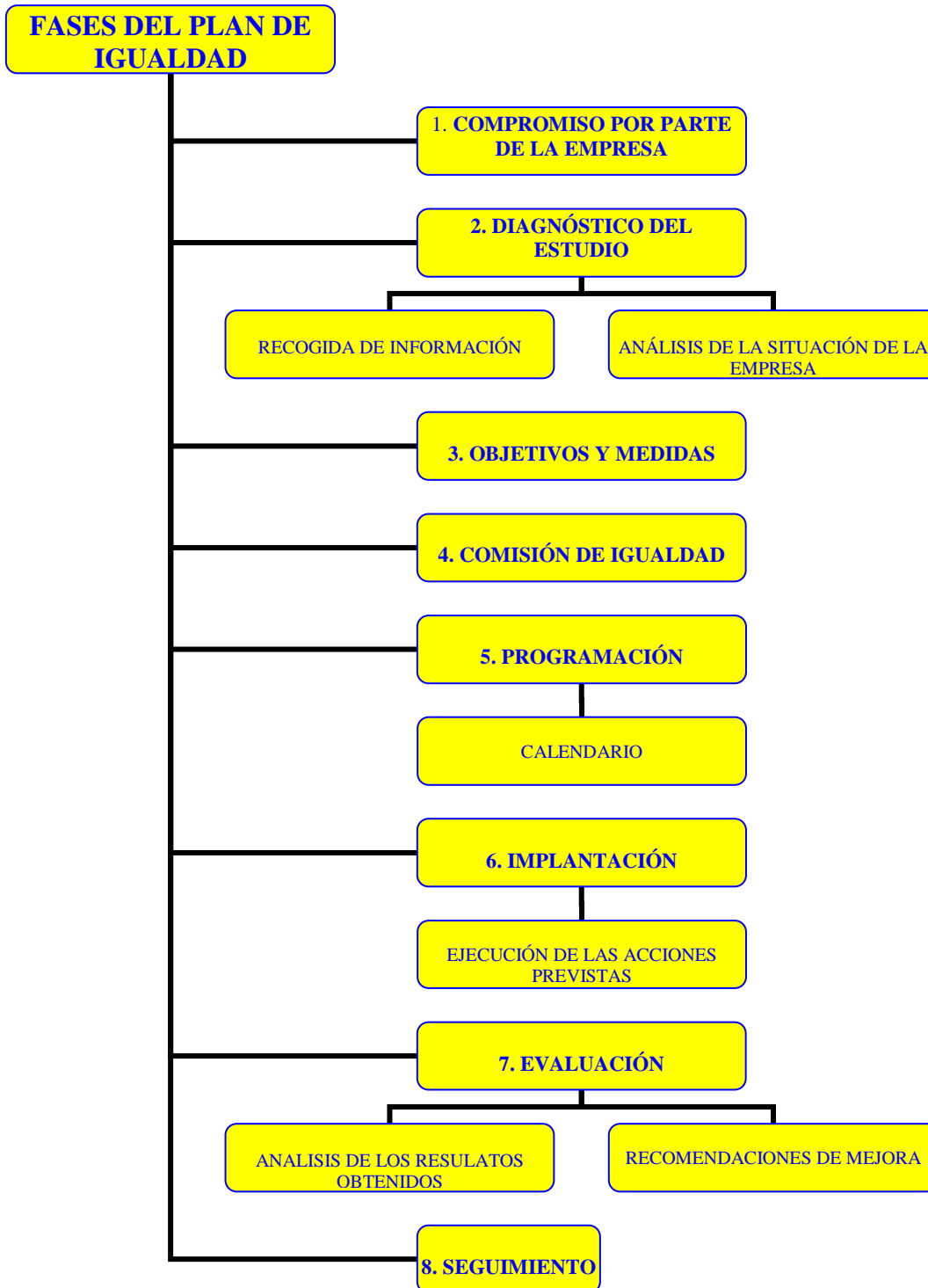
Asimismo, se promoverá una garantía de confidencialidad, respeto a la intimidad y dignidad para todos los trabajadores y trabajadoras, muy especialmente en las actuaciones que se produzcan con ocasión de situaciones de violencia de género, acoso por razón de sexo o acoso sexual.

Desde una perspectiva global, las áreas implicadas de la empresa tendrán presente aquellas responsabilidades destinadas a la incorporación de una transversalización igualitaria entre hombres y mujeres en la gestión empresarial.

Finalmente, mencionar que el Plan presenta un sistema de seguimiento y evaluación constituido por indicadores que posibiliten, a tenor de los resultados obtenidos y de las

circunstancias específicas y reales, calibrar y valorar el desarrollo e influencia de las medidas adoptadas.

# FASES DEL DESARROLLO





## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### Ámbito de aplicación

El presente Plan será de aplicación general a la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., y por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla, personal funcionario y laboral.

### Vigencia del Plan

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad Estatal estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2.013. Durante su vigencia, en la Comisión de Igualdad se abordará la calendarización de los objetivos y medidas establecidas. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido, o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

# AGENTES IMPLICADOS

A continuación se relacionan los agentes responsables encargados de participar en la elaboración y desarrollo del presente Plan de Igualdad. Estos deberán ser protagonistas activos y garantizarán una voluntad de compromiso hacia su efectiva ejecución.

- DIRECCIÓN Y JEFATURAS
  
- RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS
  
- COMISIÓN DE IGUALDAD
  
- TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

## DIAGNÓSTICO DEL ESTUDIO

### INDICE

- Nomenclatura empleada en la confección del Plan.
- Características de la plantilla y edad. Análisis desagregado por sexos.
- Disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación familiar-laboral
  - Excedencia por cuidados familiares
  - Excedencia por cuidados de hijos e hijas
  - Reducciones de jornada por cuidado familiar
  - Reducciones de jornada por guarda legal
  - Permisos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija.  
Licencias por maternidad. Suspensión por paternidad.
- Contratación temporal e ingreso fijo en la empresa
  - Contratación temporal en hombres y mujeres
  - Contratación de personal fijo-discontinuo
  - Contratación de personal fijo a tiempo parcial
  - Contratación de personal fijo a tiempo completo
- Distribución por turnos de trabajo
- Promoción profesional
- Formación y Selección
- Salud laboral.

- Discriminación por razón de sexo, acoso sexual y laboral en el trabajo, y violencia de género.
  
- Órganos de representación unitaria.

### Nomenclatura empleada en la confección del Plan

A continuación se detallan las correspondencias de las distintas nomenclaturas empleadas en el presente Plan, al efecto de facilitar su comprensión:

- GRUPO PROFESIONAL 1 (GP1): Personal Titulado Superior
- GRUPO PROFESIONAL 2 (GP2): Personal Titulado Medio/Cuadros
- GRUPO PROFESIONAL 3 (GP3): Personal de Jefaturas Intermedias
- GRUPO PROFESIONAL 4 (GP4): Personal Operativo
- GRUPO PROFESIONAL 5 (GP5): Servicios Generales

De igual forma, se definen las abreviaturas utilizadas en los diferentes gráficos plasmados en el documento:

- F: Funcionario
- L: Laboral
- GP: Grupo Profesional
- M: Mujer
- H: Hombre

### Características de la plantilla

Actualmente Correos cuenta con una numerosa plantilla de trabajadores y trabajadoras con una peculiar característica, que en la misma conviven dos colectivos, el de personal funcionario y el personal laboral.

A través del estudio realizado en el periodo comprendido entre los años 2.006 y 2.009 en Correos, observamos claramente como, de forma paulatina, se ha producido un aumento en el porcentaje de mujeres en la empresa, comenzando con un 43% en el año 2.006 y alcanzando un 46 % en el año 2.009. Dicho incremento ha venido propiciado, entre otros aspectos, por el avance en el número de ingresos de mujeres en la compañía que ha producido una disminución de la diferencia entre el número de mujeres y hombres en Correos que, a pesar de no haber alcanzado la igualdad plena ya que

persiste en la actualidad una diferencia de ocho puntos porcentuales, refleja un desnivel que no es extremadamente brusco si tenemos en cuenta la desigualdad entre géneros heredada del personal funcionario. (Ver gráfico 1 y gráfico 2).

Gráfico 1. Porcentaje de hombres y mujeres en la plantilla de Correos en el periodo 2.006-2.009.

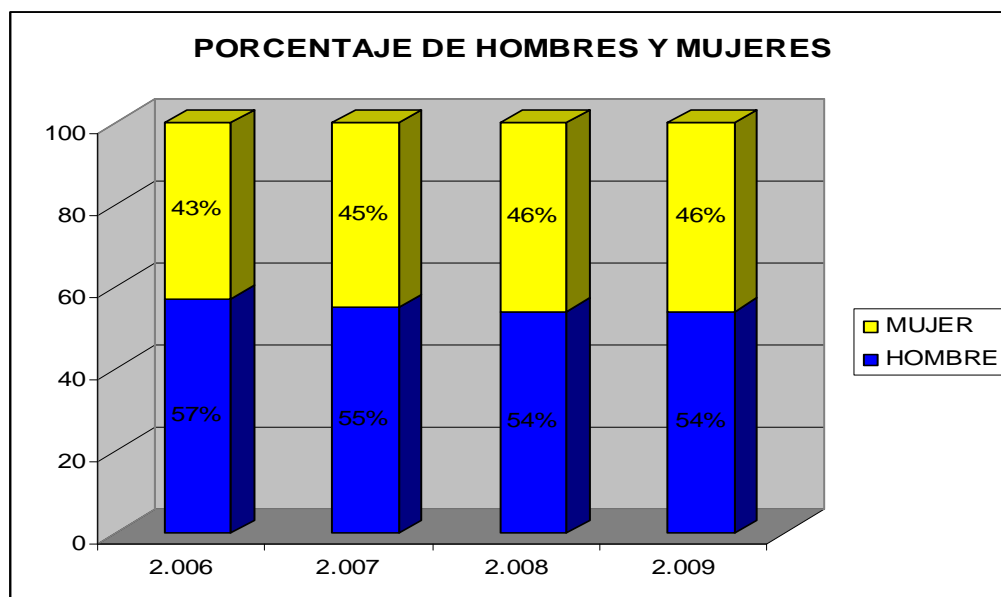
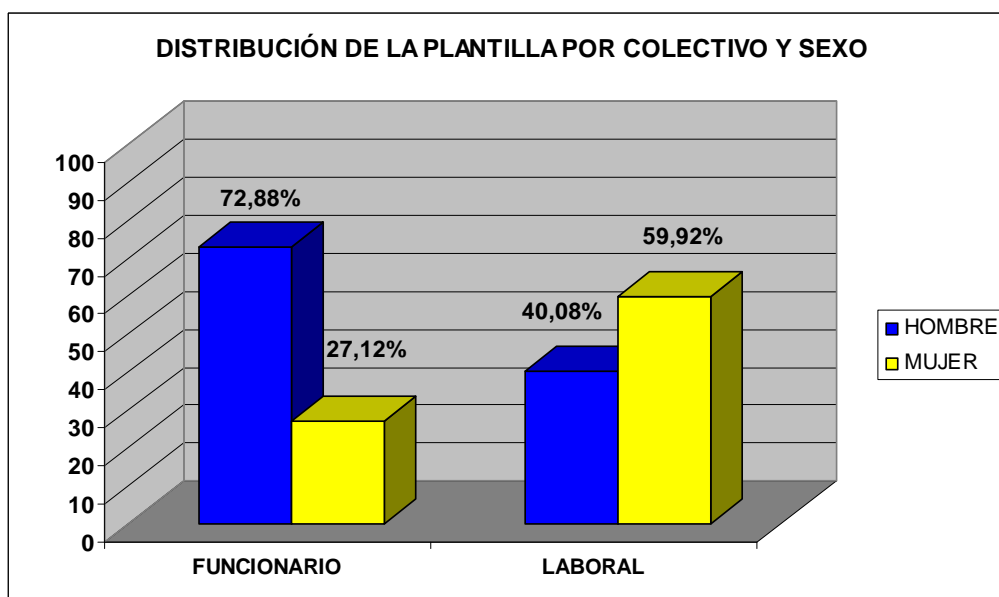


Gráfico 2. Distribución de la plantilla de Correos por colectivo desagregado por hombre y mujer. Año 2.010.



Asimismo, el estudio anteriormente citado se centró en el análisis de la evolución de la edad media entre trabajadores y trabajadoras. De dicho estudio destacamos tres indicadores fundamentales (*Ver gráfico 3*):

- La edad media masculina a lo largo de esos años se ha mantenido constante, en torno a los 43 años hasta el 2.009 en el que dicha edad media alcanza los 44 años.
- La edad media femenina, en el mismo periodo de tiempo, se presenta con una ligera subida desde el 2.006 con 40 años de media hasta el 2.009 con 42 años.
- Durante el intervalo existente entre los años 2.006 y 2.008 la media de edad de los trabajadores de Correos, con independencia del género, muestra una estabilidad constante tomando como referencia los 42 años resultantes como edad media en la empresa, a excepción del último año de estudio en el que aumenta hasta los 43 años.

*Gráfico 3. Evolución de la edad media de hombres y mujeres en la plantilla de Correos en el periodo 2.006-2.009*

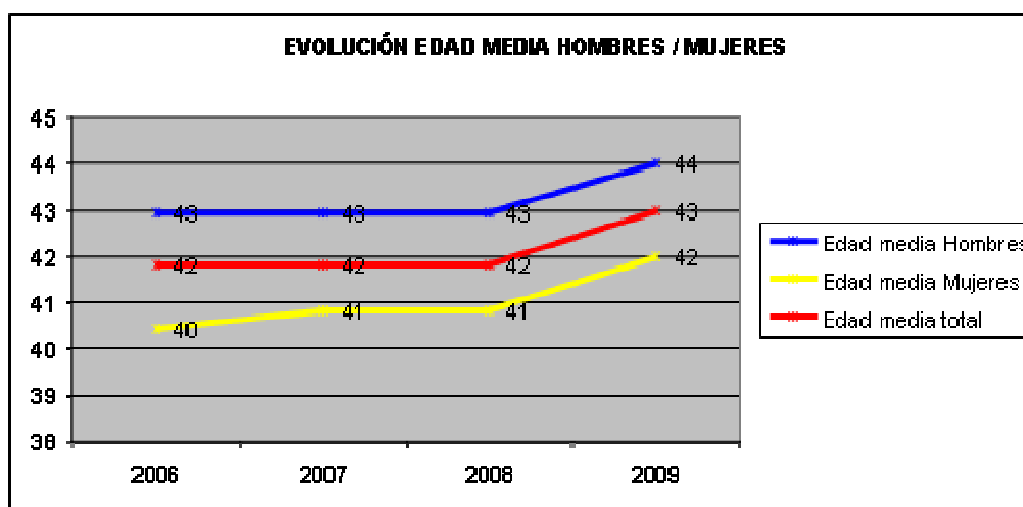
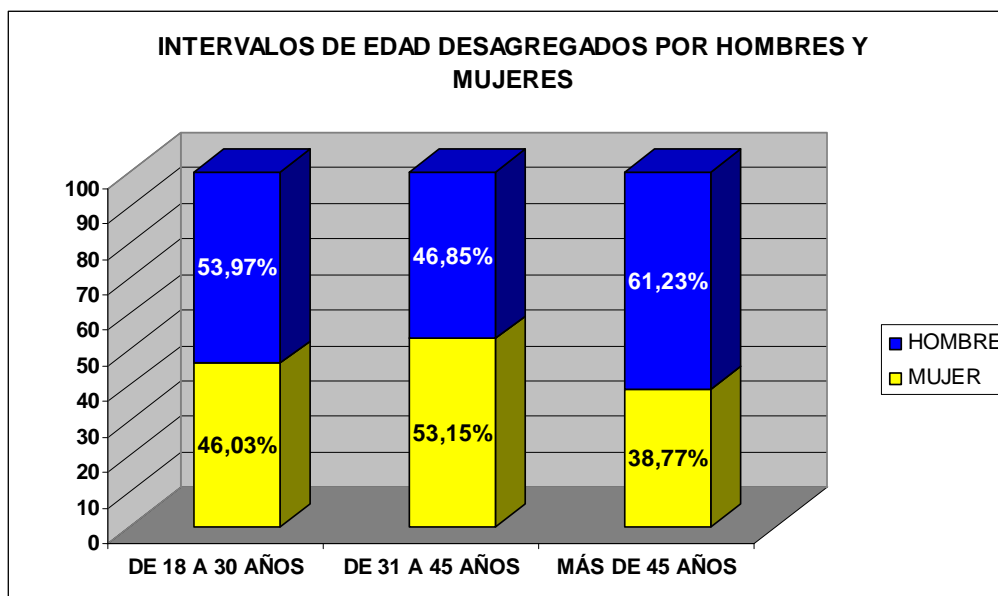


Tabla 1. Porcentaje intervalos de edad de la plantilla de Correos

DE 18 A 30 AÑOS	DE 31 A 45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
13%	42%	45%

Gráfico 4. Porcentaje intervalos de edad desagregado por hombres y mujeres



A tenor de los datos obtenidos, se puede observar que existe una notable concentración de trabajadores y trabajadoras con una edad comprendida entre 31 y 45 años en la empresa, que representa el 42% de la plantilla. Apuntar al respecto que la distribución desagregada por género corresponde a un 46.85% en hombres, y un 53.15% en mujeres. (Ver tabla 1 y gráfico 4).

Tabla 2. Porcentaje bajas definitivas por colectivo desagregado por hombres y mujeres en el año 2.009

FUNCIONARIO		LABORAL	
% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER
70,72	29,28	47,59	52,41



En lo que concierne al análisis global de las bajas definitivas existentes en el año 2.009, se desprende que, siguiendo en la misma línea expuesta en párrafos anteriores a través de la cual se manifiesta la herencia funcional que sostiene la plantilla de la empresa, esto es, el número de trabajadores es significativamente superior al de trabajadoras, se confirma que continúa la misma distribución en este sentido (*Ver tabla 2*).

*Tabla 3. Porcentaje bajas definitivas en el colectivo funcionario desagregado por hombres y mujeres en el año 2.009*

MOTIVO	%HOMBRE	%MUJER
CESE POR FALLECIMIENTO	93,75	6,25
CESE POR JUBILAC. POR INCAPAC. O INVALIDEZ PERMANENTE	73,29	26,71
EXCEDENCIA VOLUNTARIA. POR INTERES PARTICULAR	40	60
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INCOMPATIBILIDAD	0	0

*Tabla 4. Porcentaje bajas definitivas en el colectivo laboral desagregado por hombres y mujeres en el año 2.009*

MOTIVO	%HOMBRE	%MUJER
CESE POR FALLECIMIENTO	68,18	31,82
CESE POR JUBILAC. POR INCAPAC. O INVALIDEZ PERMANENTE	47,13	52,87
CESE POR RENUNCIA	55,56	44,44
EXCEDENCIA VOLUNTARIA. POR INTERES PARTICULAR	48,08	51,92
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INCOMPATIBILIDAD	42,31	57,69

En los cuadros anteriores se reflejan los porcentajes desagregados por sexo resultantes de los motivos más relevantes que originan las bajas definitivas en ambos colectivos. (*Ver tabla 3 y 4*).

