



servicios
el corte inglés

III PLAN DE IGUALDAD

HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA
CONSEGUIR QUE LA IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES SEA UNA REALIDAD

CONTENIDOS

PUEDES PULSAR EN CADA TEMA PARA IR DIRECTAMENTE

ACCESO A
DOCUMENTOS
PUBLICADOS
DURANTE LA
NEGOCIACIÓN Y
FIRMA DEL III
PLAN DE
IGUALDAD

1

VALORACIÓN DE CCOO

2

OBJETIVOS DE LA
NEGOCIACIÓN CUMPLIDOS

3

PASEMOS DE LAS
PALABRAS A LOS HECHOS

4

NUEVOS DERECHOS Y
CONSOLIDACIÓN DE LOS
QUE YA TENÍAMOS

DOCUMENTOS RELACIONADOS

(Click en la imágenes para acceder a la publicación)

EMPIEZA LA NEGOCIACIÓN DEL NUEVO PLAN DE IGUALDAD EN EL CORTE INGLÉS



Con la primera reunión celebrada el pasado 22 de abril y hasta finales de mayo, vamos a negociar el nuevo Plan de Igualdad una vez, que como ya os informamos, dimos por cerrado el anterior.

OBJETIVOS PARA CC00-ECI

01. Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres:

A través del registro salarial y la auditoría retributiva para aplicar medidas correctivas eficaces

02. Establecer medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:

Que tengan responsables de su cumplimiento, seguimiento y controles que permitan comprobar la efectividad de ellas.

03. Generar un sistema de Igualdad de Oportunidades:

Que conduzca hacia la eliminación de sesgos sexistas en la promoción profesional de las personas trabajadoras.

04. Formación justa:

Para que las promociones internas sean las más utilizadas en nuestra entidad y reconozcan el esfuerzo de las personas en su empleabilidad.

05. Aplicar una perspectiva de género en todas las áreas.

06. Protocolos contra el Acoso Laboral, Sexual o por razón de sexo eficaces y que ofrezcan garantías de imparcialidad.

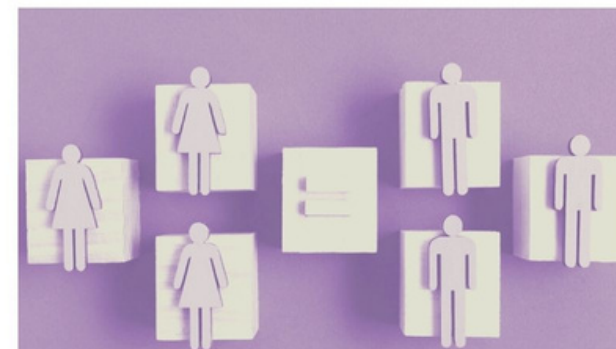


En CC00 queremos un Plan de Igualdad que sirva como herramienta real para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que garantice la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de género.

En CC00 trabajamos cada día para mejorar tus condiciones de trabajo y seros útiles. Si necesitas cualquier información o ayuda contacta con nuestras delegadas o delegados.

TENEMOS UN BUEN PLAN DE IGUALDAD

VALORACIÓN DE CC00



La implantación de políticas de Igualdad en la empresa no debe ser una mera exigencia legal. Suponen una oportunidad estratégica y beneficiosa tanto para la plantilla como para la organización ya que, entre otras, mejora la retención del talento y aumenta el compromiso con los trabajadores y las trabajadoras.

Únete y forma parte del compromiso de CC00 con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

CUANTAS
+
PERSONAS
+
AVANZAMOS

La firma del III Plan de Igualdad en ECI, tras la obligatoriedad legal de implantar un registro salarial y una auditoría retributiva, da un salto de calidad con respecto a los dos planes anteriores.

La exigencia legal de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, abre un amplio abanico de posibilidades de negociación.

En ECI no partimos de cero, pero aún queda mucho camino por recorrer en cuanto al avance de la igualdad efectiva de trato y oportunidades de las mujeres

Para CC00 la Igualdad real entre mujeres y hombres va más allá de una cuestión legal, es un verdadero compromiso y un eje clave en nuestra acción sindical. Pero el camino no ha terminado. Nuestra voluntad es seguir sumando en este esfuerzo colectivo.



