III PLAN DE IGUALDAD

INDICE

1.- Introducción

1.1.-Presentación de Correos

1.1.1.- Historia

1.1.2.- Contexto actual

1.1.3.- Estructura organizativa, dispersión geográfica y marco legal

1.1.4.- Principales magnitudes

1.2.-Normativa de aplicación

1.3.-Compromiso de Correos con la Igualdad

1.4.-Determinación de las partes que han negociado el Plan y determinación de las partes que lo han suscrito

1.4.1 Determinación de las partes que lo negocian

1.4.2. Determinación de las partes que lo suscriben

1.5.-Ámbito personal, territorial y temporal

2.- Informe del diagnóstico de situación

2.1.-Metodología e indicadores

2.2.-Condiciones generales

2.3.-Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

2.3.1.- Proceso de selección y contratación

2.3.2.- Formación y promoción profesional

2.4.-Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

2.5.-Condiciones de trabajo

2.6.- Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

2.7.- Infrarrepresentación femenina

2.8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

2.9.- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

2.10.-Lenguaje y comunicación no sexista

2.11.-Violencia de género

3.- Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

4.- Objetivos generales

5.- Áreas de actuación. Medidas a implementar

5.1.- Selección y contratación

5.2.- Formación y promoción profesional

5.3.- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

5.4.- Acoso sexual y acoso discriminatorio por razón de sexo

5.5.- Comunicación y cultura inclusiva

5.6.- Violencia de género

5.7.- Conciliación y corresponsabilidad

5.8.- Condiciones de trabajo

5.9.- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

6.- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas

7.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

8.- Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación

9.- Procedimientos de modificación

10.- Anexos

- **Anexo I Reglamento Comisión Negociadora de Igualdad**
- **Anexo II Ficha identificación de Correos**
- **Anexo III Registro retributivo y Auditoria retributiva**
- **Anexo IV Ficha de seguimiento del III Plan de Igualdad**

1. Introducción

1.1.- Presentación de Correos

1.1.1.- Historia

A lo largo de la Historia, las sociedades han evolucionado a través del contacto entre sus miembros. El comercio y la comunicación han sido indispensables en ese proceso. Por ello, la transmisión de noticias entre distintos grupos humanos es tan remota como su propia historia, siendo el mensajero uno de los personajes más antiguos, cuya labor sigue siendo necesaria aun en la actualidad.

Aunque su existencia se remonte a un pasado más antiguo, la organización del correo en España se debe a la época romana. El “cursus publicus”, como se denominaba, recorría toda la geografía de Hispania a través de una cuidada red de caminos portando los mensajes para el ejército o los administradores romanos.

Posteriormente, durante la Edad Media, los numerosos reinos en los que se dividió España crearon sus propios sistemas de correo. Los mandaderos iban de una Corte a otra con los encargos de sus reyes. También los comerciantes o las instituciones religiosas o universitarias tenían sus propios mensajeros. La organización postal en España fue transformándose progresivamente con la unificación de los Reinos bajo la monarquía de los Reyes Católicos, con el descubrimiento de América y luego con la ampliación de territorios en Europa durante el reinado de Carlos I.

Al mismo tiempo, la concesión del privilegio real del correo a la familia Tassis, centralizó en sus manos todo el orden postal, tanto en España como en Europa. Ellos se encargaron del correo áulico y, posteriormente, fueron extendiendo el uso de la posta a los particulares. En América, y por el mismo procedimiento del privilegio real, la concesión de la explotación postal recayó en la familia Galíndez de Carvajal.

Con el cambio de dinastía a principios del siglo XVIII, el correo dejó de ser una concesión del monarca para convertirse en una Renta Real. El Secretario de Estado solía desempeñar también el cargo de Superintendente de la Real Renta de Correos y Postas. El espíritu reformador de la Corona propició cambios sustanciales en la organización del servicio: se mejoraron los caminos reales, se ofertaron nuevas prestaciones, se racionalizaron las tarifas, se construyó una Casa del Correo en la madrileña Puerta del Sol y se nombraron los primeros carteros de España.

Durante el XIX, la evolución del servicio postal se convirtió en revolución tras la entronización del ferrocarril en España, que mejoró y acortó los tiempos de entrega de la correspondencia. Además, la invención de los sellos de franqueo abarató el servicio y lo extendió a un mayor número de ciudadanos, llegándose en la segunda mitad del siglo a la entrega de correspondencia en todos los ayuntamientos del país. La tercera innovación de dicho periodo fue la telegrafía eléctrica que, por la

rapidez que aportó a los mensajes, activó el mundo de la prensa, de los negocios y del propio Estado.

La centuria de 1900 continuó con la misma tendencia modernizadora. El avión, el automóvil, la radiotelegrafía, la mecanización de los procesos postales, la racionalización arquitectónica en los edificios de correos, etc., son algunos ejemplos.

Más recientemente, las nuevas tecnologías han crecido y se han consolidado en todos los ámbitos, en general, y en el de las comunicaciones, en particular. Correos ha respondido a los nuevos retos incorporando los medios más innovadores a todos los procesos postales, desde los Centros de Tratamiento Automatizados hasta el empleo de terminales informáticos portátiles por su personal de reparto, pasando por el lanzamiento de su oficina postal virtual www.correos.es, desde la que empresas y particulares pueden contratar desde los servicios postales tradicionales hasta los creados específicamente para el entorno electrónico.