## CONCLUSIÓN:

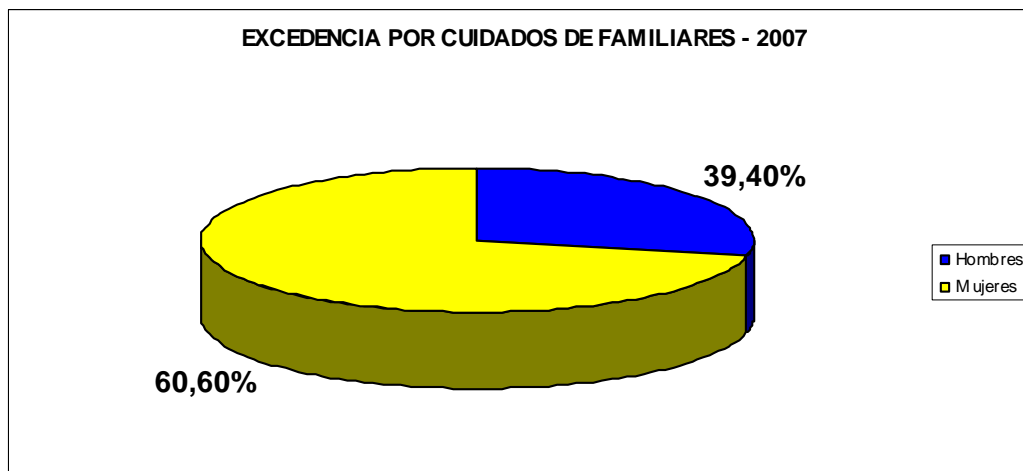
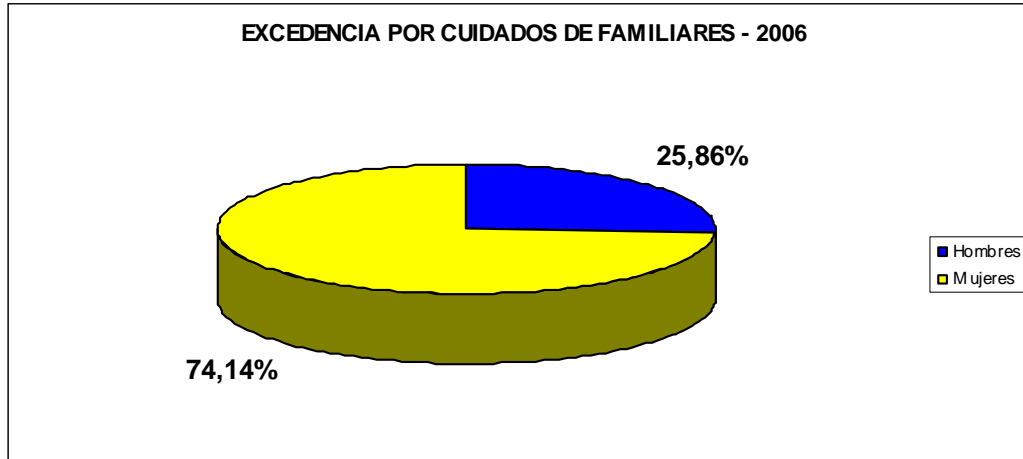
Basándonos en la edad media obtenida, y teniendo presente que el 42% de la plantilla tiene una edad comprendida entre 31 y 45 años, consideramos que en este intervalo el número de hombres y mujeres con posibilidad de tener descendencia es muy notable dadas las circunstancias socio-económicas existentes en la sociedad, por lo que se deduce que se debe de hacer hincapié en ofrecer medidas destinadas a la conciliación entre la vida profesional y la familiar, especialmente a aquellas trabajadoras en potencia de ser madres o con hijos e hijas de corta edad, y cuya edad está situada entre el rango anteriormente citado, lógicamente sin menoscabar en la aplicación de los mismos derechos hacia el resto de la plantilla.

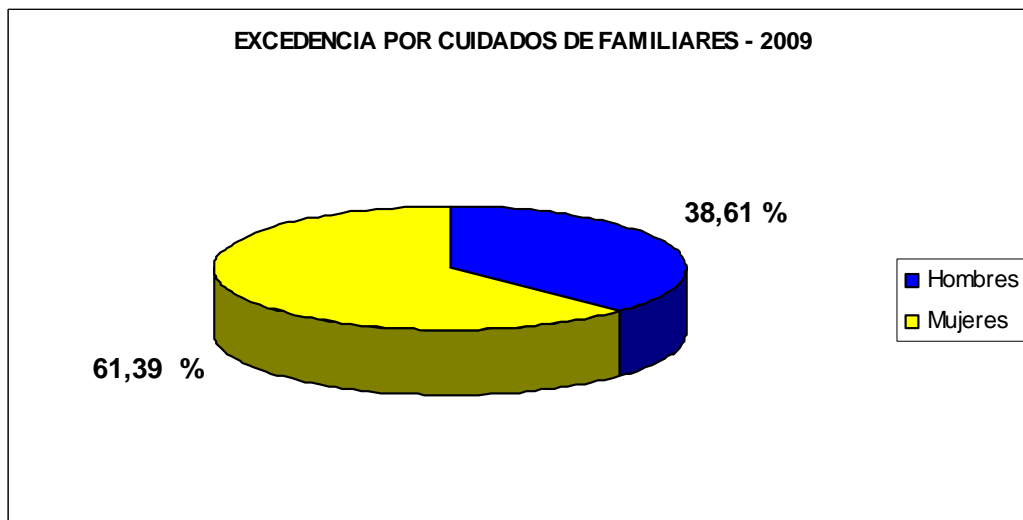
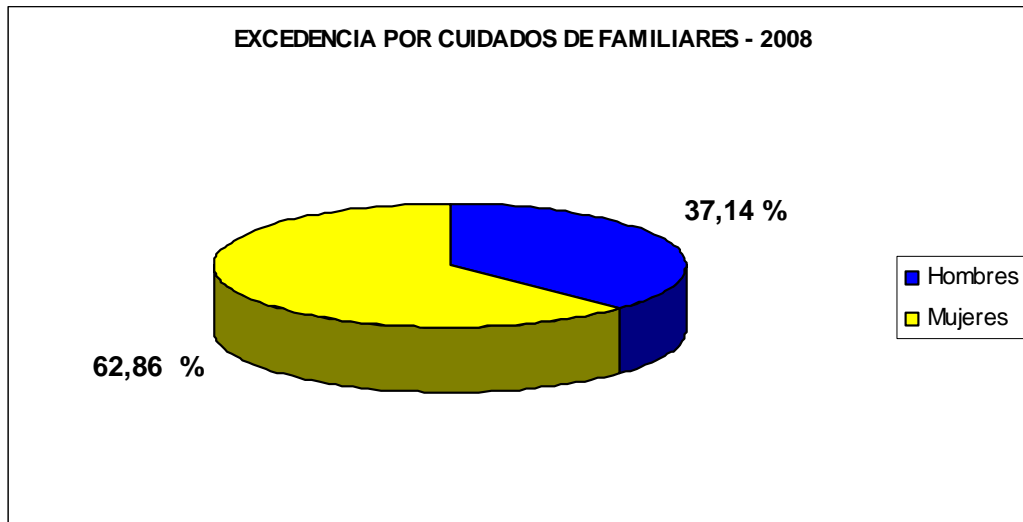
## Disfrute de permisos relacionados con la conciliación familiar-laboral

### Excedencia por cuidados de familiares

En este apartado nos encontramos que, aunque se ha producido una disminución del número de mujeres que han optado por una situación de excedencia por cuidados de familiares, tal y como manifiestan los datos de los años 2.006, 2.007, 2.008 y 2.009, y paralelamente se han incrementado las peticiones realizadas en este sentido por el género masculino durante los años 2.007, 2.008 y 2.009 (*Ver gráfico 5*), las solicitudes efectuadas por los hombres para el disfrute de esta excedencia se mantienen en un porcentaje muy inferior a las realizadas por las mujeres.

Gráfico 5.- Distribución de las excedencias por cuidado de familiares solicitadas por mujeres y hombres en el período 2006-2009.





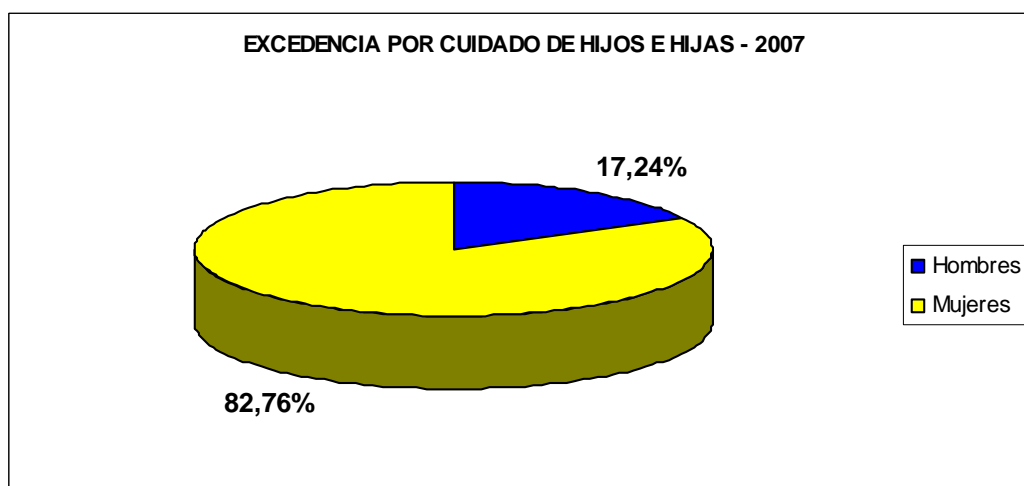
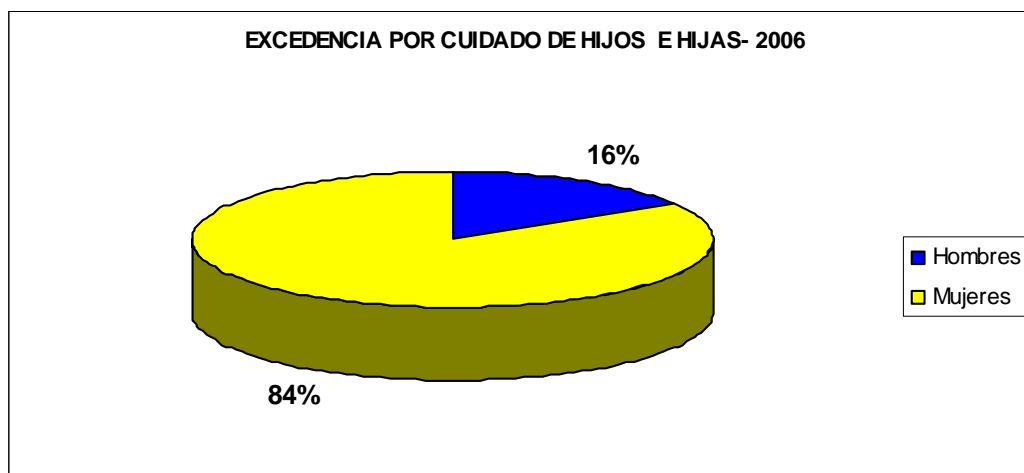
## CONCLUSIÓN

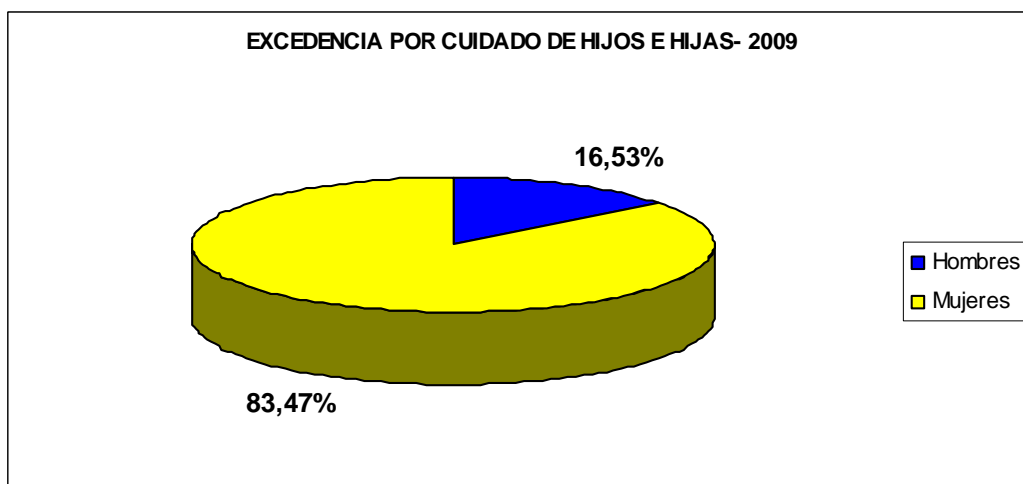
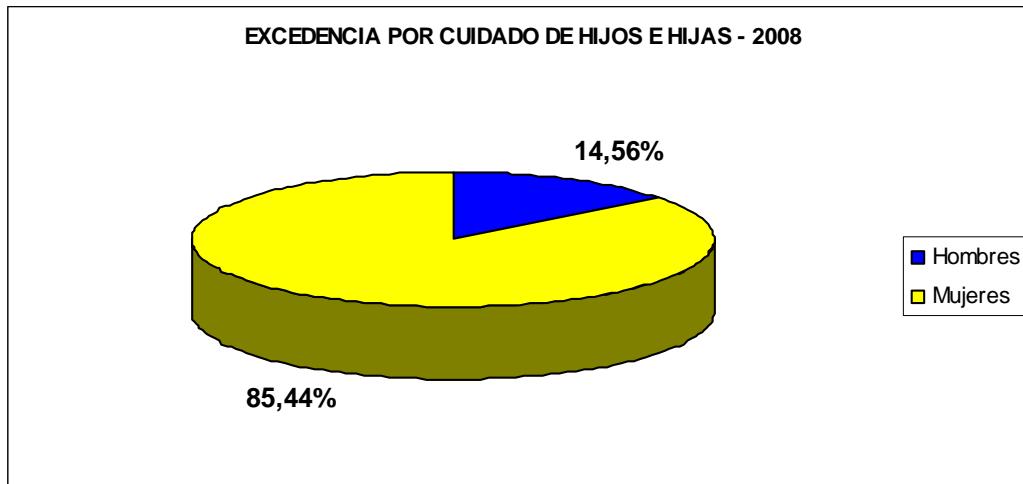
A pesar de ofrecer el mismo derecho tanto a hombres como a mujeres, el número de solicitudes de excedencias por cuidados de familiares por parte de los hombres durante estos cuatro años de estudio ha sido inferior al de mujeres.

### Excedencia por cuidados de hijos e hijas

Si bien se refleja una estabilidad en el número de peticiones realizadas por ambos géneros, observamos como las mujeres en algunas ocasiones quintuplican su situación laboral de excedencia por este motivo respecto a los hombres. (Ver gráfico 6).

Gráfico 6.- Excedencias por cuidado de hijos e hijas solicitadas en Correos en el período 2006-2009





## CONCLUSIÓN

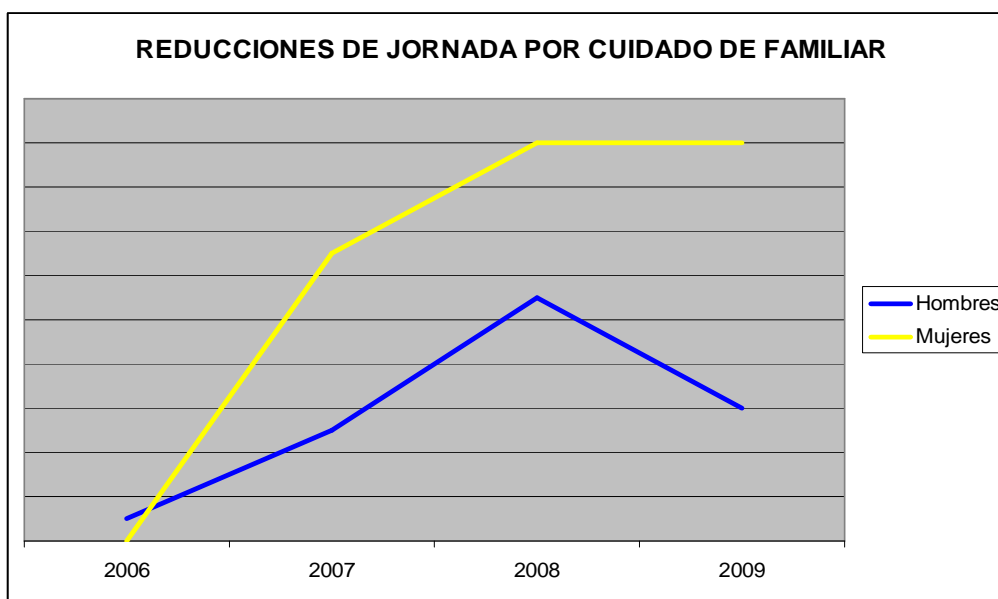
Durante el seguimiento realizado a lo largo de estos cuatro años, observamos como a pesar de ofrecer las mismas posibilidades para optar a la excedencia por cuidados de hijos e hijas tanto a hombres como a mujeres, la elección de este tipo de excedencia se decanta notablemente a favor de las mujeres.

### Reducciones de jornada por cuidado familiar

En el periodo comprendido entre los años 2.006 y 2.008 aparece reflejado un aumento en el disfrute de este tipo de reducción de jornada tanto en hombres como en mujeres, manteniendo a lo largo del año 2.009 en el género femenino una trayectoria estable respecto al resultado obtenido en el 2.008, a diferencia de la obtenida por el género masculino donde se aprecia un notable descenso en este sentido. (Ver gráfico 7).

La distancia estable en las peticiones para el disfrute de reducciones de jornada por cuidado de un familiar entre trabajadoras y trabajadores que se refleja en los años 2.007 y 2.008 desaparece en el 2.009 donde se produce un importante distanciamiento

Gráfico 7.- Reducciones de jornada por cuidado de familiares.



### CONCLUSIÓN:

Ante las mismas posibilidades ofertadas para conseguir la reducción de jornada por cuidados de familiar tanto a empleados como empleadas, se observa que son las mujeres las que mayoritariamente optan por el disfrute de dicha reducción, destacando en este

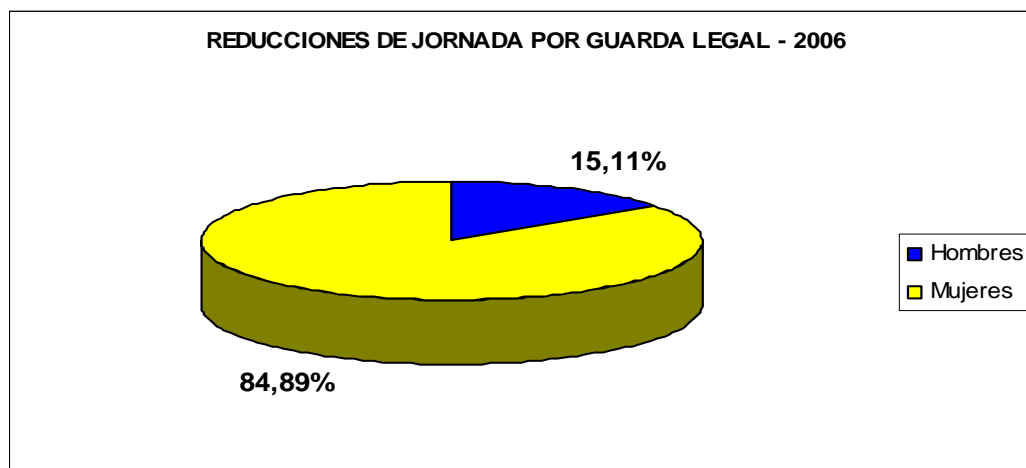
sentido el relevante descenso del disfrute de este tipo de reducción por parte de los hombres en 2.009

### Reducciones de jornada por guarda legal

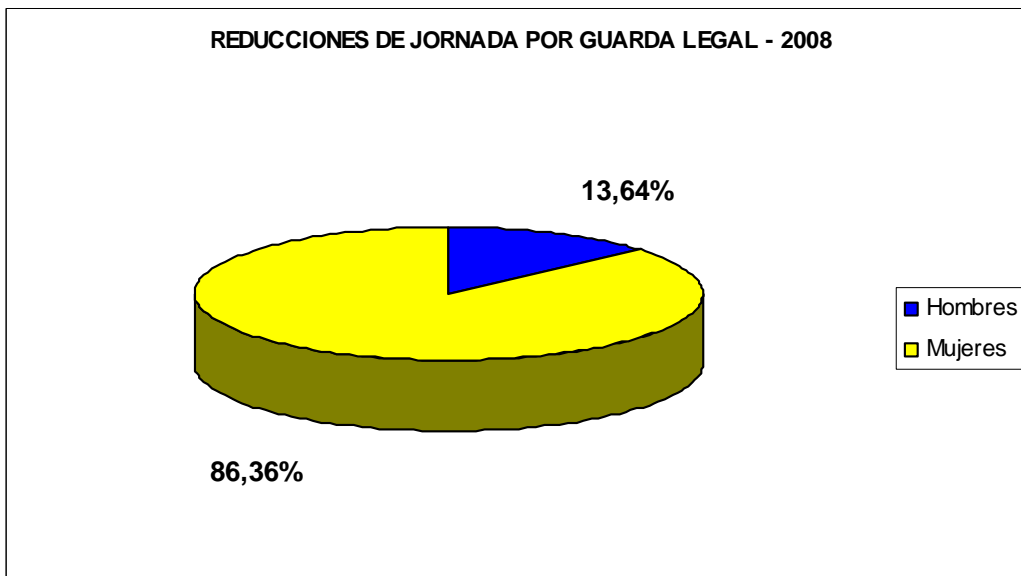
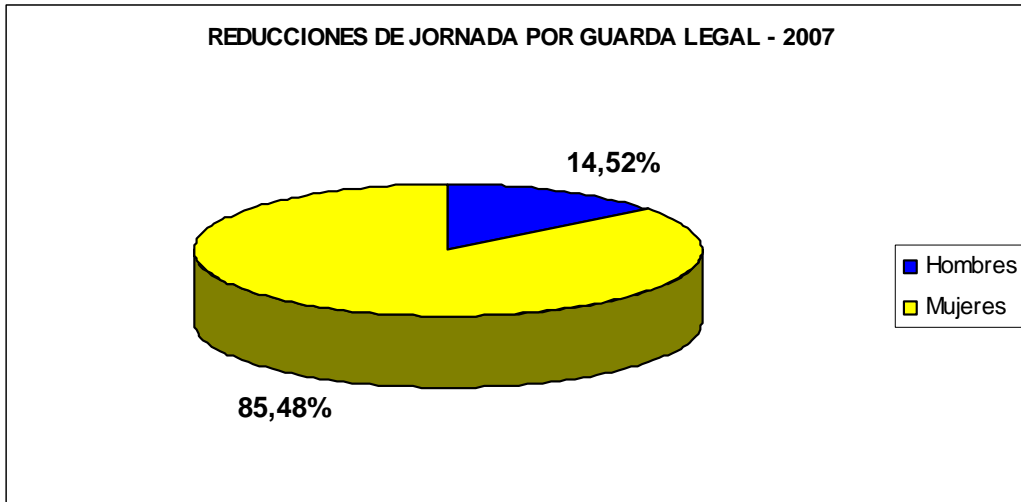
Manifiestar que, a lo largo de estos cuatro años de estudio, el porcentaje correspondiente al disfrute de la reducción de jornada por guarda legal solicitada por las mujeres es muy superior al alcanzado por los hombres.