EMPIEZA LA NEGOCIACIÓN DEL NUEVO PLAN DE IGUALDAD EN EL CORTE INGLÉS

Con la primera reunión celebrada el pasado 22 de abril y hasta finales de mayo, vamos a negociar el nuevo Plan de Igualdad una vez, que como ya os informamos, dimos por cerrado el anterior.

OBJETIVOS PARA CC00-ECI

01. Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres:	A través del registro salarial y la auditoría retributiva para aplicar medidas correctivas eficaces
02. Establecer medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:	Que tengan responsables de su cumplimiento, seguimiento y controles que permitan comprobar la efectividad de ellas.
03. Generar un sistema de Igualdad de Oportunidades:	Que conduzca hacia la eliminación de sesgos sexistas en la promoción profesional de las personas trabajadoras.
04. Formación justa:	Para que las promociones internas sean las más utilizadas en nuestra entidad y reconozcan el esfuerzo de las personas en su empleabilidad.
05. Aplicar una perspectiva de género en todas las áreas.	
06. Protocolos contra el Acoso Laboral, Sexual o por razón de sexo eficaces y que ofrezcan garantías de imparcialidad.	

En CC00 queremos un Plan de Igualdad que sirva como herramienta real para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que garantice la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de género.

En CC00 trabajamos cada día para mejorar tus condiciones de trabajo y seros útiles. Si necesitas cualquier información o ayuda contacta con nuestras delegadas o delegados.

Cumplidos los objetivos de CC00



1. VALORACIÓN DE CCOO

TENEMOS UN BUEN PLAN DE IGUALDAD

Ahora, hay que pasar de las palabras a los hechos

01

SALTO DE CALIDAD. CON LA OBLIGATORIEDAD LEGAL DE TENER UN REGISTRO SALARIAL Y UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, SENTAMOS LAS BASES REALES DE CUANTIFICAR LA BRECHA SALARIAL Y ESTABLECER ACCIONES CONCRETAS PARA CORREGIRLA, TRABAJANDO POR TANTO POR LA IGUALDAD REAL DE MANERA EFECTIVA Y NO RETÓRICA.

02

ESTABLECIMIENTO DE UNA EXTENSA BATERÍA DE MEDIDAS CON CLARA DESCRIPCIÓN Y EXPOSICIÓN DE LA TAREA A REALIZAR, RESPONSABLES DE SU REALIZACIÓN Y PLAZO CONCRETO PARA LLEVARLA A CABO.

03

ENTRADA EN VIGOR DESDE EL MISMO MOMENTO DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD DE NUEVOS DERECHOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

04

ACCIONES CLARAS, SENCILLAS Y CONCRETAS EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y PRESENCIA DE LA MUJER EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

05

NUEVOS DERECHOS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA O UNA MEJOR PLANIFICACIÓN EN MATERIA DE LIBRANZAS DE CALIDAD, TAMBIÉN PARA LOS CUADROS DE MANDO.

06

IMPLANTACIÓN DE MÁS Y MEJORES ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD, SIEMPRE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL QUE A MAYOR FORMACIÓN, MAYOR CALIDAD DEL EMPLEO.

07

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD, CON REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y ATRIBUCIONES REGLADAS QUE PERMITAN DEBATIR, ANALIZAR Y RESOLVER TODAS LAS CUESTIONES DERIVADAS DEL CORRECTO CUMPLIMIENTO DE LO ACORDADO.

Para CCOO la Igualdad real entre mujeres y hombres es un verdadero compromiso y un eje clave en nuestra acción sindical.



2. Objetivos de la Negociación cumplidos

HEMOS CONSEGUIDO EL 100% DE NUESTRA HOJA DE RUTA

A PESAR DE NO SER MIEMBROS DEL COMITÉ INTERCENTROS, VOLVEMOS A DEMOSTRAR, UNA VEZ MÁS (ACUERDOS MANTENIMIENTO POR EL EMPLEO, ERE MARZO 2021, ERTES DE FUERZA MAYOR, NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS...) LA CAPACIDAD NEGOCIADORA DE CCOO

SENTAMOS LAS BASES PARA ELIMINAR LA BRECHA DE GÉNERO CON MEDIDAS CORRECTORAS EFICACES.

