

MRW

Entregados
mrw.es

I Plan de Igualdad 2019 - 2022

(Longitud 3M)



Índice

01	Introducción	4
02	Estructura	9
03	Ámbito de aplicación	13
04	Vigencia	15
05	Objetivos	17
06	Medidas	21
07	Seguimiento y evaluación	33
08	Comisión de seguimiento y evaluación	35

Introducción



Más de 40 años uniendo distancias

1977 - 2020

Desde hace **más de 40 años**, cada uno de nosotros tiene un solo objetivo: entregar a tiempo tu envío. Un compromiso que nos ha convertido en la empresa líder en transporte urgente, a nivel nacional.



Presentación del Grupo

Misión

Nuestra razón de ser se basa en aportar soluciones para hacer ganar tiempo uniendo personas y distancias, comprometidos con un mundo más sostenible.

Visión

Deseamos ser percibidos como la marca líder preferida por ofrecer las soluciones más innovadoras y de valor añadido en el transporte y la logística.

Valores

Compromiso, eficiencia, transparencia, pasión e innovación son los valores que nos definen y representan.

En consecuencia, la Dirección General de MRW y todos sus colaboradores mantienen su compromiso de realizar un esfuerzo constante para:

- Garantizar la excelencia de todos los procesos de la Compañía.
- Identificar nuevas áreas de negocio, estar atentos/as a las necesidades de los clientes y del mercado, aplicando la tecnología para responder eficazmente
- Promover la capacitación y desarrollo de habilidades de los empleados/as y miembros/as de las oficinas Red.

De esta forma se hace patente la intención de MRW de asegurar la mejora continua en el camino hacia la excelencia y la protección ambiental, cumpliendo por tanto los objetivos y requisitos aplicables, incluidos los legales y reglamentarios.

Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea ha sido fundamental para conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo en la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.



Características generales del Plan

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



Estructura

Estructura

Este Primer Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género.

En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Estructura

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garantice la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

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

Estructura

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- ACCESO A LA EMPRESA
- CONTRATACIÓN
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- RETRIBUCIÓN
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD
- SALUD LABORAL
- ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
- VIOLENCIA DE GÉNERO
- CULTURA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Ámbitos de aplicación

Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español y por consiguiente, **engloba a la totalidad de la plantilla**, incluido el personal de alta dirección.

Será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Vigencia

Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **4 años**, es decir, **2019-2022**.

En el plazo de 1 mes, finalizada la vigencia, se constituirá la nueva Comisión de Igualdad, entendiéndose como constitución el nombramiento de los nuevos miembros de dicha Comisión.

Objetivos

Objetivos generales

- **Fomentar la contratación de mujeres/hombres** en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
- **Eliminar toda manifestación de discriminación** en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- **Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Objetivos específicos

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

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

CONTRATACIÓN

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

PROMOCIÓN

Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

FORMACIÓN

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

RETRIBUCIÓN

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

SALUD LABORAL

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

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Objetivos específicos

VIOLENCIA DE GÉNERO

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

CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y stakeholders.

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

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

Medidas

1. Selección / reclutamiento

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

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
1.1	Marcar nuevo procedimiento de selección interno	DESARROLLO	AGOSTO
1.2	Marcar nuevo procedimiento de selección externo	DESARROLLO	AGOSTO
1.3	A igualdad de habilidades y aptitudes seleccionar al sexo menor representado	DESARROLLO	AGOSTO
1.4	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección, explicitando este compromiso en los anuncios y demandas de empleo.	DESARROLLO	SEPTIEMBRE
1.5	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	DESARROLLO	MAYO 2020
1.6	Incluir en las solicitudes de empleo y en los formularios de la empresa únicamente la información necesaria y relevante para el puesto, sin entrar en cuestiones referentes al ámbito privado.	DESARROLLO	JULIO

1. Selección / reclutamiento

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
1.7	Revisar y corregir los formularios y solicitudes de empleo para evitar todo tipo de estereotipos o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones. Los detalles personales como el estado civil, el número de hijas e hijos, etc., no deben ser abordados, puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.	DESARROLLO	2021
1.8	Adecuar los guiones de las pruebas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo, así podrán ser utilizados en candidaturas de ambos sexos.	DESARROLLO	JULIO
1.9	En la realización de pruebas técnicas cuidar de que no se estén sobrevalorando las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.	DESARROLLO	JULIO
1.10	Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías feminizados, para lograra una presencia equilibrada en los mismos	DESARROLLO	2021
1.11	Revisar con perspectiva de género los criterios establecidos para la asignación de los puestos de trabajo.	ACLARAR	

2. Formación

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

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
2.1	Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.	DESARROLLO	2021
2.2	Introducir flexibilidad de criterios en el acceso a los cursos de formación que faciliten la movilidad funcional del personal, especialmente en aquellas ocupaciones en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas	DESARROLLO	2021
2.3	Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal.	DESARROLLO	2021
2.4	Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que se favorezca una formación polivalente que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de movilidad y promoción	DESARROLLO	2021
2.5	Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.	DESARROLLO	2020
2.6	Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la empresa y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.	DESARROLLO	2020-2022