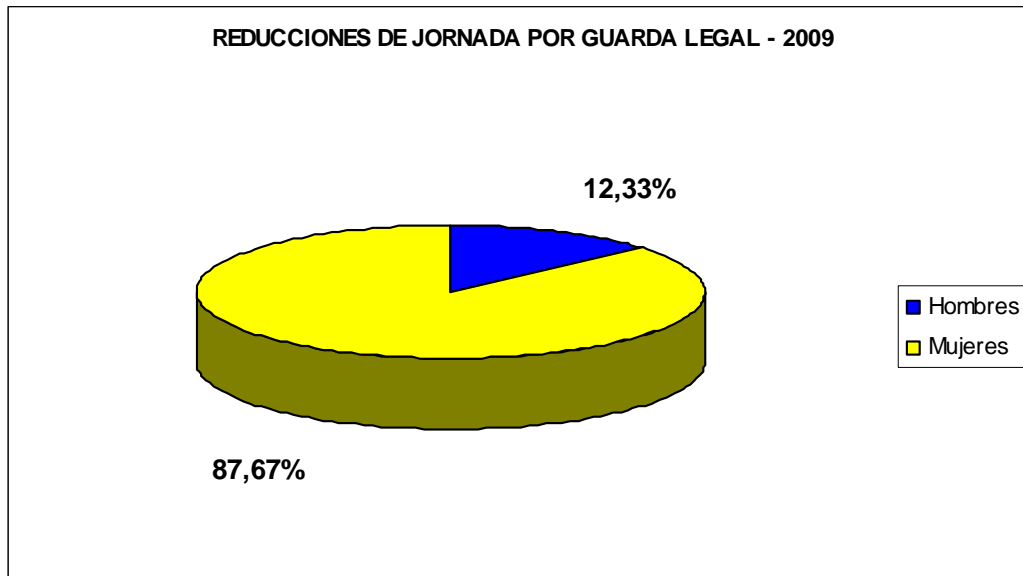
Respecto a la evolución de las solicitudes procedentes del género femenino, indicar que se mantiene constante la proporción durante los años 2.006 y 2.007, apareciendo un crecimiento en cuanto a las efectuadas por éstas en el 2.008 y 2.009. Siguiendo en la misma línea, destacar que las reducciones de jornada por guarda legal en los hombres, se mantienen estables en el 2.006 y 2.007, despuntando levemente en los años 2.008 y 2.009. (Ver gráfico 8).

*Gráfico 8.- Reducciones de jornada por guarda legal.*









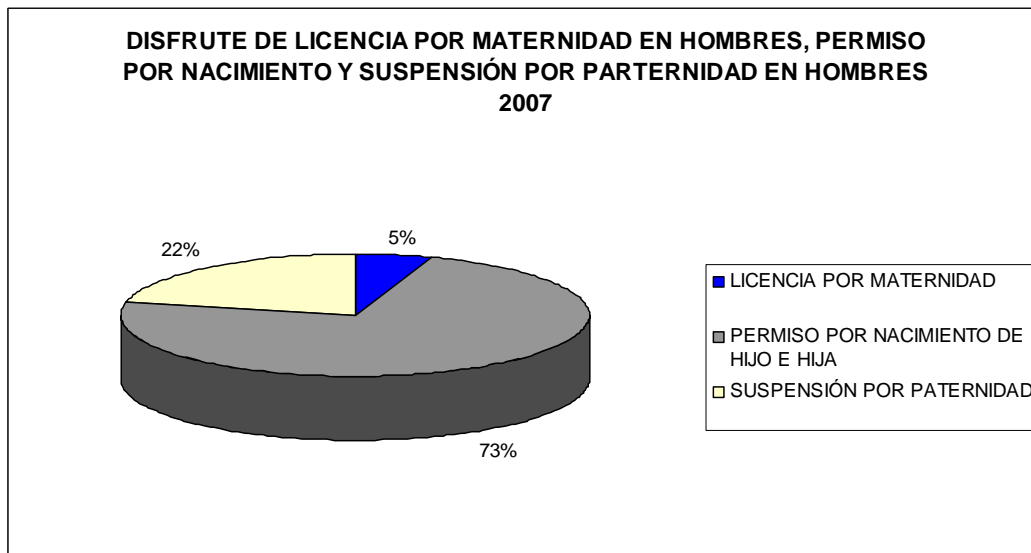
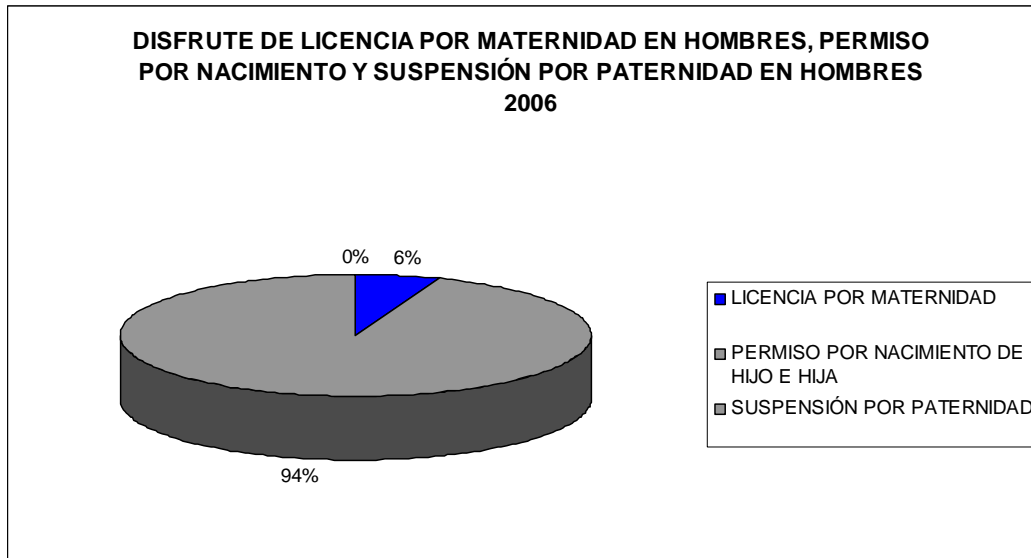
## CONCLUSIÓN

Ante la posibilidad de obtener una reducción de jornada por guarda legal se observa que son las mujeres las que mayoritariamente optan por esta reducción.

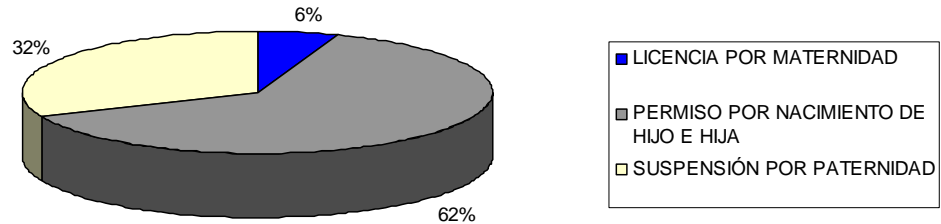
Permisos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija. Licencias por maternidad. Suspensión por paternidad.

A continuación se presentan dos gráficas muy significativas (*Ver gráficos 9 y 10*). En un primer momento destacamos como existe una diferencia notable entre los permisos por nacimiento de hijo o hija en hombres, frente a las licencias por maternidad en el mismo género. Asimismo destacamos que el derecho del permiso por paternidad se inició a partir del año 2.007, por lo que en el año 2.006 no existen referencias al respecto.

Gráfico 9.- *Licencias por maternidad. Permiso por nacimiento. Suspensión de contrato por paternidad.*



**DISFRUTE DE LICENCIA POR MATERNIDAD EN HOMBRES, PERMISO POR NACIMIENTO Y SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD EN HOMBRES**  
**2008**



**DISFRUTE DE LICENCIA POR MATERNIDAD EN HOMBRES, PERMISO POR NACIMIENTO Y SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD EN HOMBRES**  
**2009**

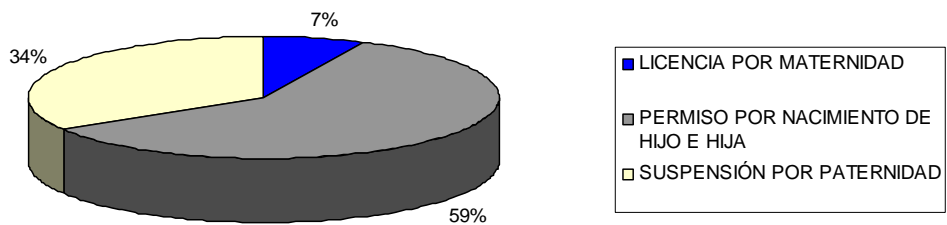
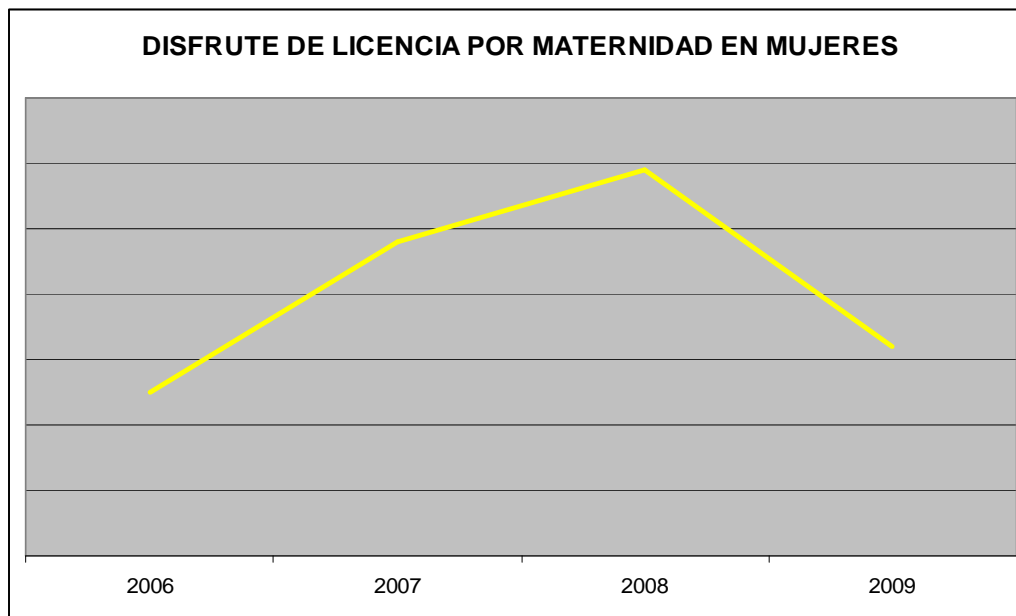


Gráfico 10.- Licencias por maternidad en mujeres.



## CONCLUSIÓN

Respecto a los porcentajes obtenidos en el año 2.006, manifestar al respecto que la normativa legal no permitía el disfrute de la suspensión por maternidad a los hombres. Se observa que los hombres, mayoritariamente optan por el disfrute del permiso por nacimiento de hijo con un 94% frente al 6% eligen el disfrute de la licencia por maternidad.

En lo que concierne al año 2.007, la distribución de estos porcentajes varía notablemente al poder disfrutar los hombres de la suspensión por paternidad, según lo dispuesto en la normativa vigente, alcanzando unos porcentajes de 22% para dicha suspensión, 5% referente a licencia por maternidad y 73% en permiso por nacimiento de hijo.

Ante el conocimiento por parte de la plantilla del disfrute de la citada suspensión, a lo largo de los años 2.008 y 2.009 se observa una ligera progresión en los hombres hacia el

disfrute del permiso por nacimiento de hijo o hija y la suspensión por paternidad, si bien siguen existiendo diferencias notables en el disfrute de estos permisos y la licencia por maternidad en hombres.

El número de licencias disfrutadas por las mujeres mantiene una línea ascendente durante el último trienio, a excepción del año 2.009 donde se refleja una sensible disminución.

## **CONCLUSIÓN GENERAL**

Según los datos recogidos, observamos como, a pesar de la opción ofrecida al hombre por asumir responsabilidades familiares a través del reconocimiento del derecho a un permiso por paternidad, maternidad, lactancia, excedencias por cuidados de hijos e hijas o familiares, reducciones de jornada por guarda legal o por cuidados de hijo o hija, etc., se aprecia como es la mujer, en la mayoría de los supuestos, la que opta por disfrutar de estos permisos o licencias.

A partir de los datos objetivos recogidos en cuanto a licencias y permisos, y examinando el porcentaje que posteriormente mostraremos referente a las contrataciones llevadas a cabo, las cuales indican, con carácter general, un aumento en el número de relaciones contractuales efectuadas a mujeres frente a hombres, se llega a la conclusión de que la empresa, sin menoscabar en las circunstancias que acompañan a cada trabajador o trabajadora, mantiene una postura totalmente abierta a la contratación de mujeres.

En los permisos, excedencias y reducciones de jornada estudiados se observa que todas las medidas de conciliación de la vida personal y familiar arbitradas en las últimas décadas parecen tener como destinatarias a las mujeres. Ellas son las que mayoritariamente siguen optando por estas medidas para cuidar a familiares, hijos o hijas en detrimento de su desarrollo profesional. Es una cuestión a analizar en este plan de

igualdad, con el fin de proponer medidas que estimulen a los hombres a optar también a los distintos permisos que posibilitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

### Contratación temporal e ingreso fijo en la empresa

Actualmente existen diferentes relaciones contractuales que se conciertan según lo dispuesto en la legislación vigente. A continuación se plasma mediante gráficos y atendiendo al género de los trabajadores, la distribución de dichas contrataciones efectuadas en la empresa.

### Contratación temporal en hombres y mujeres

*Gráfico 11.- Contratación temporal en Correos desagregados en mujeres y hombres.*

*Año 2.010.*

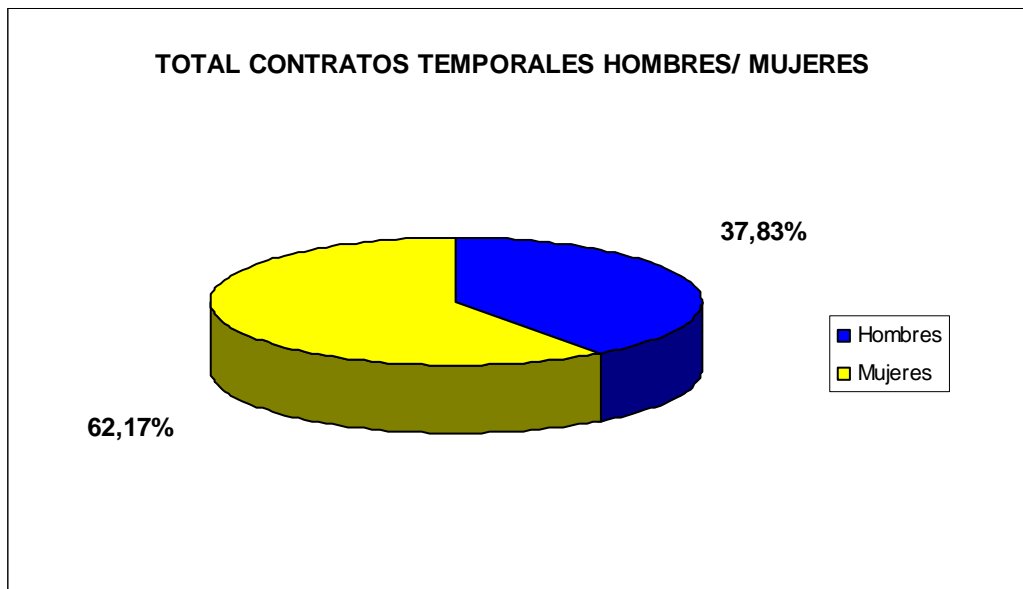
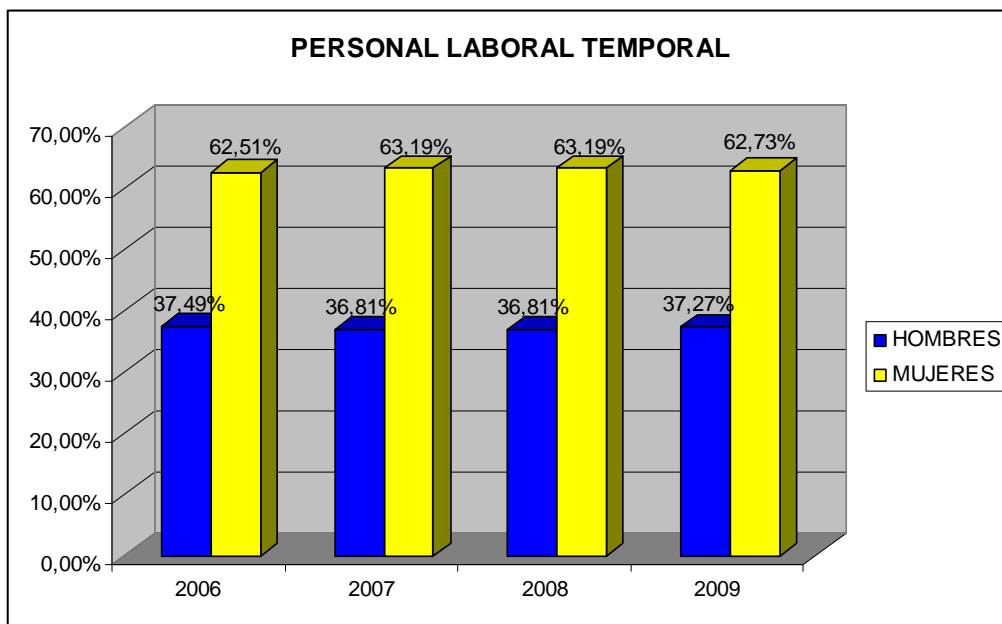


Gráfico 12.- Evolución del porcentaje del personal laboral temporal desagregado por hombres y mujeres durante el periodo 2.006-2.009



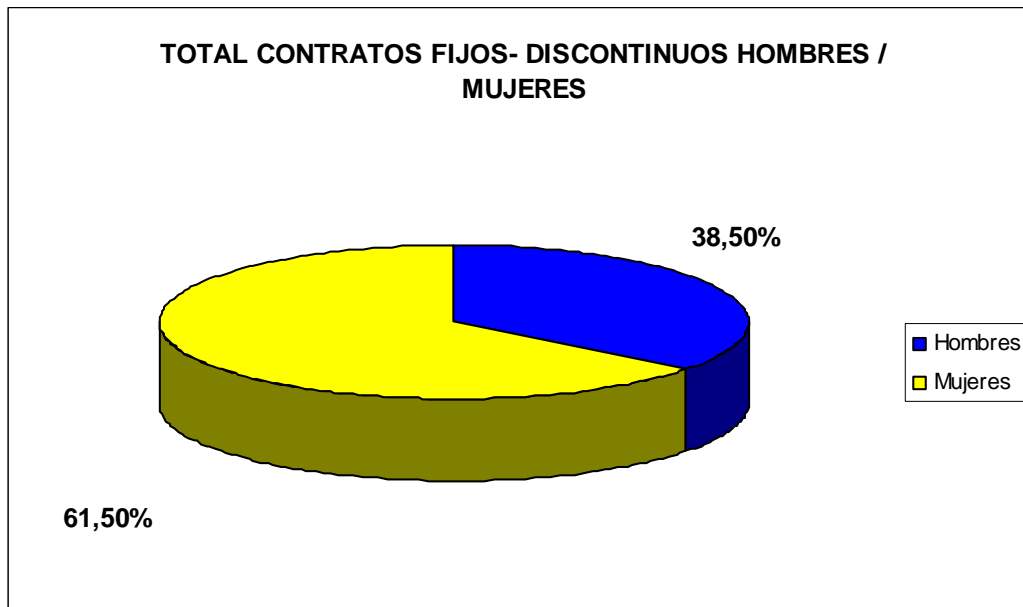
## CONCLUSIÓN

Los contratos temporales efectuados a mujeres representan el 62.17% del total de los celebrados, de lo que se deduce por una parte que Correos no limita la contratación por razón de género, y por otra se refleja la misma tendencia que en otros sectores en el ámbito laboral donde el empleo temporal es mayoritariamente femenino (*Ver gráfico 11*). Durante el periodo de estudio comprendido entre los años 2.006 y 2.009 existe una tendencia estable en la misma línea anteriormente descrita. (*Ver gráfico 12*).