ENTRADA EN VIGOR DE NUEVOS DERECHOS EN CONCILIACIÓN

ENTRADA EN FUNCIONAMIENTO DE UN SISTEMA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE CONDUZCA HACIA LA ELIMINACIÓN DE SESGOS SEXISTAS EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

PLAN DE FORMACIÓN DE IGUALDAD QUE RECONOZCA EL ESFUERZO Y QUE LOS ASCENSOS SE CONSIGAN PRINCIPALMENTE A TRAVÉS DE PROCEDIMIENTOS INTERNOS

APLICACIÓN REAL DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS ÁREAS, INCLUIDA LA DE SALUD LABORAL

SEGUIR PROFUNDIZANDO Y MEJORANDO EN LOS PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, PERMITIENDO SU EFICACIA E IMPARCIALIDAD

TENEMOS UNA HERRAMIENTA REAL PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES QUE GARANTICE LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN, DIRECTA O INDIRECTA, POR RAZÓN DE GÉNERO



3. Pasemos de las palabras a los hechos

El Plan de Igualdad establece una extensa batería de medidas y acciones a realizar, con su plazo de cumplimiento, responsable de llevarlo a cabo y criterios de medición y seguimiento.

Nos corresponde como delegadas y delegados de CCOO, trabajar cada uno desde nuestro ámbito, para que estas medidas se lleven a cabo.

ENTRE OTRAS, DESTACAMOS LAS SIGUIENTES:

1. PROCESOS DE ACCESO Y SELECCIÓN QUE EVITEN LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL.
2. USO DE UN LENGUAJE LIBRE DE SESGO DE GÉNERO.
3. PRIORIZAR QUE LOS PUESTOS VACANTES OFERTADOS PASEN PRIMERO POR PROMOCIÓN INTERNA, Y SÓLO ACUDIR A LA CONTRATACIÓN EXTERNA EN CASO DE NO SER CUBIERTOS POR EL PERSONAL INTERNO.
4. EN IGUALDAD DE CONDICIONES DE IDONEIDAD Y COMPETENCIA, SE CONTRATARÁ PARA EL PUESTO UNA MUJER CUANDO SE TRATE DE ÁREAS, NIVELES Y/O PUESTOS MASCULINIZADOS DE LA EMPRESA.
5. EN CONDICIONES EQUIVALENTES DE IDONEIDAD Y COMPETENCIA ACCEDERÁN LAS MUJERES A LAS VACANTES DE PUESTOS EN LOS QUE ESTÉN INFRARREPRESENTADAS, PRINCIPALMENTE EN LOS PUESTOS INCLUIDOS EN LOS NIVELES DEL 5 AL 8.



servicios
el corte inglés

- 6. GARANTIZAR QUE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SE REALIZA AL 100% DE LA PLANTILLA, DE MANERA PRESENCIAL O TELEMÁTICA, EN SU CASO.**
- 7. INCORPORAR EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LA PREGUNTA DE POR QUÉ NO DESEAS PROMOCIONAR Y POR QUÉ NO DESEAS AUMENTAR DE JORNADA E IR RECOGIENDO DESAGREGADA POR SEXO, LA INFORMACIÓN QUE SE VAYA EXTRAYENDO PARA DETECTAR Y CORREGIR POSIBLES OBSTÁCULOS.**
- 8. FOMENTAR LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PERMITA POTENCIAR EL TALENTO ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LA PLANTILLA CONTRATADA FAVORECIENDO LA PROMOCIÓN INTERNA.**
- 9. PROMOVER MEDIDAS QUE TIENDAN A EQUIPARAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, EN ARAS DE ALCANZAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN ESTOS GRUPOS.**
- 10. ESTABLECER MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LAS BASES DE LA PROMOCIÓN INTERNA: A IGUALDAD DE CONDICIONES DE IDONEIDAD Y COMPETENCIA DAR PREFERENCIA A LAS MUJERES EN EL ASCENSO A PUESTOS EN LOS QUE ESTÉN MENOS REPRESENTADAS, CON EL OBJETIVO DE AUMENTAR UN 10% DE MUJERES EN COORDINACIÓN Y MANDO.**
- 11. CONSEGUIR QUE, A TÉRMINO DE SU VIGENCIA, LOS NUEVOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD QUE SE HAYAN CREADO (MANDOS Y COORDINADORES/AS), ESTÉN REPRESENTADOS EN UN PORCENTAJE NO INFERIOR AL 60% DE MUJERES.**
- 12. LOS PUESTOS VACANTES QUE PUEDAN GENERARSE POR LA BAJA DEFINITIVA DE UNA MUJER QUE OCUPE PUESTO DE MANDO Y/O COORDINACIÓN Y/O ÁREAS DE LA EMPRESA EN LOS QUE ESTÉ INFRA REPRESENTADA, SU COBERTURA SERÁ OCUPADA POR OTRA MUJER.**