2. Formación

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
2.7	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a las personas que forman parte de la comisión de igualdad.	DESARROLLO	2020
2.8	Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con disciplinas y temas en los que se encuentran subrepresentadas	DESARROLLO	2021
2.9	Se realizará un programa de "acompañamiento" a aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo después de una baja de larga duración, una excedencia, una baja por maternidad, etc.	DESARROLLO	2022
2.10	Formar a toda la plantilla en Igualdad	DESARROLLO	2020-2022
2.11	Formar en gestión del tiempo, gestión de conflictos y estrés	DESARROLLO	2021

3. Promoción

Objetivo: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
3.1	Definir los sistemas de promoción para eliminar las tradicionales barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos y categorías.	DESARROLLO	2022
3.2	Llevar a cabo un análisis comparativo y desagregado por sexo de las vacantes finalmente cubiertas por hombres y mujeres y los criterios utilizados incluyendo y especificando el personal con reducción de jornada	DESARROLLO	2022
3.3	Considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la cantidad de tiempo.	DESARROLLO	2022
3.4	Informar a toda la plantilla sobre los procedimientos y criterios para la promoción del personal.	DESARROLLO	2022
3.5	Definir mecanismos de reclamación en la empresa frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal.	DESARROLLO	2022
3.6	Informar a toda la plantilla de las posibilidades de reclamación respecto a la promoción que se prevean en el desarrollo del Plan de Igualdad.	DESARROLLO	2022
3.7	Programar actuaciones que permitan la movilidad ocupacional de hombres y mujeres dentro de la empresa	DESARROLLO	2022

4. Retribución

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

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
4.1	"Suprimir las diferencias de remuneración y/o complementos salariales, entre trabajadoras y trabajadores que están en un mismo puesto de trabajo o categoría profesional, o bien, que están desempeñando trabajos de igual valor, con el fin de conseguir unas condiciones salariales de igualdad."	DESARROLLO	2022
4.2	"Hacer una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Tan importante es que las mujeres accedan a puestos masculinizados como que los feminizados sean revalorizados al nivel que les corresponde."	DESARROLLO	2022
4.3	Según el artículo 28.2 de RD 6/2019 del 1 de marzo, se llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	DESARROLLO	SEPTIEMBRE
4.4	Proceder a la definición de una política retributiva.	DESARROLLO	2022

5. Comunicación

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

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
5.1	Comunicar la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa	COMISION	
5.2	Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	DESARROLLO Y MARKETING	2021
5.3	Incorporar un compromiso con terceros: asegurar que las empresas subcontratadas no realizan prácticas contrarias a la igualdad.	DESARROLLO Y LEGAL	OCTUBRE 2020
5.4	Revisar y corregir los contenidos de la página web de la empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.	COMISION	
5.5	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos	DESARROLLO Y MARKETING	2022
5.6	Revisar y corregir toda la documentación de la empresa, y en su caso del convenio, aplicando un lenguaje y una imagen no sexista.	DESARROLLO	2022
5.7	Introducción de la perspectiva de género en la ER	ACLARACION	

6. Acoso sexual y por razón de sexo

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

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
6.1	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación legal de trabajadores y trabajadoras, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	PRL	NOVIEMBRE 2020

7. Segregación vertical

Objetivo: Fomentar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y/o dirección.

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
7.1	Potenciar la participación de mujeres en comisiones y órganos decisorios.	DESARROLLO	2022
7.2	Analizar y comparar los puestos de responsabilidad que están ocupados por las mujeres y los ocupados por los hombres, para identificar los procedimientos que deben ser revisados para evitar discriminaciones	DESARROLLO	2022
7.3	Realizar un plan de carrera con perspectiva de genero y revisar periodicamente los datos recabdos	DESARROLLO	2022

8. Conciliación / Corresponsabilidad familiar

Objetivo: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad por la plantilla de la compañía.

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
8.1	Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, dando una mayor autonomía para organizar el tiempo de trabajo.	ACLARACION	
8.2	Racionalizar o planificar las tareas de forma que se eviten las reuniones fuera del horario de trabajo o las horas extraordinarias.	DESARROLLO	2019
8.3	Mantener el derecho a la realización de envíos personales durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad.	DESARROLLO	2019
8.4	Fomentar que los hombres ejerzan permisos familiares	COMISION	
8.5	Se permitirá la división del día de asuntos propios para su disfrute en horas	DESARROLLO	AGOSTO
8.6	Informar de las medidas de conciliación que existen en la empresa a toda la plantilla.	DESARROLLO	AGOSTO
8.7	se posibilita un permiso retribuido de hasta cuatro horas anuales (por cada persona a cargo) para los trabajadores/as con descendientes menores de 16 años, o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia (situaciones escolarización y dependencia en organismos relacionados).	DESARROLLO	2020

9. Violencia de género

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

MEDIDAS		RESPONSABLE	PLAZO
9.1	Realizar un protocolo específico de violencia de género	DESARROLLO	2021

Seguimiento y evaluación

Seguimiento y evaluación

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

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en este Plan de Igualdad de, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Funciones de la Comisión

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión resolverá cualquier duda que hubiere en materia de igualdad.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc).
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Líderes en
transporte urgente
mrw.es