### Contratación de personal fijo-discontinuo

*Gráfico 13.- Contratación en la modalidad de fijo-discontinuo en Correos desagregados en mujeres y hombres. Año 2.010.*

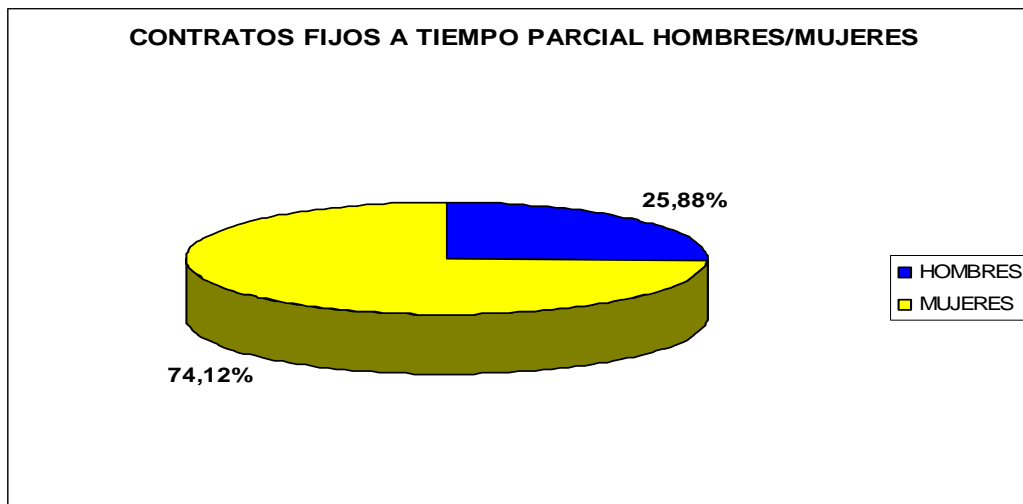


### CONCLUSIÓN

En esta modalidad contractual que concede al trabajador o trabajadora la garantía de un puesto de trabajo fijo atendiendo a las necesidades estructurales de empleo de carácter estacional (campaña estival, Navidad, etc.) que se producen a lo largo del año, nos encontramos con una diferencia entre ambos géneros, que se manifiesta en la existencia de un 61.50% de este tipo contratos a mujeres, frente al 38.50% de los hombres. (Ver gráfico 13).

### Contratación de personal fijo a tiempo parcial

Gráfico 14.- Contratación en la modalidad de fijo a tiempo parcial en Correos desagregados en mujeres y hombres. Año 2.010.



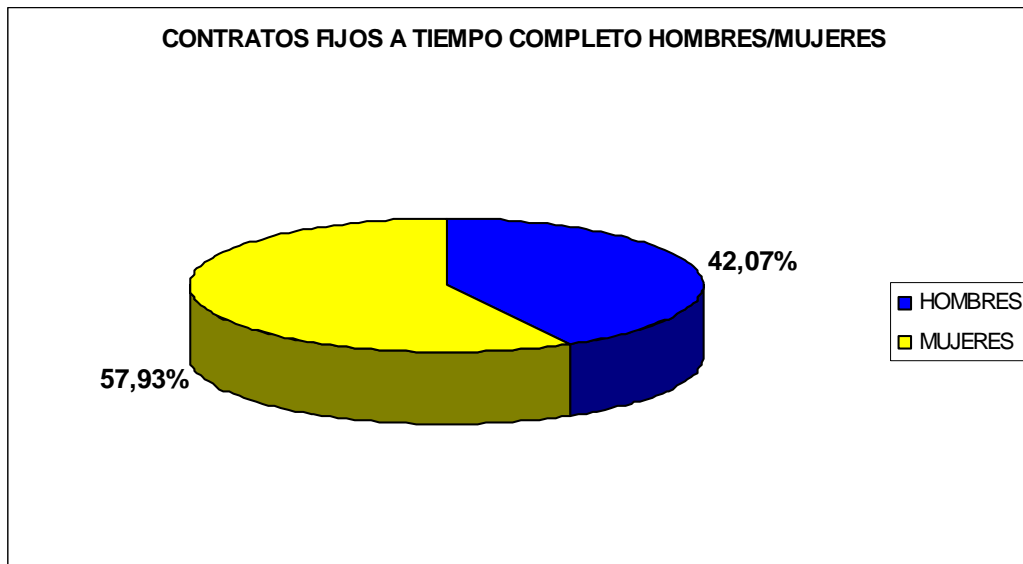
### CONCLUSIÓN

El porcentaje de contratos fijos a tiempo parcial efectuados a mujeres es muy superior al celebrado con hombres. (Ver gráfico 14).

Con independencia de la posibilidad de que esta modalidad contractual pueda facilitar en ocasiones la conciliación de la vida familiar y laboral, hay que concluir que el trabajo a tiempo parcial es una opción por la que, por razones de diversa índole, se decantan mayoritariamente las mujeres, y respecto de la cual los hombres parecen tener un menor interés.

### Contratación de personal fijo a tiempo completo

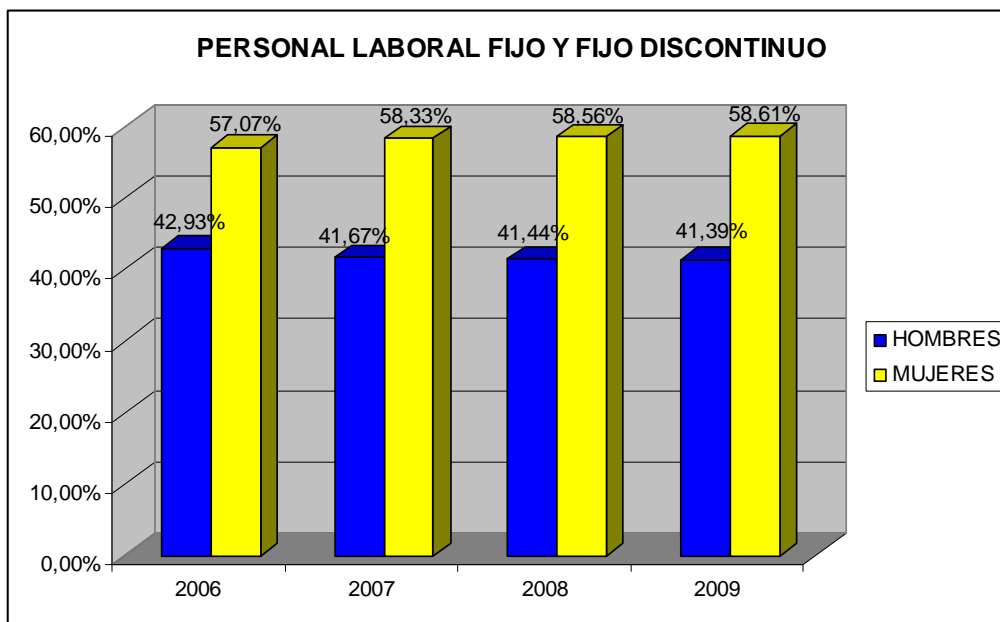
*Gráfico 15.- Contratación en la modalidad de fijo a tiempo completo en Correos desagregados en mujeres y hombres. Año 2.010.*



### CONCLUSIÓN

Se manifiesta claramente un desnivel a favor de la contratación de personal fijo a tiempo completo en mujeres, con un porcentaje del 57.93%, hecho que está contribuyendo a equilibrar la desigualdad de género heredada del colectivo funcional. (Ver gráfico 15).

*Gráfico 16.- Evolución del porcentaje del personal laboral fijo y fijo discontinuo desagregado por hombres y mujeres durante el periodo 2.006-2.009*



En lo que respecta al análisis efectuado sobre la evolución de la totalidad del personal laboral tanto fijo como fijo discontinuo, manifestar que se observa una ligera tendencia en el ingreso de trabajadoras frente a trabajadores en estas modalidades contractuales (Ver gráfico 16).

## CONCLUSIÓN GENERAL

La situación actual de Correos es la combinación de una herencia constituida fundamentalmente por personal funcionario, mayoritariamente masculino, y la entrada de personal laboral con diferentes relaciones contractuales en la empresa. Estas últimas incorporaciones destacan por un notable aumento de mujeres, tanto en contratos temporales (62,17%), fijos-discontinuos (61,50%), fijo a tiempo parcial (74,12%) y fijos a tiempo completo (57,93%), donde los porcentajes obtenidos han sido destacadamente superiores.

Esta conclusión es un indicador importante para la empresa al reflejar que la política de empleo aplicada está ausente de consideraciones y requisitos discriminatorios por razón de género de cara al ámbito laboral.

Sin embargo, el diagnóstico realizado, refleja la tendencia general que se produce en la propia sociedad donde, a pesar de los avances en los últimos años, el empleo temporal, parcial o discontinuo continúa siendo fundamentalmente femenino, quizás porque las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente las tareas domésticas.

### Distribución por turnos de trabajo

De acuerdo con el cuadro que se muestra a continuación sobre la distribución del personal por turnos de trabajo, y aunque el análisis realizado no parte de supuestos homogéneos debido a la herencia derivada del personal funcionario, se observa que la presencia de la mujer en los turnos de tarde y noche es sensiblemente inferior a la del hombre que se corresponde con razones socio-culturales y de preferencia de las mujeres hacia el trabajo diurno, entre otras cuestiones, para poder conciliar mejor la vida familiar y laboral, en lo que a dedicación de los hijos se refiere. (Ver tabla 5).

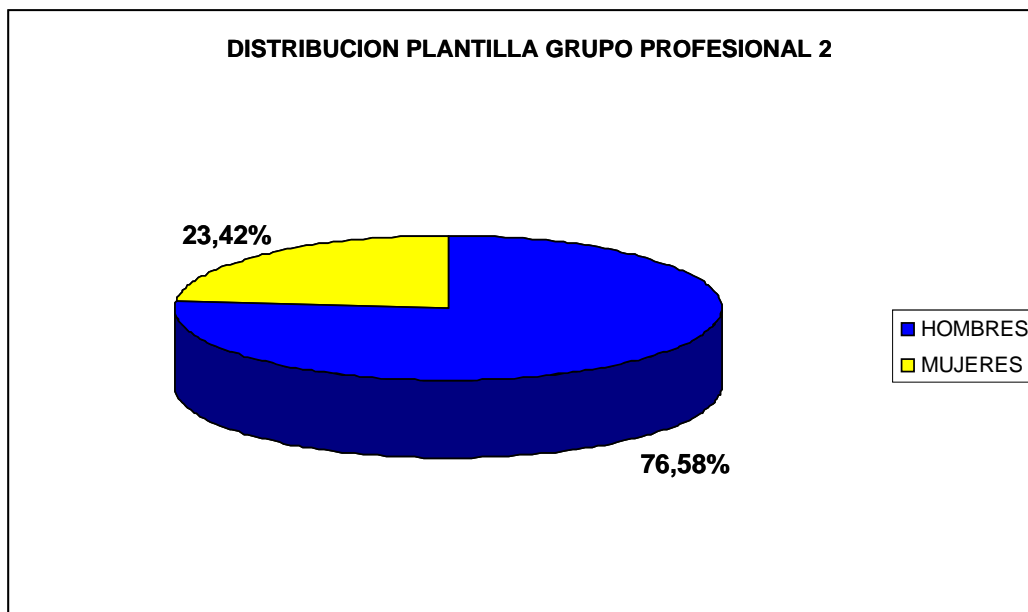
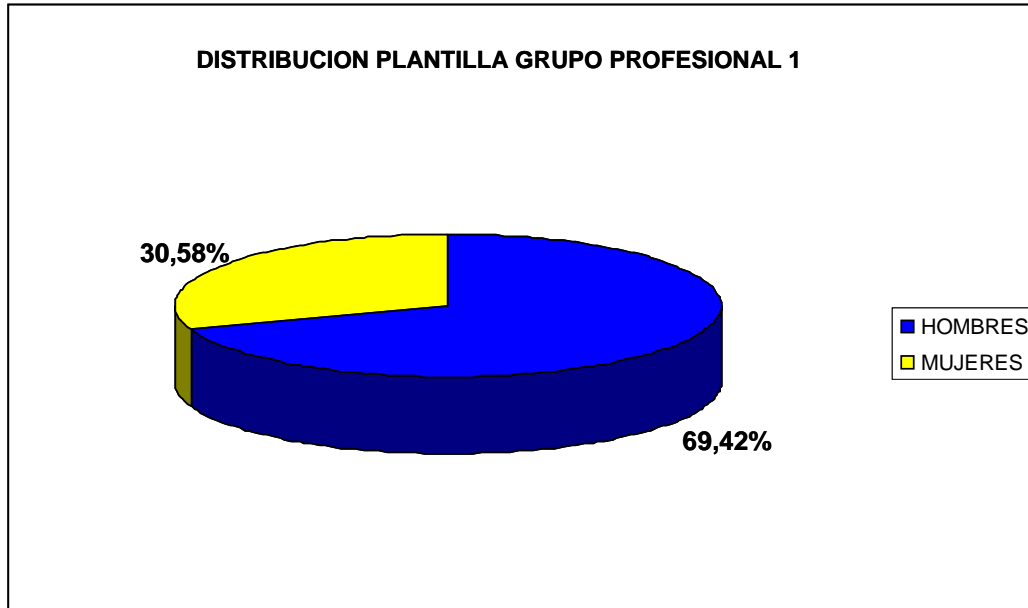
*Tabla 5. Porcentaje distribución por turnos de trabajo según colectivo y desagregado por hombres y mujeres. Año 2.010.*

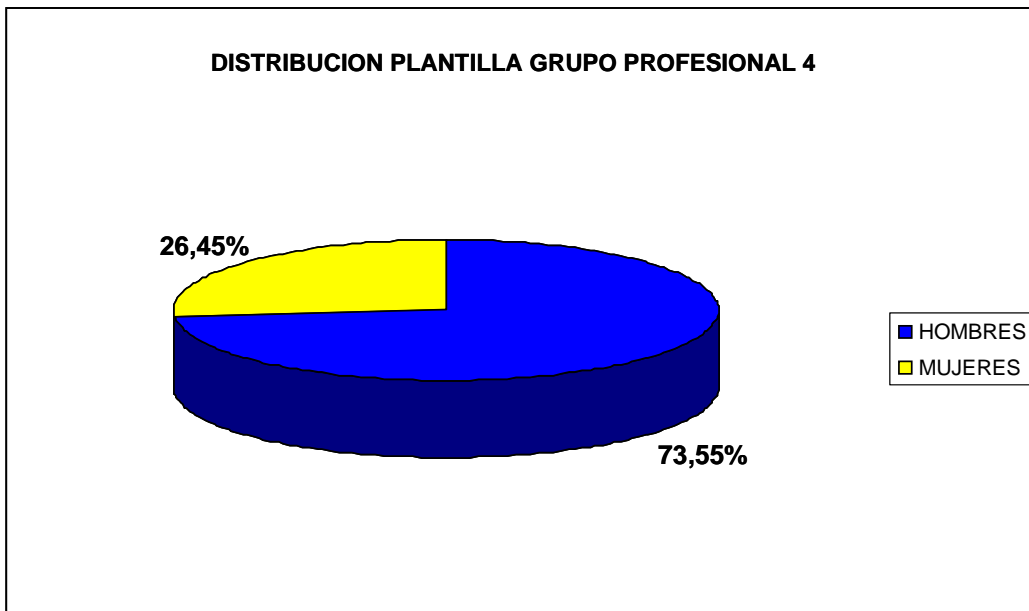
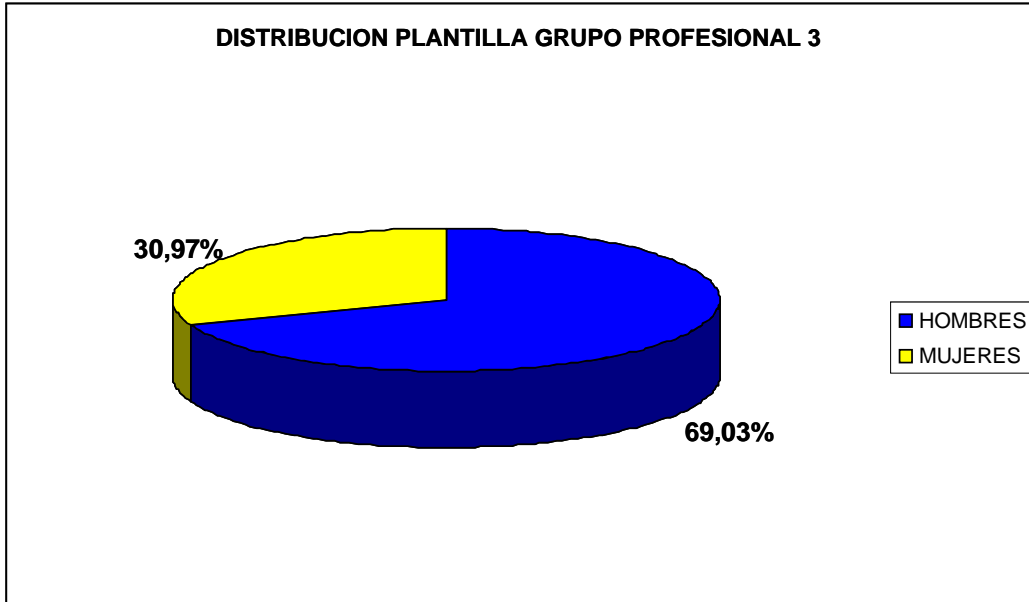
G. PROF.	% TURNO DE MAÑANA				% TURNO DE TARDE				% TURNO DE NOCHE			
	F		L		F		L		F		L	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
GP1	30,58	69,42	40	60	0	0	0	100	0	0	0	0
GP2	23,38	76,62	43,71	56,29	28,57	71,43	66,67	33,33	0	100	0	100
GP3	32,75	67,25	45,6	54,4	27,58	72,42	61,33	38,67	2,54	97,46	14,29	85,71
GP4	26,74	73,26	59,89	40,11	29,73	70,27	61,31	38,69	7,81	92,19	58,75	41,25
GP5	20,1	79,9	97,84	2,16	18,39	81,61	98,61	1,39	5,8	94,2	0	0

Promoción profesional

COLECTIVO FUNCIONARIO

Gráfico 17.- Grupos profesionales del personal funcionario de Correos. Año 2010.