- 13. GARANTIZAR LA FORMACIÓN DE TODOS LOS MANDOS EN IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUYENDO FORMACIÓN EN PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**
- 14. DESARROLLAR UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA TODA LA PLANTILLA SOBRE SENSIBILIZACIÓN Y DETECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN SEXUAL, ASÍ COMO EL MECANISMO DE DENUNCIA ACORDADO Y LOS DERECHOS QUE ASISTEN A LAS PERSONAS INVOLUCRADAS.**
- 15. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CURSOS ESPECÍFICOS PARA ACCEDER A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.**
- 16. SE ESTABLECERÁN PLANES FORMATIVOS DE DESARROLLO ESPECÍFICOS PARA MUJERES, EN AQUELLAS POSICIONES DE NIVEL EN LAS QUE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS.**
- 17. GARANTIZAR QUE LAS PERSONAS QUE SE ACOJAN A CUALQUIERA DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, NO VEAN FRENADO EL DESARROLLO DE SU CARRERA PROFESIONAL NI SUS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN.**
- 18. MEJORAR LA FLEXIBILIZACIÓN HORARIA DE ENTRADA Y SALIDA EN AQUELLOS PUESTOS CUYA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO LO PERMITA.**
- 19. CUMPLIMIENTO DE LA PLANIFICACIÓN HORARIA AL PERSONAL ENCUADRADO EN LA CATEGORÍA DE MANDOS, RESPETANDO SUS LIBRANZAS DE CALIDAD ESTIPULADAS Y CUMPLIENDO CON SU COMUNICACIÓN EN TIEMPO Y FORMA.**
- 20. REALIZAR CAMPAÑAS PARA LA DETECCIÓN PRECOZ DE PATOLOGÍAS, GRAVES O MUY GRAVES, ASOCIADAS A CADA SEXO.**





servicios
el corte inglés

4. Nuevos derechos y consolidación de los que ya teníamos

1

EXCEDENCIA DE HASTA MÁXIMO 3 MESES POR FALLECIMIENTO DE HIJO O HIJA O DE UNO DE LOS DOS PROGENITORES CUANDO LOS HIJOS/AS SEAN MENORES DE 14 AÑOS, CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

2

PERMISO RETRIBUIDO PARA LOS/LAS PAREJAS DE PERSONAS, EL DÍA QUE SE SOMETAN A LA TÉCNICA DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA. CURSOS DE PREPARACIÓN AL PARTO. AMBAS MEDIDAS, POR EL TIEMPO IMPRESCINDIBLE Y MEDIANTE JUSTIFICACIÓN.

3

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE: POSIBILIDAD DE ACUMULAR EL PERMISO DE LACTANCIA DE HIJO/A MENOR DE 9 MESES, A CUALQUIERA DE LOS PERIODOS EN LOS QUE PUEDEN FRACCIONARSE LAS 10 SEMANAS DEL PERMISO DE MATERNIDAD/ PATERNIDAD, TRAS LAS 6 OBLIGATORIAS TRAS EL NACIMIENTO/RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE ADOPCIÓN.

4

FACILITAR LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA O CAMBIO DE CENTRO, CUANDO EL MOTIVO DE LA SOLICITUD SEA POR CUIDADOS DE PERSONAS DEPENDIENTES (MENORES Y FAMILIARES).



**servicios
el corte inglés**

5

AMPLIAR EL PERIODO MÁXIMO DE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENORES DE TRES A CUATRO AÑOS.

6

AUMENTAR LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA DE 2 A 3 AÑOS. REFUNDADO CON UN INFORME DE SERVICIOS SOCIALES O DOCUMENTO QUE LO ACREDITE.

7

LAS FAMILIAS MONOMARENTALES Y MONOPARENTALES, DEBIDAMENTE REGISTRADAS, TENDRÁS A SU DISPOSICIÓN 24 HORAS AL AÑO RETRIBUIDAS, PARA ACOMPAÑAR A HIJAS/OS MENORES DE 15 AÑOS A ASISTENCIA MÉDICA FACULTATIVA O A URGENCIAS MÉDICAS IMPREVISIBLES.