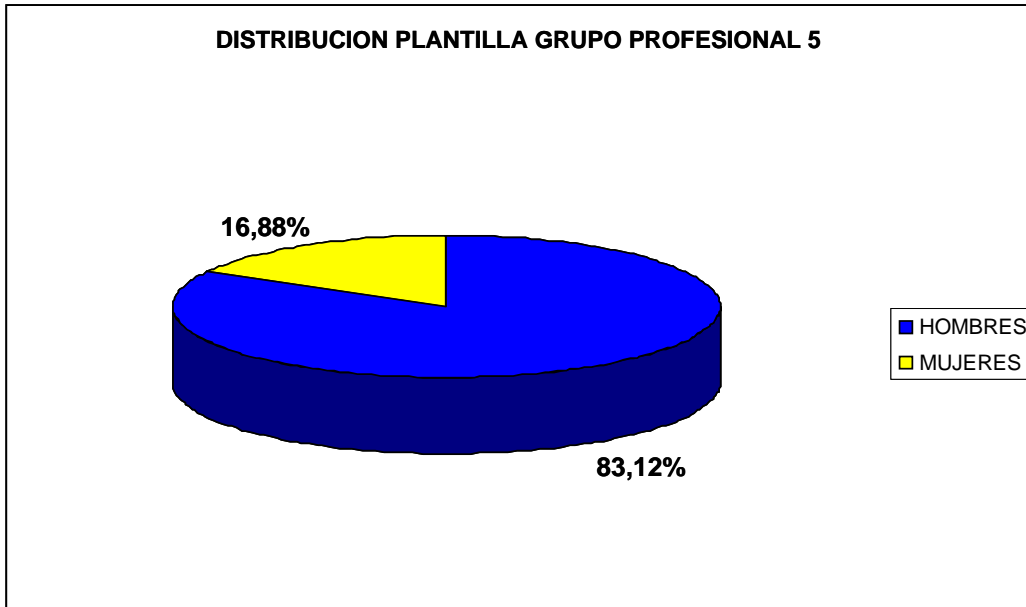
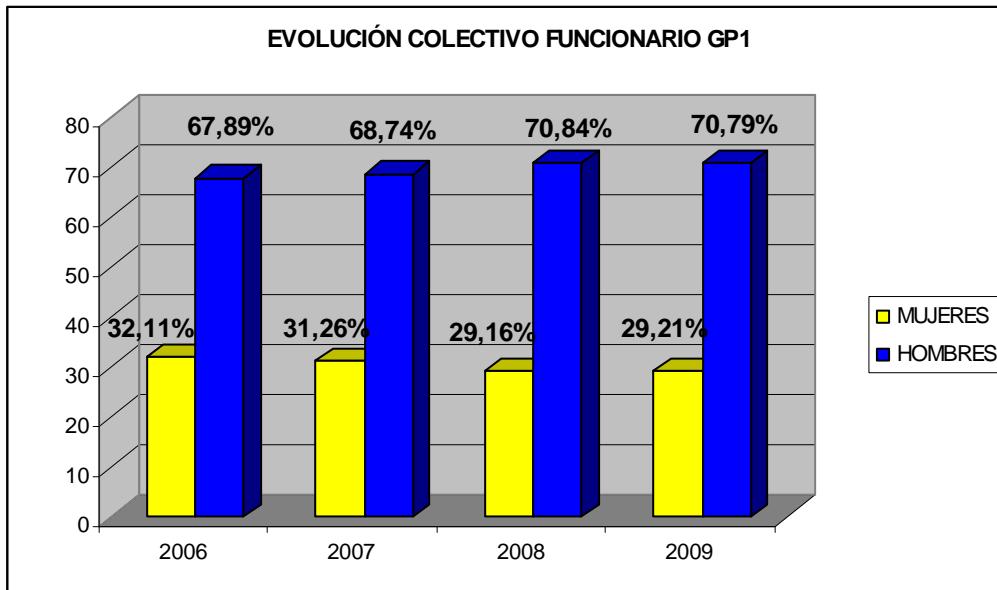


Gráfico 18.- Evolución Grupos profesionales del personal funcionario de Correos.





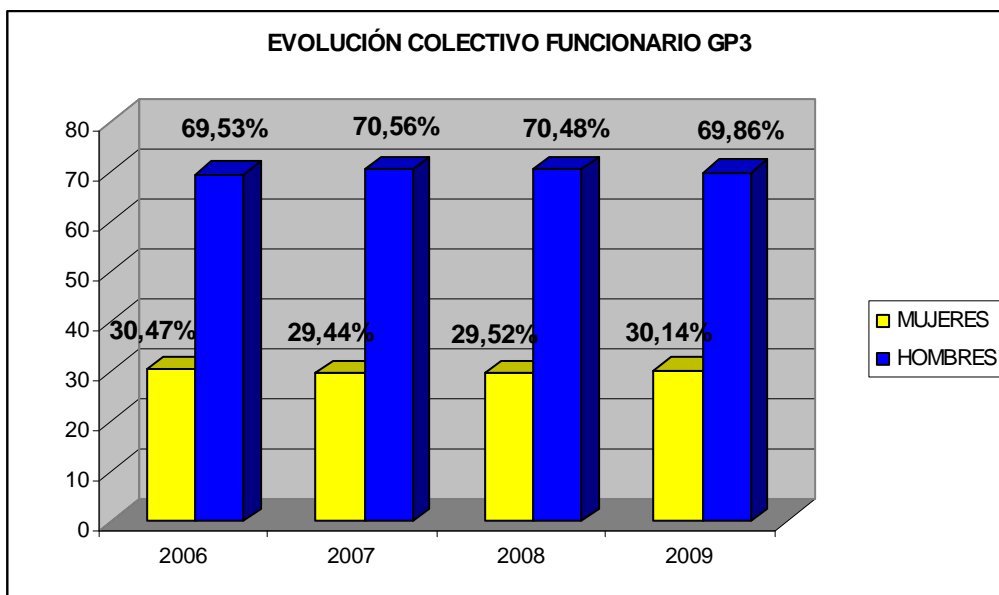
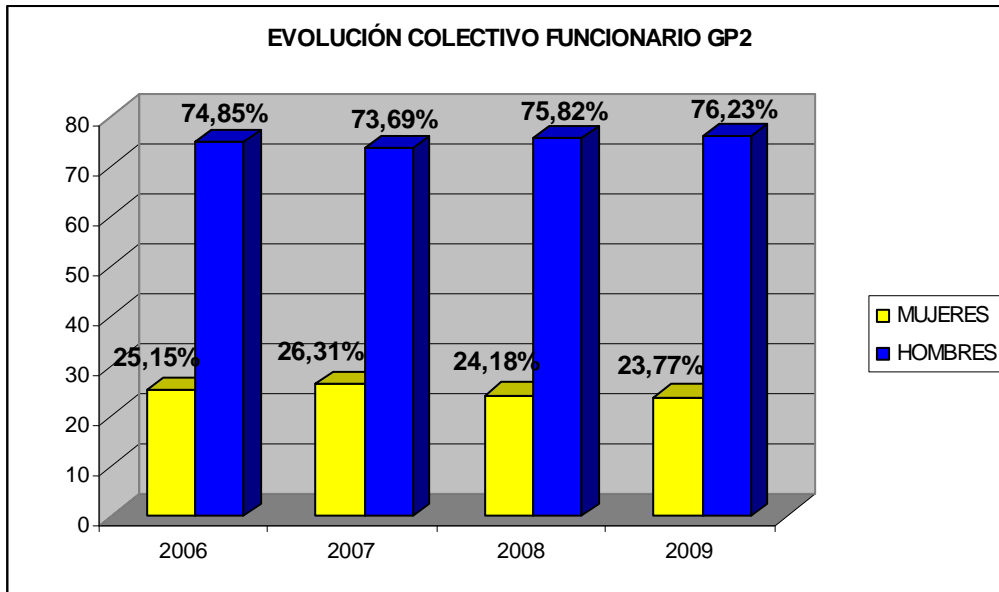
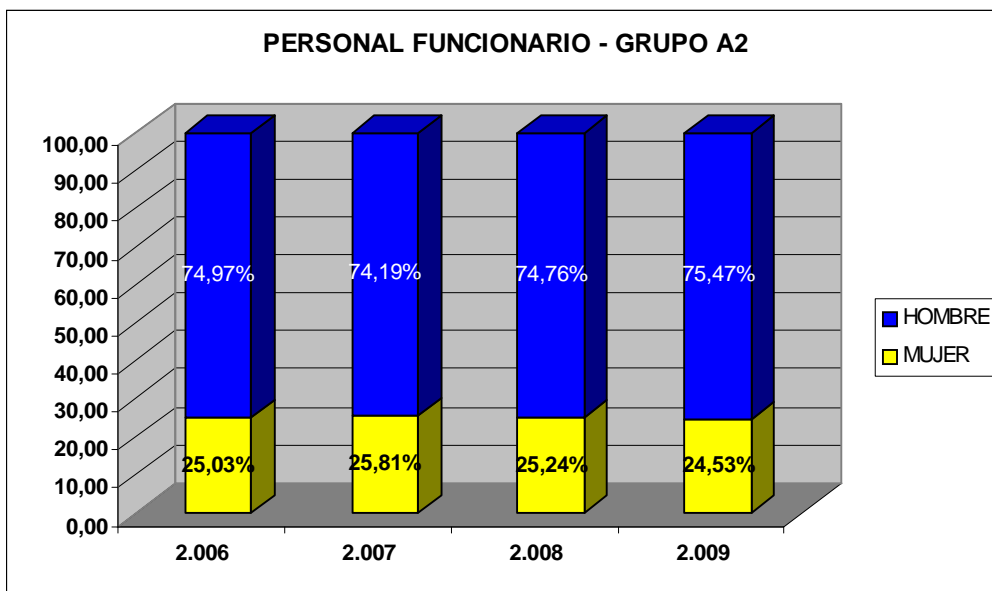
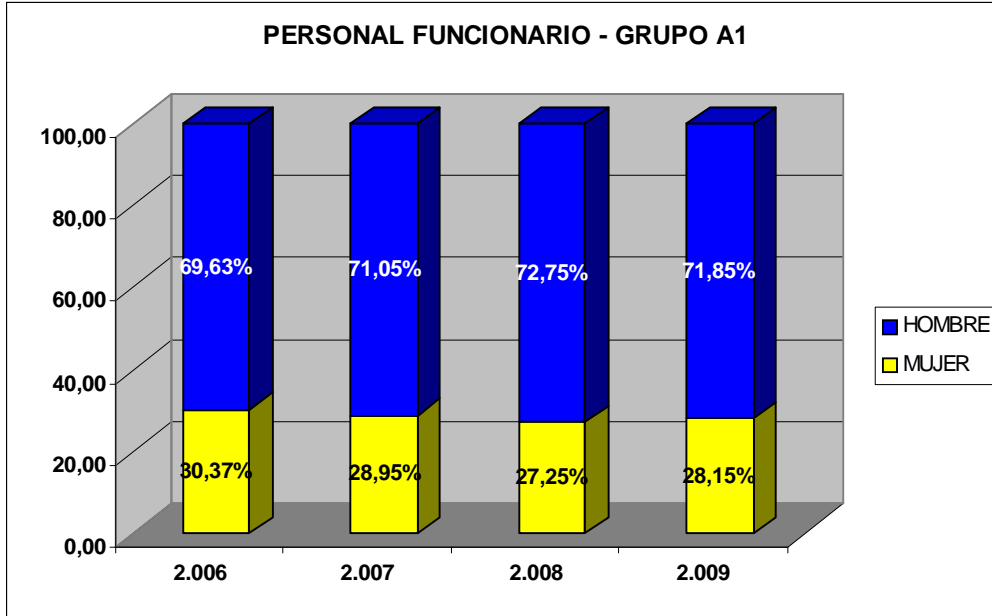
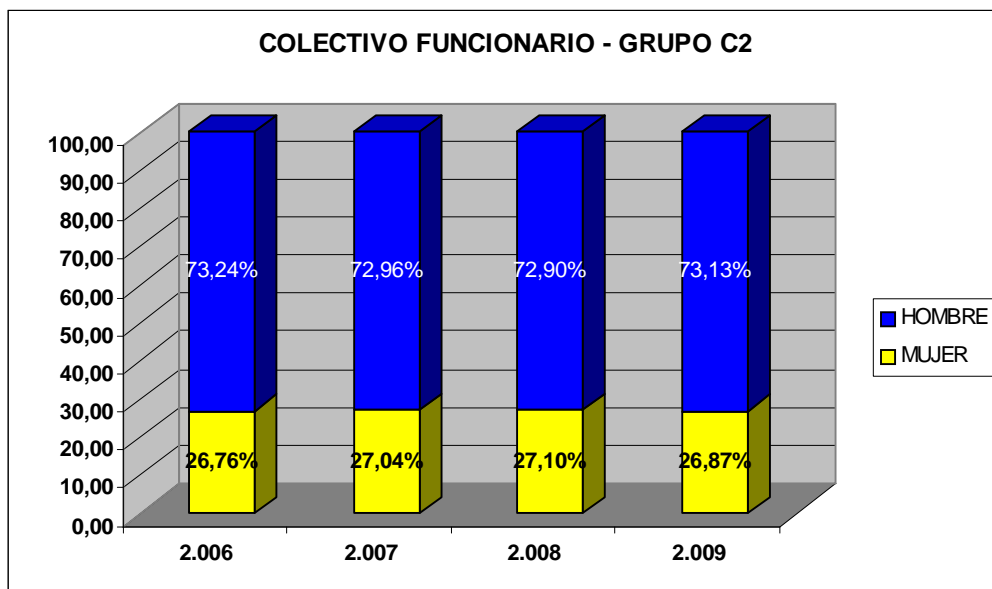
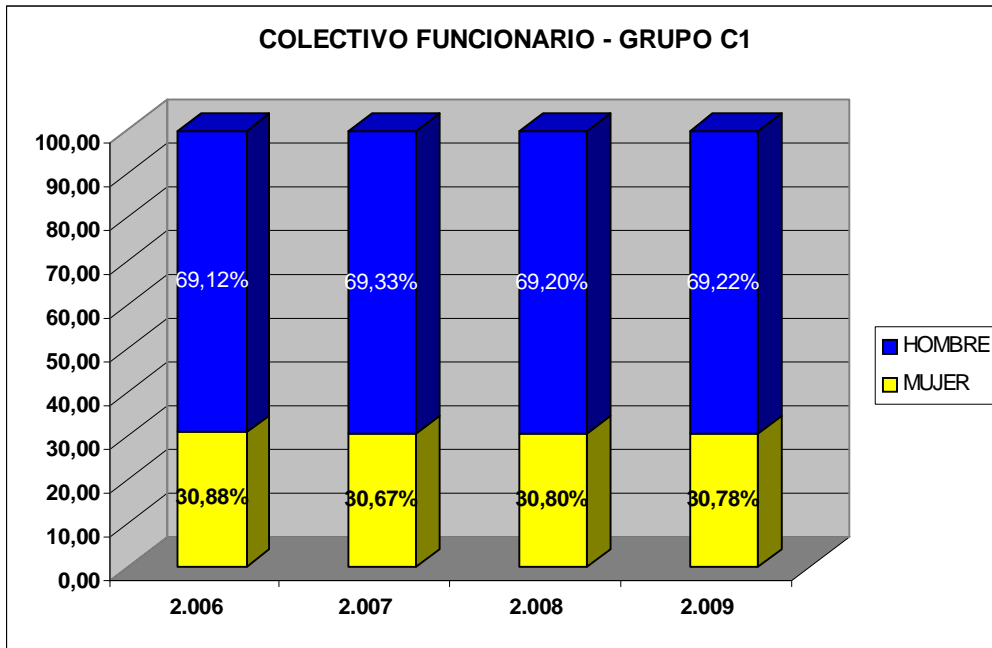
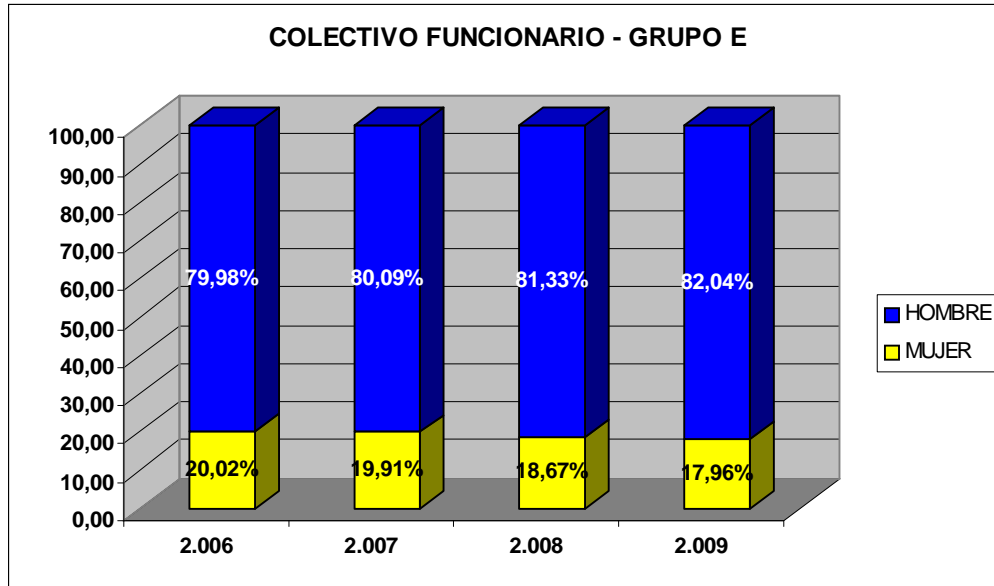


Gráfico 19.- Grupos del personal funcionario de Correos.







## CONCLUSIÓN

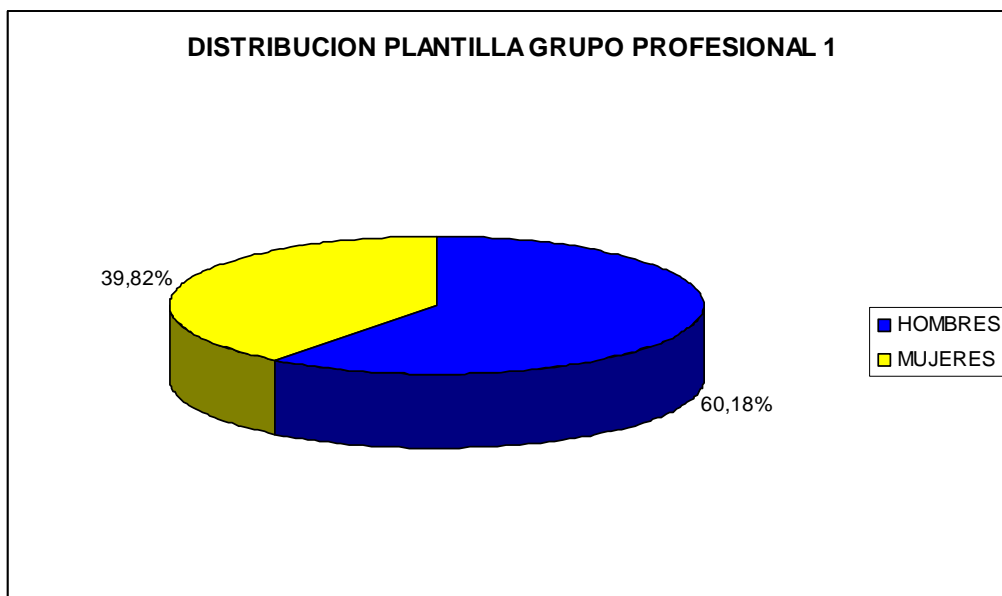
Del análisis de los datos anteriores se desprende que debido a que tradicionalmente el colectivo funcional en Correos ha sido mayoritariamente masculino los porcentajes de representación femenina en los cinco grupos profesionales en los que se distribuye la plantilla de la empresa, con independencia del nivel de responsabilidad y retribuciones de cada uno de ellos, son notablemente inferiores, especialmente en los grupos 2 y 5. (Ver gráfico 17).