8

LAS PERSONAS TRABAJADORAS, CON MENORES A CARGO, PODRÁN MODIFICAR SU TURNO O REDUCIR SU JORNADA, PARA LA SEMANA DEL PERIODO DE ADAPTACIÓN EN GUARDERÍA Y 1º DE INFANTIL. EN CASO DE OPTAR POR LA REDUCCIÓN, LA MISMA SE RECUPERARÁ ANTES DE QUE TRANSCURRAN LOS 14 DÍAS POSTERIORES AL HECHO CAUSANTE.

9

GARANTIZAR EL CAMBIO DE TURNO A LAS TRABAJADORAS QUE PREVIA ACREDITACIÓN SE ENCUENTREN EN PROCESOS DE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA.

10

PERMISO NO RETRIBUIDO DE HASTA SEIS DÍAS EN CÓMPUTO ANUAL PARA QUE LAS TRABAJADORAS EN TRATAMIENTO DE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA PUEDAN ASISTIR A LAS CONSULTAS.

11

POSIBILIDAD DE ACUMULAR LOS PERIODOS DE 10 Y 21 DÍAS DE VACACIONES EN UN SOLO PERIODO DE DISFRUTE DE 31 DÍAS PARA PODER ATENDER EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA O POR SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL (CON UNA DURACIÓN PREVISTA SUPERIOR A 6 MESES) A FAMILIARES DE PRIMER GRADO QUE DEPENDAN DE ELLOS, PREVIA ACREDITACIÓN FEHACIENTE DE DICHA CIRCUNSTANCIA.

12

ESTABLECER UN PERMISO NO RETRIBUIDO, CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO DE DOS MESES, PARA LAS PERSONAS EN TRÁMITES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO. ESTE PERMISO PODRÁ UNIRSE A LAS VACACIONES.



servicios
el corte inglés

13

CUANDO EL PERIODO DE VACACIONES FIJADO EN EL CALENDARIO DE LA EMPRESA, COINCIDA EN EL TIEMPO CON UNA INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DEL EMBARAZO, EL PARTO O LA LACTANCIA O CON EL PERIODO DE SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD/PATERNIDAD, SE TENDRÁ DERECHO A DISFRUTAR LAS VACACIONES EN FECHA DISTINTA A LA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL O LA DE DISFRUTE DEL PERMISO QUE POR APLICACIÓN DE DICHO PRECEPTO LE CORRESPONDIERA, AL FINALIZAR EL PERIODO DE SUSPENSIÓN, AUNQUE HAYA FINALIZADO EL AÑO NATURAL A QUE CORRESPONDAN.

14

ESTABLECER UNA LICENCIA RETRIBUIDA DE HASTA DOS DÍAS AL AÑO, PARA LOS PROGENITORES O TUTORES DE MENORES DE 12 AÑOS CON ENFERMEDADES GRAVES O CRÓNICAS (RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO 114/2011) O FAMILIARES DE PRIMER GRADO CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA SUPERIOR AL 65 %, CUANDO REQUIERAN CONSULTA MÉDICA FUERA DE SU LOCALIDAD, ENTENDIENDO COMO TAL UNA DISTANCIA SUPERIOR A 200 KILÓMETROS DESDE EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR/A, SIEMPRE QUE SE TRATE DE CENTROS MÉDICOS PÚBLICOS O CONCERTADOS POR ESTOS.





servicios
el corte inglés

HEMOS DEMOSTRADO UNA VEZ MÁS QUE SABEMOS LO QUE
HACEMOS, QUE NOS PREPARAMOS PARA AFRONTAR LO
QUE NOS VENGA, QUE SOMOS REALISTAS, QUE DESDE LA
DIGNIDAD DE NUESTRA REPRESENTACIÓN NOS
PLANTAMOS FRENTE A LOS QUE SON MÁS FUERTES SIN
MIEDOS NI COMPLEJOS.

SOMOS CC OO

CUANTAS
+ PERSONAS
+ AVANZAMOS



*PORQUE ALLÍ DONDE CC OO ES MAYORITARIA LAS
CONDICIONES Y DERECHOS LABORALES SON MEJORES*