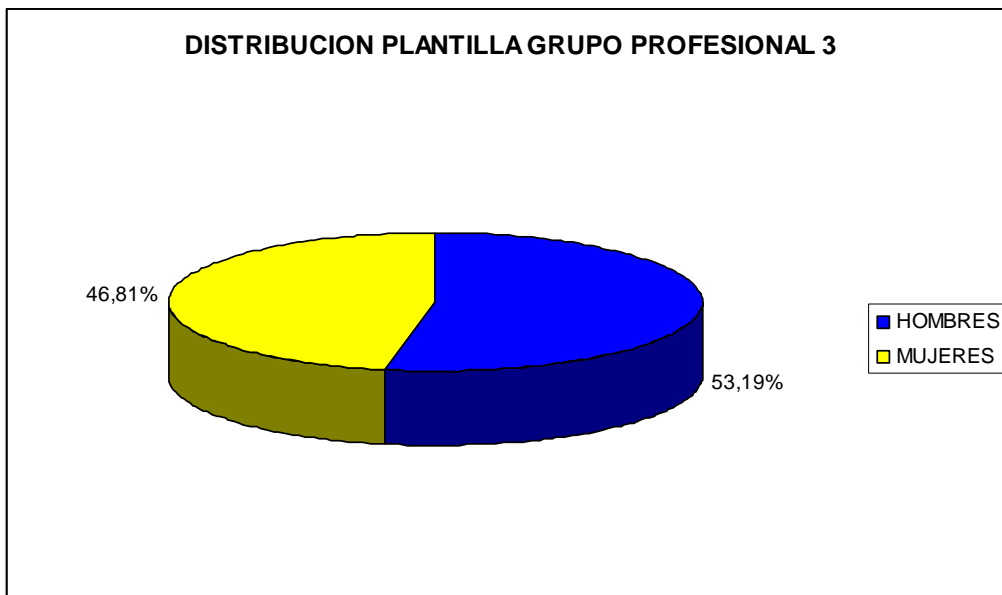
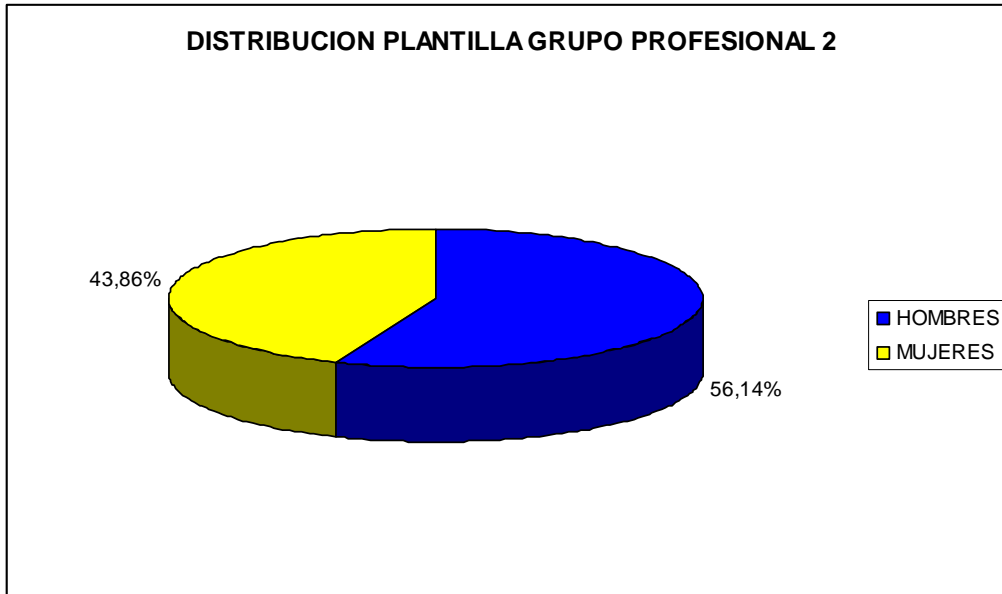
En referencia al estudio llevado a cabo en la evolución del colectivo funcionario en los diferentes grupos profesionales, apuntar que, con carácter general, se mantiene una tendencia estable entre la distancia de los porcentajes correspondientes a cada género. Señalar al respecto que, la desigualdad existente en los tres Grupos Profesionales 1, 2 y 3 a favor de los hombres, alcanzando en el Grupo profesional 2 del año 2.009 una diferencia de 52.46 puntos (Ver gráfico 18).

Dada la herencia funcional descrita en ocasiones anteriores, se mantiene el desequilibrio existente entre ambos géneros durante todo el periodo de referencia. De los datos analizados y habida cuenta que se han realizado a lo largo de estos años convocatorias de promoción interna en los diferentes grupos funcionariales, parece que las bases de dichas convocatorias no han introducido elementos que contribuyesen al objetivo de, en condiciones de igualdad, favorecer al género con menor representación, y así corregir en la medida de lo posible la desigualdad apuntada. (Ver gráfico 19).

### COLECTIVO LABORAL

Gráfico 20.- Grupos profesionales del personal laboral de Correos. Año 2.010.





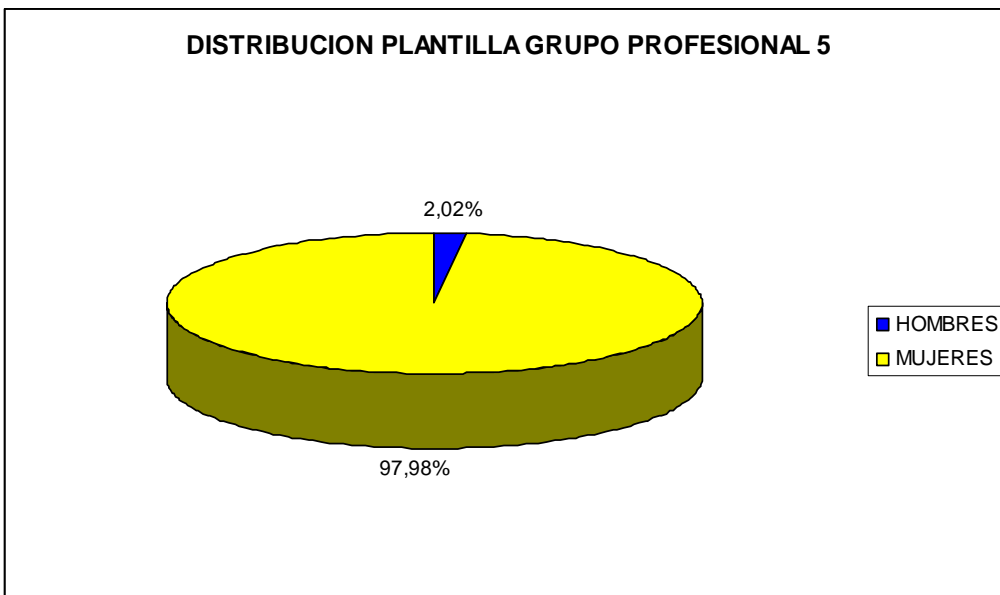
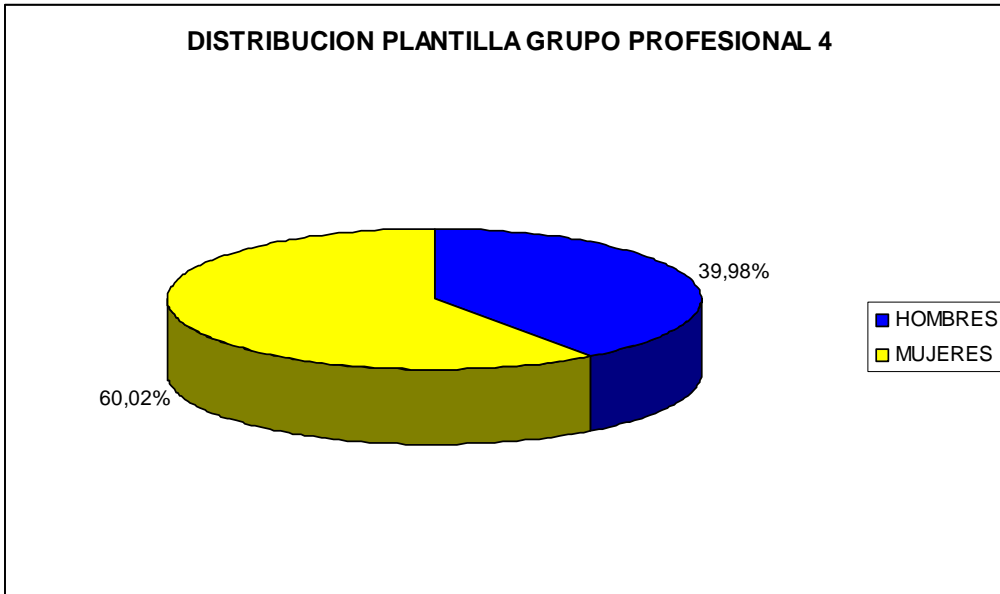
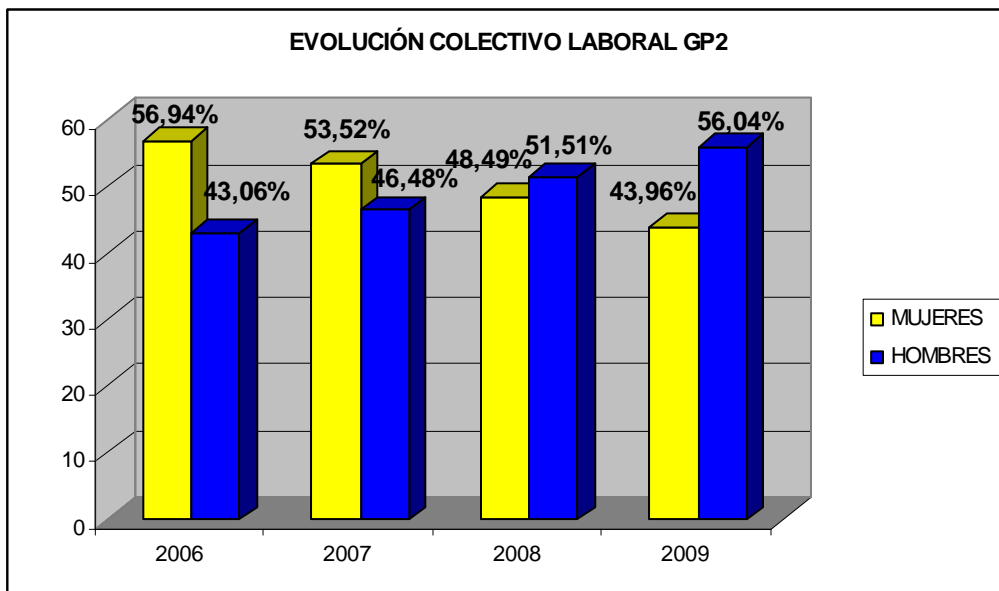
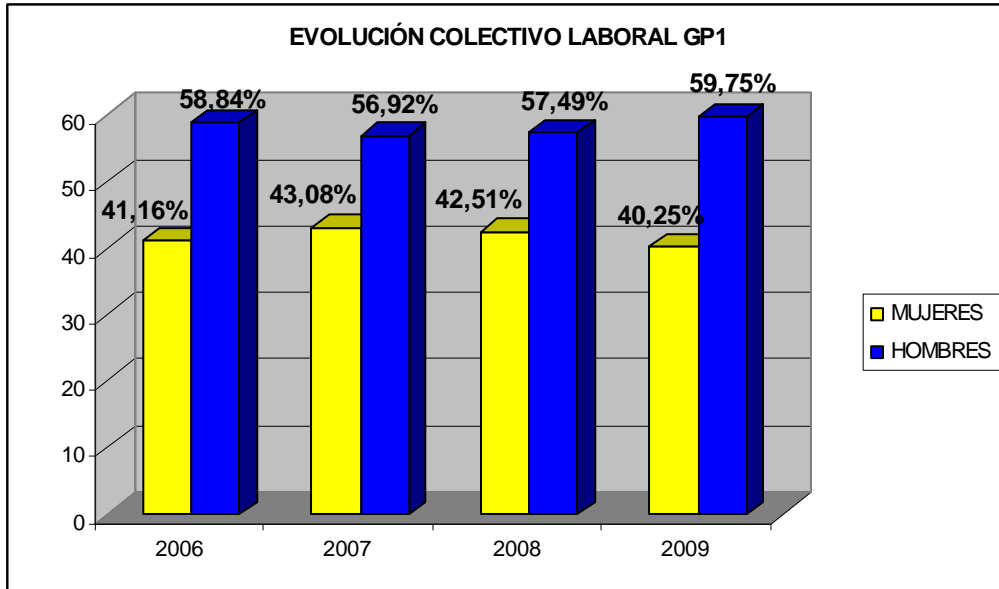
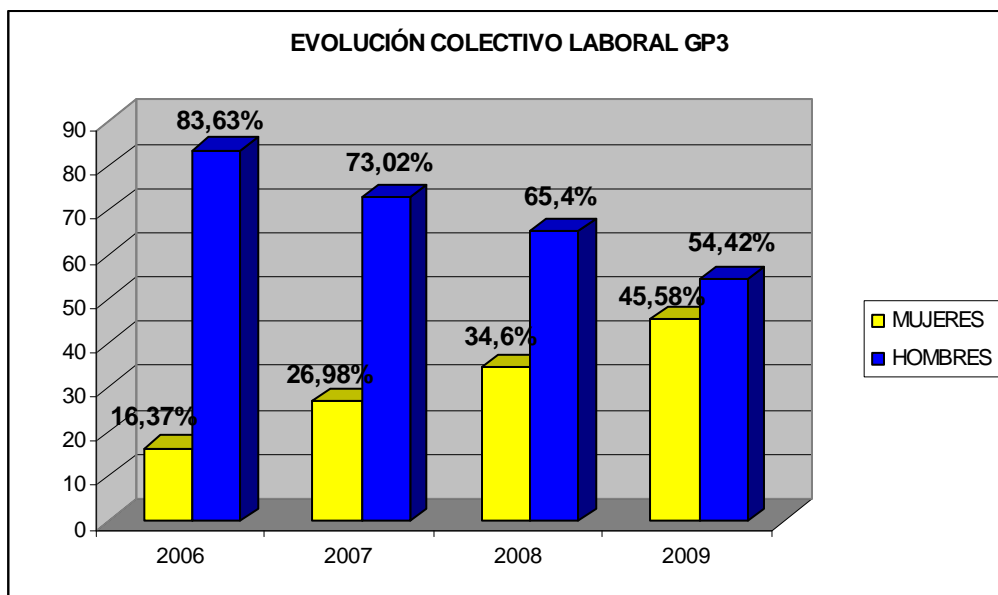


Gráfico 21.- Evolución Grupos profesionales del personal laboral de Correos.







## CONCLUSIÓN

Como consecuencia de la incorporación mayoritaria de mujeres durante los últimos años en la compañía, ya sea con carácter temporal o fijo, el desequilibrio que en el ámbito funcional se observa con carácter general en todos los grupos no se refleja con la misma intensidad en el colectivo laboral. De hecho la presencia de la mujer en los grupos 4 y 5 es muy superior a la del hombre. (Ver gráfico 20).

Sin embargo, del mismo análisis se deduce, en el diagnóstico inicial, que la presencia de la mujer en los grupos 1, 2 y 3, los de mayor responsabilidad y retribuciones, es significativamente inferior a la de los hombres; 7 puntos en el grupo 3, 13 en el 2 y en torno a 20 en el 1.

Respecto al análisis evolutivo del colectivo laboral por grupos profesionales en el espacio de tiempo comprendido entre el 2.006 y 2.009, indicar que en lo que concierne al Grupo Profesional 1 se refleja una tendencia estable al encontrarse unos porcentajes situados entre el 40-60 en trabajadoras y trabajadores respectivamente. En relación con

el Grupo Profesional 2, resulta muy significativa la evolución que se ha producido, porque los cuatros años analizados se ha pasado de una ventaja del género femenino de 13.88 puntos a una superioridad del género masculino en 12.98 puntos en los cuatros años observados. No obstante, es importante señalar la evolución producida en el citado periodo, donde la presencia de la mujer en el Grupo Profesional 3 – Mandos intermedios del colectivo laboral ha pasado de ser de un 16.37% a un 45.58%. (Ver gráfico 21).

Por último se presenta un cuadro con la distribución porcentual en ambos colectivos, esto es, funcionarial y laboral, de hombres y mujeres por puestos de trabajo.

*Tabla 6.- Porcentaje Puestos tipo desagradados por hombres y mujeres*

<b>GRUPO PUESTO TIPO</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>TECNICOS SUPERIORES</b>	<b>68,11</b>	<b>31,89</b>
<b>TECNICOS MEDIOS</b>	<b>70,71</b>	<b>29,29</b>
<b>JEFE DE SECTOR DE RED</b>	<b>84,87</b>	<b>15,13</b>
<b>RESPONSABLE APOYO CORPORATIVO</b>	<b>59,89</b>	<b>40,11</b>
<b>COORDINADOR VENTAS</b>	<b>66,12</b>	<b>33,88</b>
<b>JEFE DE SECTOR DISTRIBUCION/CENTROS</b>	<b>93,20</b>	<b>6,80</b>
<b>JEFE UNIDAD ADMINISTRATIVA</b>	<b>55,96</b>	<b>44,04</b>
<b>DIRECTOR DE OFICINA/DIR. ADJ. DE OFICINA</b>	<b>64,04</b>	<b>35,96</b>
<b>GESTOR BANCARIO</b>	<b>53,02</b>	<b>46,98</b>
<b>JEFE DE UNIDAD DISTRIBUCION/CENTROS</b>	<b>78,47</b>	<b>21,53</b>
<b>GESTOR DE VENTAS</b>	<b>65,49</b>	<b>34,51</b>
<b>JEFE DE EQUIPO</b>	<b>65,44</b>	<b>34,56</b>
<b>GESTOR DE APOYO CORPORATIVO</b>	<b>68,92</b>	<b>31,08</b>
<b>ATENCION AL CLIENTE</b>	<b>40,65</b>	<b>59,35</b>
<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>33,71</b>	<b>66,29</b>
<b>REPARTO</b>	<b>53,21</b>	<b>46,79</b>
<b>AGENTE/CLASIFICACION</b>	<b>55,63</b>	<b>44,37</b>
<b>PEON / LIMPIADOR A EXTINGUIR</b>	<b>1,78</b>	<b>98,22</b>

## CONCLUSIÓN GENERAL

Del diagnóstico realizado se desprende que existen diferencias en la presencia de mujeres y hombres en los puestos y grupos profesionales con un mayor nivel de responsabilidad y de retribuciones (*Ver tabla 6*). Dichas diferencias son más acusadas en el colectivo funcionarial debido a que, en base a la regulación actual, no se pueden producir ingresos en la compañía de personal funcionario y, tradicionalmente, este ha sido un colectivo en Correos constituido fundamentalmente por hombres.

Teniendo presente la situación heredada donde destaca el predominio de funcionarios frente a funcionarias, se pudiera entender que el número de mujeres respecto a los hombres sea inferior en los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 tanto para funcionarios como laborales, aunque el incremento femenino en el acceso al empleo durante los últimos años, haya empezado a corregir esta situación de desequilibrio especialmente en el Grupo Profesional 3.

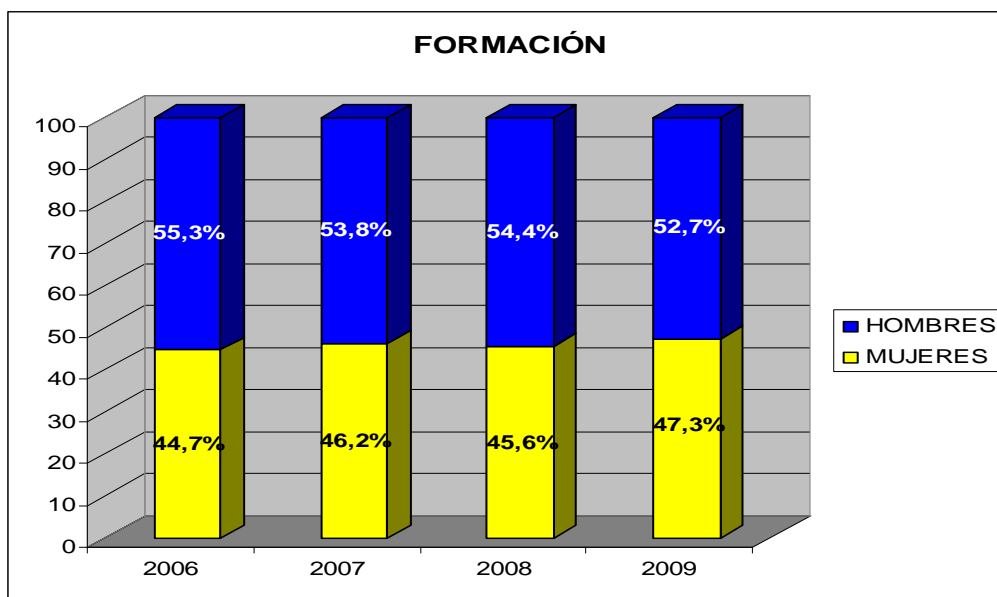
Por tanto, se detecta una situación de desigualdad que deberá de tenerse en cuenta en la regulación de los diferentes procesos de promoción profesional. Entre otras cuestiones, resulta necesario implementar medidas que garanticen que no se produce ningún tipo de discriminación en el acceso a puestos de responsabilidad hacia las personas con obligaciones familiares, y que éstas disfruten de los mismos derechos a la formación y a la promoción que el resto del personal.

### Formación y Selección

Respecto al ámbito relacionado con la formación de los empleados y empleadas se observa como, en líneas generales, durante los últimos cuatro años ha disminuido el porcentaje de hombres inscritos en materias de aprendizaje, a diferencia de las mujeres que han ido incrementando su participación. Dicho resultado es consecuencia del

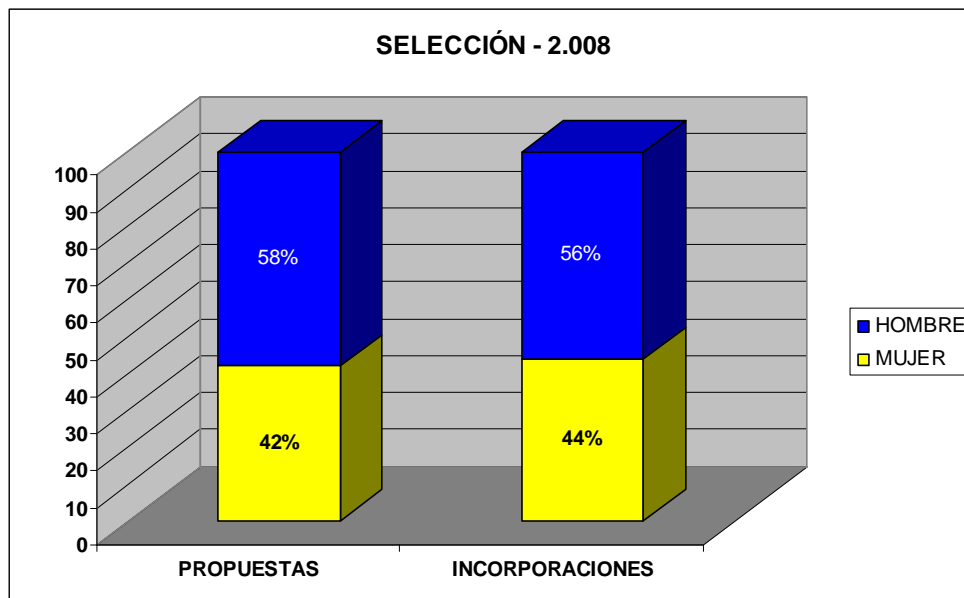
aumento progresivo de ingresos de mujeres en Correos en dicho intervalo, que ha provocado un cambio positivo hacia la obtención de una equiparidad en la igualdad entre géneros. (Ver gráfico 23).

*Gráfico 23.- Personal de Correos que han participado en cursos de formación durante el periodo 2.006-2.009.*



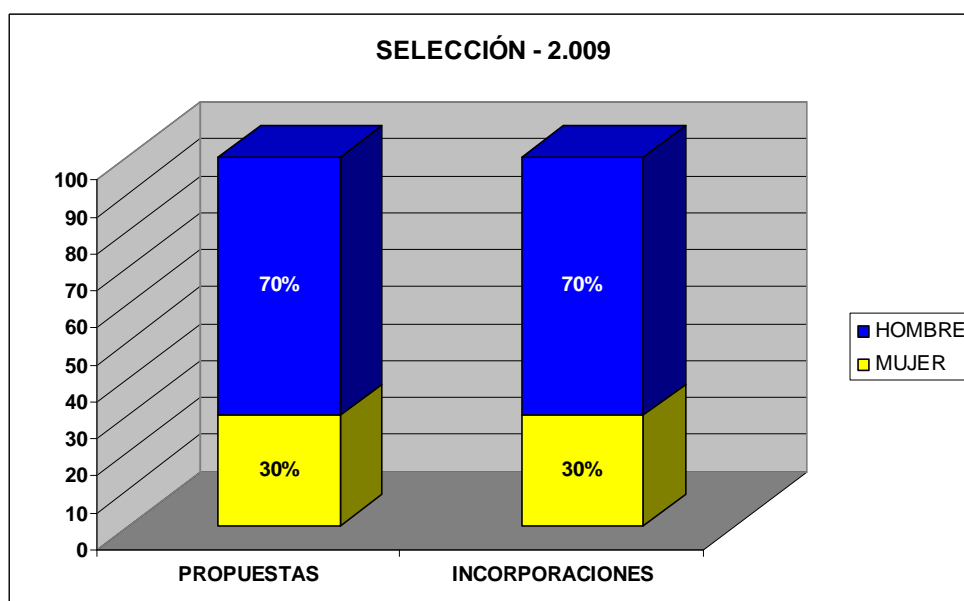
En lo referente al apartado de la selección de personal en Correos, indicar que, en la fase correspondiente a la elección de propuestas, se observa la existencia de un mayor número de propuestas por parte del género masculino frente al femenino durante el año 2.008. En lo que concierne a la etapa de incorporaciones al puesto ofertado, manifestar que se presenta una situación similar, existiendo un porcentaje mayor de 12 puntos en incorporaciones masculinas (Ver gráfico 24).

Gráfico 24.- Personal de Correos que ha participado en procesos de selección. Año 2.008.



En el estudio llevado a cabo durante el año 2.009 en este sentido, se desprende un significativo incremento del porcentaje de propuestas presentadas del género masculino frente al correspondiente del género femenino con respecto al año 2.008. Sin embargo, durante el año 2.009 estos datos se mantienen estables en ambas fases (Ver gráfico 25).

Gráfico 25.- Personal de Correos que ha participado en procesos de selección. Año 2.009.



## CONCLUSIÓN

Analizados los datos, podemos indicar que en materia de formación las diferencias existentes entre ambos géneros son prácticamente inapreciables, puesto que la distancia entre sendos porcentajes no es acusada si tenemos en cuenta que en la actualidad el número de trabajadores es superior al de trabajadoras.

Teniendo presente la premisa citada en el párrafo anterior, respecto a la superioridad de hombres frente a mujeres en la empresa, en lo referente al ámbito de la selección de personal para puestos específicos, los datos reflejan una ligera mayor incorporación de personal masculino pero no son diferencias especialmente sensibles en el año 2.008, a diferencia de las conclusiones obtenidas en el 2.009 donde la inclinación es notablemente superior hacia los trabajadores. Dicha conclusión se extrae de la comparación efectuada del personal propuesto para la cobertura de los puestos ofertados e incorporaciones a los mismos, donde la distribución de géneros que se observa, con las matizaciones realizadas, resulta paralela en ambos años. Este repunte debe alertarnos sobre la posibilidad de que existan inercias que favorezcan en el ámbito social y empresarial la promoción de los hombres sobre las mujeres.

## Salud laboral

*Tabla 7. Porcentaje de las incidencias de enfermedades en hombres*

DIAGNÓSTICO	%
LUMBALGIA.	5,40%
LUMBOCIÁTICA (DOLOR CIÁTICO).	2,60%
FARINGITIS AGUDA	2,16%
OTRAS ALTERACIONES DE LA ESPALDA NO ESPECIFICADOS	1,95%
GRIPE	1,91%
GASTROENTERITIS FUNCIONAL	1,77%
REACCIÓN DE ADAPTACIÓN	1,63%
HERNIA INGUINAL	1,60%
REACCIÓN AGUDA AL STRESS	1,49%
TRASTORNO INTERNO RODILLA	1,47%
ANSIEDAD.	1,44%
OTRAS ALTERACIONES COLUMNA CERVICAL	1,37%

TRASTORNOS NEUROTICOS	1,35%
BRONQUITIS Y BRONQUIOLITIS AGUDAS	1,26%
ENTESOPATIAS PERIFERICAS	1,26%
NASOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMUN)	1,23%
DEPRESION NEUROTICA	1,21%
GASTRITIS Y DUODENITIS	1,19%
OTRAS GASTROENTERITIS Y COLITIS NO INFECCIOSAS	1,16%
AMIGDALITIS AGUDA	0,95%

Tabla 8. Porcentaje de las incidencias de enfermedades en mujeres

DIAGNÓSTICO	%
LUMBALGIA.	4,48%
LUMBOCIATICA (DOLOR CIATICO).	2,80%
CERVICALGIA.	2,13%
GRIPE	1,94%
GASTROENTERITIS FUNCIONAL	1,94%
ANSIEDAD.	1,91%
FARINGITIS AGUDA	1,73%
NASOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMUN)	1,54%
GASTROENTERITIS INFECCIOSAS	1,54%
REACCION DE ADAPTACION	1,46%
TRASTORNOS NEUROTICOS	1,43%
BRONQUITIS Y BRONQUIOLITIS AGUDAS	1,38%
VERTIGO (SINDROME VERTIGINOSO).	1,32%
OTRAS ALTERACIONES DE LA ESPALDA NO ESPECIFICADOS	1,29%
OTRAS ALTERACIONES COLUMNA CERVICAL	1,27%
ENTESOPATIAS PERIFERICAS	1,19%
DEPRESION AGUDA (PSICOSIS DEPRESIVA)	1,19%
GASTROENTERITIS NO INFECCIOSA (AGUDA Y CRONICA)	1,19%
DEPRESION NEUROTICA	1,11%
REACCION AGUDA AL STRESS	1,02%

Tabla 9. Porcentaje de accidente laboral y enfermedad común y accidente no laboral desagregado en hombres y mujeres en el año 2.009

MOTIVO	HOMBRE	MUJER
ACCIDENTE LABORAL	58%	42%
ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL	51%	49%

## CONCLUSIÓN

En los datos mostrados en relación con las incidencias de enfermedades en ambos géneros (*Ver tablas 7 y 8*) se observan diagnósticos de diversa naturaleza, si bien, se desprende que la lumbalgia encabeza el conjunto de patologías de referencia con los porcentajes más elevados tanto en trabajadores como trabajadoras.

Con carácter general, se advierte que, el porcentaje de accidentes laborales, y enfermedad común y accidente no laboral es superior en hombres frente a mujeres. Dicha observación se hace más evidente en caso de accidente laboral, donde existe una distancia de 16 puntos entre ambos géneros (*Ver tabla 9*).

### Discriminación por razón de sexo, acoso sexual y laboral en el trabajo y violencia de género.

En el año 2.009 sólo se instruyó un expediente por acoso sexual, cuyas imputaciones no quedaron demostradas y por lo tanto, no dieron lugar a sanción disciplinaria alguna. En 2.010, sólo existieron dos denuncias por acoso sexual que fueron archivadas por inexistencia de indicios válidos y, en consecuencia, no dieron lugar a expediente disciplinario.

Respecto al acoso laboral, la empresa recibió siete denuncias en 2.009 y dos en 2.010. Las realizadas en 2.009 no quedaron acreditadas, y las del 2.010, una de ellas fue archivada por inexistencia de indicios válidos, y la segunda, se está tramitando actualmente.

Los supuestos que se han presentado de mujeres víctimas de violencia de género han sido resueltos con carácter de urgencia y de forma estrictamente confidencial facilitando



a la trabajadora el cambio de puesto de trabajo a la localidad que ha solicitado con independencia de las necesidades de empleo de la compañía que existiesen en la misma.

### CONCLUSIÓN

De los datos analizados en los párrafos anteriores se desprende que no son relevantes el número de casos y denuncias presentadas en este ámbito si lo relacionamos con el volumen de plantilla. Sin embargo dicha proporción no menoscaba la importancia de la existencia y tratamiento de todos ellos y la necesidad de arbitrar un procedimiento que sirva de cauce y resolución de los supuestos de acoso de cualquier modalidad que se registren en el ámbito de la empresa.

### Órganos de representación unitaria

*Tabla 10. Participación de hombres y mujeres en órganos de representación unitaria:  
Juntas de personal y Comités de empresa.*

PROVINCIA	FUNCIONARIOS		LABORALES	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
<b>ZONA 1</b>				
LUGO	72,73	27,27	53,85	46,15
OURENSE	76,92	23,08	69,23	30,77
PONTEVEDRA	80,00	20,00	52,94	47,06
A CORUÑA	68,42	31,58	57,14	42,86
<b>TOTAL</b>	<b>74,14</b>	<b>25,86</b>	<b>57,81</b>	<b>42,19</b>
<b>ZONA 2</b>				
AVILA	57,14	42,86	88,89	11,11
BURGOS	72,73	27,27	22,22	77,78
PALENCIA	100,00	0,00	55,56	44,44
SALAMANCA	81,82	18,18	77,78	22,22
SEGOVIA	60,00	40,00	22,22	77,78
VALLADOLID	81,82	18,18	38,46	61,54
ZAMORA	100,00	0,00	66,67	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>79,66</b>	<b>20,34</b>	<b>52,24</b>	<b>47,76</b>
<b>ZONA 3</b>				
LA RIOJA	77,78	22,22	76,92	23,08
NAVARRA	72,73	27,27	47,06	52,94
ALAVA	88,89	11,11	38,46	61,54
VIZCAYA	80,95	19,05	64,71	35,29
GUIPUZCOA	46,67	53,33	47,06	52,94
<b>TOTAL</b>	<b>72,31</b>	<b>27,69</b>	<b>54,55</b>	<b>45,45</b>

<b>ZONA 4</b>				
<b>SORIA</b>	80,00	20,00	55,56	44,44
<b>GUADALAJARA</b>	71,43	28,57	44,44	55,56
<b>TERUEL</b>	85,71	14,29	55,56	44,44
<b>HUESCA</b>	85,71	14,29	46,15	53,85
<b>ZARAGOZA</b>	84,21	15,79	47,06	52,94
<b>TOTAL</b>	82,22	17,78	49,12	50,88
<b>ZONA 5</b>				
<b>GIRONA</b>	45,45	54,55	35,29	64,71
<b>LLEIDA</b>	76,92	23,08	30,77	69,23
<b>TARRAGONA</b>	90,91	9,09	47,06	52,94
<b>BARCELONA</b>	70,37	29,63	37,93	62,07
<b>TOTAL</b>	70,97	29,03	38,16	61,84
<b>ZONA 6</b>				
<b>MURCIA</b>	84,21	15,79	47,62	52,38
<b>ALICANTE</b>	85,71	14,29	65,22	34,78
<b>VALENCIA</b>	76,19	23,81	65,22	34,78
<b>CASTELLON</b>	90,91	9,09	53,85	46,15
<b>TOTAL</b>	83,33	16,67	58,75	41,25
<b>ZONA 7</b>				
<b>CACERES</b>	90,91	9,09	69,23	30,77
<b>BADAJOS</b>	72,73	27,27	64,71	35,29
<b>TOLEDO</b>	81,82	18,18	64,71	35,29
<b>CIUDAD REAL</b>	85,71	14,29	76,92	23,08
<b>ALBACETE</b>	85,71	14,29	46,15	53,85
<b>CUENCA</b>	85,71	14,29	55,56	44,44
<b>TOTAL</b>	83,33	16,67	63,41	36,59
<b>ZONA 8</b>				
<b>ALMERIA</b>	81,82	18,18	52,94	47,06
<b>GRANADA</b>	80,00	20,00	47,06	52,94
<b>JAEN</b>	100,00	0,00	64,71	35,29
<b>MALAGA</b>	73,68	26,32	47,83	52,17
<b>MELILLA</b>	80,00	20,00	33,33	66,67
<b>TOTAL</b>	81,97	18,03	51,95	48,05
<b>ZONA 9</b>				
<b>MADRID</b>	77,42	22,58	54,55	45,45
<b>TOTAL</b>	77,42	22,58	54,55	45,45
<b>ZONA 10</b>				
<b>ASTURIAS</b>	66,67	33,33	52,94	47,06
<b>LEON</b>	72,73	27,27	57,14	42,86
<b>CANTABRIA</b>	54,55	45,45	38,46	61,54
<b>TOTAL</b>	65,12	34,88	50,00	50,00
<b>ZONA 11</b>				
<b>CADIZ</b>	88,24	11,76	52,94	47,06
<b>CORDOBA</b>	73,33	26,67	69,23	30,77
<b>HUELVA</b>	85,71	14,29	61,54	38,46
<b>SEVILLA</b>	71,43	28,57	56,52	43,48
<b>CEUTA</b>	66,67	33,33	66,67	33,33
<b>TOTAL</b>	77,78	22,22	59,42	40,58

<b>ZONA 12</b>				
<b>ILLES BALEARIS</b>	66,67	33,33	28,57	71,43
<b>TOTAL</b>	66,67	33,33	28,57	71,43
<b>ZONA 13</b>				
<b>LAS PALMAS</b>	93,33	6,67	47,62	52,38
<b>TOTAL</b>	93,33	6,67	47,62	52,38
<b>ZONA 14</b>				
<b>TENERIFE</b>	72,73	27,27	52,38	47,62
<b>TOTAL</b>	72,73	27,27	52,38	47,62
<b>%TOTAL ELECTOS</b>	<b>77,37</b>	<b>22,63</b>	<b>52,98</b>	<b>47,02</b>

## CONCLUSIÓN

La distribución por género en el colectivo funcional en la plantilla existente, donde el porcentaje de hombres, por las razones expuestas en apartados anteriores, es muy superior al de mujeres, se refleja en términos muy similares en los órganos de representación unitaria (juntas de personal) elegidos en las pasadas elecciones sindicales de la empresa celebradas en e 2.007, en los que el número de representantes sindicales masculinos (77.37%) es mucho mayor que los femeninos (22.63%). Dicha diferencia es más pronunciada en provincias como Palencia, Zamora y Jaén, donde el porcentaje de electos masculinos alcanza el 100% (*Ver tabla 10*).

Sin embargo la desigualdad que se refleja en el ámbito funcional no lo es tanto en el colectivo laboral, donde dichos porcentajes globales tienden a la equidad al igual que las cifras obtenidas correspondientes a la distribución por género de este colectivo en la plantilla, con un 52.98% en representantes electos masculinos y un 47.02% en representantes electas femeninas. Aunque en algunas provincias se obtienen porcentajes más desequilibrados al respecto, destacando en ese sentido Ávila, Salamanca, La Rioja y Ciudad Real, cuya inclinación es hacia el género masculino, frente a provincias como Burgos, Segovia e Islas Baleares, donde predomina el femenino (*Ver tabla 10*).

## OBJETIVOS Y MEDIDAS

A continuación se detallan los objetivos y medidas propuestas como consecuencia del diagnóstico efectuado en las diferentes materias analizadas, con objeto de conseguir, desde la aplicación de aquéllas que a continuación se relacionan, un apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar; la eliminación de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, derivadas de la maternidad, etc.; igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y formación profesional al efecto de facilitar, entre otros aspectos, que el conjunto de trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar en la empresa el potencial profesional que poseen; así como el establecimiento de una especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables, como son las víctimas de violencia de género.

En la medida de lo posible, el plan se orienta a alcanzar la paridad en la representación en aquellos grupos, áreas y categorías profesionales en las que las mujeres se hallen infrarrepresentadas.

*Disfrute de permisos, excedencias y reducciones que contribuyan a la conciliación familiar-laboral*

### OBJETIVOS

Actualmente el incremento del número de trabajadoras en Correos, así como el elevado volumen de hombres y mujeres con posibilidad de ser padre o madre con hijos o hijas de corta edad, ha provocado la necesidad de establecer ciertas medidas que desarrollen nuevas formas de organización y distribución de responsabilidades en el mundo laboral-familiar. Por ello, impulsando la adopción de decisiones a nivel laboral que estimulen la conciliación de la vida familiar y profesional, junto con la aplicación de lo dispuesto a

nivel normativo y el propósito de establecer un entendimiento entre el campo familiar y el profesional, el presente Plan busca alcanzar en esta materia los siguientes objetivos:

- Conseguir un acercamiento hacia la igualdad en el número de solicitudes recibidas por parte de los trabajadores y trabajadoras para el disfrute de excedencias y reducciones de jornada.
- Continuar con la actitud de fomentar la conciliación laboral y familiar a través del mantenimiento de las excedencias, licencias y reducciones de jornada existentes.

## MEDIDAS

El siguiente elenco de medidas referentes al disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y reflejadas y mejoradas, en lo referente a excedencias por cuidado de familiar, excedencia por cuidado de hijos e hijas, reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas y permiso por lactancia en el III Convenio Colectivo y en el Acuerdo General de 5 de abril de 2.011, entre otras, de acuerdo con lo dispuesto:

- Vacaciones en caso de baja por ILT: Retraso del disfrute del periodo de vacaciones cuando coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en supuestos de maternidad o de adopción y de acogimiento.
- En caso de hospitalización superior a los cinco días, si el empleado o empleada se encuentra disfrutando sus vacaciones, ésta se interrumpirán hasta su finalización.

- Si antes de disfrutar el periodo vacacional, irrumpe una baja por accidente o enfermedad, no se perderá el derecho, aunque la baja exceda del año natural.
- El periodo de disfrute de vacaciones podrá acumularse al permiso de maternidad, de lactancia y de paternidad aún habiendo expirado ya el periodo natural a que tal periodo corresponda.
- Permiso de diez días naturales para el personal laboral por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de este permiso contemplada en el artículo 58.c del III Convenio Colectivo se reducirá al mínimo legal, actualmente establecido en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento en el se amplíe la duración legal de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, y siempre que esta ampliación legal mejore el total de días previstos en el III convenio por el mismo motivo.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, se reconoce también para el personal funcionario el derecho a un permiso, a disfrutar por el padre de, en total, veintitrés días naturales ininterrumpidos. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. Si la legislación del Estatuto Básico del Empleado Público sobre permisos de paternidad, hoy recogida en su art. 49.c), se modificara en el sentido de ampliar lo previsto en el presente epígrafe, la duración del mismo se reducirá al nuevo mínimo legal que se establezca.
- Lactancia: Las empleadas, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Dicha proporcionalidad ha de entenderse en el sentido

que, en dichos casos, cada uno de los hijos/hijas generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso acumulándose su duración. Posibilidad de sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, al inicio o al final de la misma, o antes de la conclusión de la baja de maternidad por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

- Exámenes prenatales: Los empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- Permiso retribuido hijos/ hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial. Los empleados/as que tengan hijos o hijas algún tipo de discapacidad enumerada anteriormente, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo/a discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Permiso retribuido por adopción internacional. Los empleados/as tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen.
- Permiso retribuido para asistencia a exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Reducciones de jornada por guarda legal de menores: Tendrá derecho al disfrute de este tipo de reducción quienes por razones de guarda legal tengo a su cuidado directo hijos o hijas menores de doce años. Dicha reducción, con la disminución proporcional del salarios, corresponderá entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Reducción por cuidado directo de un familiar: Tendrán derecho al disfrute de este tipo de reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido aquellos empleados/as para atender al cuidado de un familiar en primer grado, pro razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.
- Suspensión contrato maternidad/paternidad: Los contratos de trabajo se suspenderán en los siguientes supuestos: maternidad/paternidad; adopción y acogimiento; riesgos durante el embarazo o durante la lactancia natural; nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento múltiple.
- Excedencias por cuidados de hijos. Los empleados/as tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. Durante dos años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- Excedencias por cuidados de familiares. Los empleados/as tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante dos años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



- Los empleados/as que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre, o en caso de que ella falte, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. Asimismo, el empleado/a tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Permiso por cuidado de hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave. Quien se encuentre en este supuesto tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.
- Los empleados/as tendrán derecho a un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes y compatible con otros supuestos de licencia sin sueldo, por el fallecimiento del cónyuge o de los hijos/as.

- El personal empleado que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a diez días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años. A estos efectos se tendrá especial consideración cuando se acredite que la licencia se solicita para atender, por enfermedad grave, a un familiar de primer grado o segundo grado y a un hijo menor de doce años para su cuidado mientras esté hospitalizado.
- Actualizar aquellos modelos de solicitud de permisos y licencias para los trabajadores y trabajadoras según lo establecido por la normativa vigente.
- Se garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados anteriormente no suponga un menoscabo en las condiciones laborales así como en las oportunidades de formación y promoción.

## Contratación temporal e ingreso fijo en la empresa

### **OBJETIVO**

Ante el aumento de contrataciones de mujeres en la empresa y, dado que en su mayoría éstas optan por disfrutar aquellos permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, el presente Plan de Igualdad tiende a promover y apoyar la conciliación efectiva de la vida personal y familiar con la vida laboral, sin que las opciones que las mujeres o los hombres elijan puedan perjudicar su carrera profesional o promoción a puestos de responsabilidad.

## MEDIDAS

- Mantener la posibilidad de optar a un contrato fijo a tiempo completo o parcial a través del Concurso Permanente de Traslados desde una relación contractual fija-discontinua.
- Se promoverá la paridad de los tribunales y órganos de selección con especial incidencia en sus cargos más representativos (presidencia, secretaría, etc.).
- Se garantizará una igualdad de trato y de no discriminación de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, respecto de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de las peculiaridades propias e inherentes a aquel contrato.
- Se garantizará el principio de voluntariedad en el acceso al trabajo a tiempo parcial, y los sistemas de provisión voluntaria posibilitarán el cambio de un trabajo a tiempo completo a un a tiempo parcial o viceversa.
- El acceso efectivo a los programas de acción social de los trabajadores o trabajadoras contratados fijo a tiempo parcial, en los términos que en cada caso se determinen.
- En el temario de las pruebas de conocimiento para el acceso a la empresa se podrá incluir un apartado específico sobre la normativa vigente en materias relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral, la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la perspectiva de género aplicada a la vida laboral y personal.
- Indicar en el contenido de las bases de cada convocatoria la obligación que recae sobre los Tribunales acerca del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

## Promoción profesional

### OBJETIVOS

Se perseguirá garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en las convocatorias de ingreso y en los procedimientos de provisión y promoción con objeto de corregir o eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se tratará de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres y hombres en la empresa, tanto en grupos profesionales, como en áreas, ocupaciones y en la estructura de puestos de Dirección.

### MEDIDAS

- Aumentar la participación femenina en los puestos de representación y decisión empresarial con objeto de conseguir una composición equilibrada de ambos géneros. A través de la Comisión de Igualdad se estudiarán aquellos obstáculos que imposibiliten dicha participación y se analizarán estrategias para solventarlas.
- Se promoverá la paridad de los tribunales y órganos de selección con especial incidencia en sus cargos más representativos (presidencia, secretaría, etc.).
- Indicar en el contenido de las bases de cada convocatoria la obligación que recae sobre los Tribunales acerca del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- En el temario de las pruebas de conocimiento para la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras se podrá incluir una parte específica sobre la normativa vigente en materia de igualdad de género.

- Medidas para efectuar el derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de las empleadas que hayan sido víctimas de la violencia de género.
- Potenciar medidas encaminadas al aumento de trabajadoras en el campo tecnológico, a través de cursos de formación orientados a la adquisición de conocimientos sobre las tecnologías de la información y la comunicación.
- Definir itinerarios profesionales para trabajadores y trabajadoras.
- Sensibilizar específicamente a todas aquellas personas con responsabilidad en los procesos de promoción de la empresa, cualquiera que sea su naturaleza y alcance.
- En los procesos de promoción profesional y sin menoscabo de la aplicación del principio de la igualdad de hombres y mujeres, se habilitarán mecanismos para favorecer, en condiciones de igualdad de méritos y calificaciones, al sexo menos representado.

## Formación y selección

### OBJETIVOS

Aunque los datos indican una equidad razonable entre el porcentaje de hombres y mujeres que reciben formación desde la empresa, puesto que el total de trabajadores es superior al de trabajadoras, se promoverá el acercamiento entre las cifras que representan a ambos géneros a través del fomento de medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, dado que las cifras en el ámbito de selección de personal a través de la entrega del curriculum vitae siguen la misma línea que las correspondientes al párrafo anterior, se animará a impulsar la participación de la mujer en procesos de selección, con el objeto de potenciar el aumento del empleo femenino en aquellos sectores con mayor responsabilidad dentro de la empresa.

Se analizarán las causas por las que las mujeres participan en menor medida en los procesos de selección de personal para puestos de responsabilidad. De igual forma, se estudiarán los requisitos o condiciones introducidos de las convocatorias o anuncios de puestos de responsabilidad para detectar posibles elementos disuasorios para la participación de la mujer, o elementos que imposibiliten o dificulten la conciliación de la vida personal-familiar con la laboral, o cualquier otra circunstancia que pudiera ser discriminatoria o atentatoria a los principios de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## MEDIDAS

- Realización y desarrollo de programas de formación sobre la participación de la mujer en la empresa, sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y perspectivas de género aplicada al mujer laboral y personal.
- Garantizar que los procesos de selección y promoción se respeten los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Los tribunales de selección estarán formados por un número equilibrado de mujeres y hombres.
- Fomento del uso de las nuevas tecnologías y de aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Control respecto al uso de un lenguaje no sexista, en la redacción y contenido de los manuales, protocolos y procedimientos de selección y formación, así como en las futuras ofertas de puestos y acciones formativas.
- Revisar los procesos de selección para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para elegir el candidato idóneo para cada puesto de trabajo y ningún elemento discriminatorio.
- Introducir módulos de formación relacionados con la política de igualdad y no discriminación de la empresa y específicamente sobre el Plan Igualdad.
- La suspensión del contrato por razón de maternidad supondrá la interrupción del cómputo del periodo de prueba, el cual volverá a reanudarse una vez reincorporado el trabajador/a a su puesto de trabajo.
- El periodo en el que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo/as y familiares será computado a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- Los empleados y empleadas podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.
- Sensibilizar específicamente a todas aquellas personas con responsabilidad de selección o formación del personal de la empresa.
- Fomentar las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados/empleadas con cualquier tipo de discapacidad.

## Discriminación por razón de sexo, acoso sexual en el trabajo y violencia de género

### DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

#### OBJETIVO

Además de actuar conforme lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa mostrará especial atención a todos aquellos casos relacionados con el acoso sexual o discriminación por razón de sexo originado en el entorno laboral, adoptando las medidas preventivas que resulten necesarias en los supuestos que se constaten actitudes inapropiadas referentes a la discriminación en función del género

Asimismo, la empresa aplicará aquellas medidas que posibiliten el apoyo y protección de la víctima ante la existencia de represalias o consecuencias que afecten negativamente en el entorno laboral del trabajador o trabajadora denunciante provocado por las quejas o demandas interpuestas.

#### MEDIDAS

Este apartado estará constituido por el elenco de medidas referentes al disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, reflejadas en el III Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Se elaborará un protocolo que sirva de cauce, resolución y corrección disciplinaria, en su caso, de los supuestos de acoso en cualquiera de sus formas; sexual, por razón de sexo, moral o laboral.
- Durante el desarrollo del procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no represalia contra el denunciante.



- A nivel disciplinario, el acoso sexual ejercido sobre un empleado o empleada de la empresa, dentro o fuera de las instalaciones de la misma, será considerado como falta muy grave.

## ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVO

Establecer un tratamiento y una integración adecuada para aquellos trabajadores y trabajadoras que sufran o hayan sufrido episodios de violencia de género, fortaleciendo con ello la sensibilización sobre esta situación. Igualmente, se intentará efectuar un seguimiento de las medidas implantadas contra la violencia de género, con el propósito de calificar el resultado de las mismas.

Asimismo, se intentará garantizar en todo momento la confidencialidad de datos, así como el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador o trabajadora.

### MEDIDAS

Las siguientes medidas referentes al disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, reflejadas en el III Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Reducción de jornada a la trabajadora víctima de la violencia contra las mujeres. Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, con un mínimo de media hora y un máximo de dos tercios de su jornada diaria, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario o cambio de turno.

- Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.
- Suspensión del contrato por violencia de género. Derivada de la decisión tomada por la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Excedencia por violencia de género. No será necesario un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirá las retribuciones íntegras.
- Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz, y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora.
- Se informará del procedimiento habilitado para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan solicitar el traslado de centro o localidad.
- Proteger y asegurar el derecho a la confidencialidad de las personas víctimas de violencia de género.

## Publicidad y comunicación

### OBJETIVOS

Apoyar la campaña de difusión a nivel social que se está produciendo respecto a la discriminación por razón de sexo, acoso sexual en el trabajo y violencia de género, con el propósito de manifestar una actitud protectora hacia las víctimas.

Informar sobre aquellas medidas ofertadas por la empresa en materia de conciliación familiar y laboral, tanto para trabajadores como trabajadoras, con el propósito de corregir las desigualdades manifestadas a través del estudio efectuado ante el disfrute de las diferentes excedencias, licencias y reducciones de jornadas existentes.

### MEDIDAS

- Colaborar con las campañas establecidas a nivel institucional enfocadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como a erradicar la violencia de género.
- Garantizar que la publicidad de la compañía, tanto directa como indirectamente, no albergue mensajes ni imágenes sexistas.
- Elaborar guías y otros materiales didácticos para facilitar la implantación del actual Plan de Igualdad, y una lista de recomendaciones para evitar el sexismo en el uso del lenguaje de aplicación directa a todos los empleados y empleadas de la empresa.
- Sensibilizar sobre la cultura de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares.

- Facilitar que la difusión de información de la empresa alcance por igual a mujeres y hombres.
- Informar a los empleados/as de la compañía de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras introducidas por la empresa, visualizando la posibilidad de su disfrute por los varones, así como los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Se estudiará la posibilidad de implantar en la intranet corporativa secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.
- Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Comunicado escrito con carácter público sobre la sensibilización de la empresa en este sentido.
- Concertar concursos con objeto de fomentar el comportamiento igualitario de los roles y estereotipos de las mujeres en la actualidad.

## Negociación colectiva

### OBJETIVOS

Alcanzar el seno de las diferentes comisiones establecidas en el convenio colectivo una participación activa y paritaria al efecto de avalar una materialización de la

incorporación del género femenino en la toma de decisiones entre empresa y organizaciones sindicales.

## MEDIDAS

- Recoger el compromiso de la empresa y de la representación sindical de alcanzar la paridad de hombres y mujeres en la composición de las comisiones paritarias previstas en el III Convenio Colectivo.
- Promover la proporcionalidad de ambos géneros en las candidaturas que se presenten en los procesos para la elección de los órganos unitarios de representación (juntas de personal y comités de empresa).
- Compromiso de mantener un constante diálogo entre la empresa y la representación sindical respecto de todas las materias objeto de este Plan.

## Protección a la maternidad

### OBJETIVOS

Garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, si la mujer desarrolla una trabajo que pueda ser perjudicial para su salud o la de su futuro hijo/a; o

durante la lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a, y en tal sentido existiese informe del facultativo competente o de los Servicios Médicos de la empresa.

## MEDIDAS

- Protección a la maternidad. Cambio derivado de la situación de maternidad. La situación de maternidad podrá determinar el cambio de puesto de trabajo o la modificación adecuada de las tareas de éste en los términos que reseñe el Protocolo de Actuación para Trabajadoras en Situación de Embarazo, Lactancia o Parto Reciente cuando el estado de la mujer sea incompatible con el ejercicio de las funciones completas de su puesto de trabajo y no haya podido establecerse medida alternativa alguna.

## Acción social

### OBJETIVOS

El propósito que persigue la acción social es incrementar el grado de bienestar del personal, estableciendo ciertos beneficios y prestaciones de carácter social, en cuyo disfrute no existan discriminaciones por razón de género.

Mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, así como de sus respectivas familias.

### MEDIDAS

- Ayudas para Tratamiento de Salud con objeto de contribuir a sufragar los gastos de determinados tratamientos médicos no cubiertos, o sólo atendidos en parte por la Seguridad Social o MUFACE; estos tratamientos son audiovisuales, bucales, de salud mental, motrices o psicomotrices y crónicos de la alimentación.
- Ayudas destinadas a subvencionar la contratación de plazas en Escuelas Infantiles o Centros de Educación Infantil para los hijos e hijas de hasta tres años del personal de la Sociedad Estatal.

- Ayudas al estudio para hijos/as. Destinadas a contribuir a sufragar los gastos educativos, libros y material escolar de aquellos empleados/as que tengan; hijos/as de 0 a 6 años matriculados en Escuelas Infantiles o Centros Escolares públicos o privados (incompatible con la subvención a la contratación de plazas en Escuelas Infantiles o Centros de Educación Infantil), hijos/as mayores de 6 años que cursen estudios de Enseñanza Obligatoria en centros Públicos o Concertados e hijos/as de hasta 24 años matriculados en Bachillerato, Ciclos Formativos o Enseñanza Universitaria en Centros Públicos.
  
- Ayudas para hijos/as con discapacidad. Destinadas a contribuir a sufragar los gastos educativos de aquellos empleados y empleadas que tengan a su cargo hijos/as que presenten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
  
- Ayudas al estudio en planes universitarios. Destinadas a contribuir a sufragar el coste de la matrícula y demás gastos de inscripción en los estudios universitarios cursados por personal laboral de Correos.

## Seguimiento

Una vez establecidos los objetivos con sus correspondientes medidas, se procederá a efectuar un sistema de seguimiento que comprende una metodología y la evaluación de las aplicaciones realizadas. Se analizarán y especificarán, previo estudio durante los diferentes periodos de tiempo establecidos, los resultados obtenidos.

Con la intención de controlar y revisar las medidas aplicadas, se estima conveniente llevar a cabo un registro mediante unas fichas adaptadas a cada situación y cumplimentadas por las personas responsables. Con objeto de conseguir este propósito, se deberán de sistematizar dichas fichas, incluyendo en su contenido los siguientes apartados:

- Actuación a desarrollar
- Programación y organización temporal
- Agentes implicados
- Sistematización del procedimiento
- Indicadores orientativos del desarrollo

Las observaciones manifestadas durante el seguimiento serán empleadas para efectuar la consiguiente evaluación del Plan del Igualdad de Correos, destacando los propósitos que a continuación se relacionan:

- Identificar y captar el nivel de realización de las metas del Plan.
- Examinar y estudiar la evaluación del transcurso de la ejecución del Plan.
- Especular sobre la exigencia de prorrogar el avance de las medidas.
- Descubrir y valorar la necesidad de realizar innovaciones para avalar y respaldar demandas emergentes.



Ficha de seguimiento

FICHA			
ÁREA DE ACTUACIÓN			
FECHA DE INICIO		FECHA FIN	
MEDIDA			
OBJETIVO			
INDICADORES PARA SU SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA SU REALIZACIÓN			
PERSONAL RESPONSABLE			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN			
OBSERVACIONES			