Todo ello ha permitido a Correos seguir trabajando al servicio de la sociedad, adecuando su marco jurídico a las disposiciones de la Unión Europea y proyectándose hacia el futuro mediante prestaciones de calidad y de respeto al entorno medioambiental. Sin menoscabo del actual riesgo de mercado que obedece, entre otros factores, al progresivo descenso de la actividad postal por la sustitución electrónica, el incremento de la competencia o la aparición de tecnologías disruptivas que propician rápidos cambios en la demanda.

En lo que respecta a la igualdad, Correos ha potenciado la presencia de la mujer en su plantilla y la promoción de la igualdad de géneros, siendo la primera compañía estatal española y de la Administración en incorporar mujeres a su personal. Cabe destacar que, en 1881, ingresó la primera mujer telegrafista.

En esa línea, en 1909, se convocaron las primeras oposiciones a auxiliares femeninas de Telégrafos, obteniendo plaza Clara Campoamor, quien se convirtió en la principal promotora del reconocimiento del voto femenino en España. Otra célebre compañera de promoción en la misma oposición fue Consuelo Álvarez Pool, escritora y periodista de la Generación del 98.

Una vez aprobada la Constitución Española, se hizo posible que las mujeres pudieran presentarse a las oposiciones de cualquier cuerpo y escala en situación de igualdad, accediendo por oposición a las primeras carteras. A día de hoy, en Correos se pueden encontrar mujeres realizando las mismas funciones que sus compañeros en todas las áreas de actividad de la empresa.

Como conclusión, en sus trescientos años de historia, Correos ha sido empresa pionera en la lanzar iniciativas en favor de la igualdad, que van más allá de lo establecido en la normativa, o incluso mejorando la legislación laboral vigente. Desde 2011, cuenta con un Plan de Igualdad, un Protocolo contra el acoso, y un Código general de conducta, entre otros documentos.

1.1.2.- Contexto actual

Correos opera en el mercado postal español, que está completamente liberalizado desde el 1 de enero de 2011, tras la entrada en vigor de la Ley 43/2010. En virtud de esta ley, Correos es el operador designado por el Estado para prestar el Servicio Postal Universal en España. La compañía es también una de las empresas líderes del sector de la paquetería empresarial.

En 2024 Correos inició una nueva etapa con la aprobación del Plan Estratégico 2024-2028, una hoja de ruta que marca un punto de inflexión en la historia de Correos y que refuerza el compromiso con su misión de servicio público y el papel que puede jugar como instrumento del Estado en la cohesión social y territorial, el desarrollo económico sostenible, y el bienestar de los ciudadanos y ciudadanas.

Este impulso estratégico tuvo su arranque con la firma, el 22 de julio de 2024, dentro del diálogo social, del "Acuerdo Marco Estratégico 2024-2028" entre el Ministerio de Hacienda, el Grupo SEPI, Correos y los sindicatos CCOO y UGT, que sentaba las bases de las principales líneas estratégicas de acción para transformar la compañía e impulsar un nuevo marco laboral.

El 28 de julio de 2025 se aprobó la Ley 6/2025, por la que se modifica la Ley Postal, un paso fundamental en la ejecución del Plan Estratégico 2024-2028 y trascendental en la hoja de ruta diseñada para fortalecer su misión pública y situar a la empresa en una senda sostenida de rentabilidad, de acuerdo con las líneas estratégicas recogidas en el Acuerdo de 22 de julio de 2024.

Se trata de uno de los hitos más importantes en los más de 300 años de historia de Correos y que entre otros implica que:

- Correos amplía su condición de operador designado para la prestación del Servicio Postal Universal (SPU) por cinco años más, hasta el año 2030.

- Se le asigna la prestación de ciertos Servicios de Interés Económico General (SIEG) como trámites administrativos y servicios financieros básicos, con el fin de aprovechar su vasta presencial territorial y su capacidad de llevar servicios esenciales a todos los rincones de España.

- Se cambia la metodología para el cálculo de la contraprestación económica, tanto por los servicios de SPU como los de SIEG, mejorando el marco de financiación de la compañía.

- Se establece el papel crítico que debe jugar Correos ante situaciones de emergencia y la obligación de poner a disposición del Estado todos los medios personales y materiales necesarios que contribuyan a recuperar la normalidad y refuercen la resiliencia de España.

Todos estos cambios no sólo dan continuidad al negocio postal, sino que además reconocen a Correos como un instrumento del Estado para prestar servicios públicos esenciales.

Por todo lo anterior, en el contexto actual, el objetivo es consolidar a Correos como un actor esencial en la vida de las personas a través de la prestación de servicios esenciales, como pueden ser los servicios administrativos y financieros básicos y ser el aliado más eficaz del Estado para mejorar el acceso de la ciudadanía y empresas a los servicios públicos, romper la brecha digital y satisfacer las necesidades del territorio para generar oportunidades de crecimiento en todo el país.

La misión de Correos es trabajar para conectar a todas las personas, negocios y organismos de la Administración Pública prestando servicios físicos y digitales que garantizan el derecho de la ciudadanía a través de productos competitivos, asequibles y de calidad, que contribuyan al desarrollo económico la integración social y la cohesión territorial con soluciones eficientes, innovadoras y sostenibles que sean respetuosas con el medio ambiente.

En lo que respecta a la visión de la Compañía, se centra en ser el operador postal y de paquetería líder del país, cumpliendo con las condiciones y obligaciones exigidas como operador designado del Servicio Postal Universal, una empresa de referencia en el sector logístico y un instrumento del Estado para prestar Servicios de Interés Económico General, con especial atención a los servicios de proximidad, inclusión social e integración territorial, a través del uso eficiente y sostenible de una red estratégica con capacidad de adaptar sus servicios, en un mundo en constante transformación, a las nuevas necesidades de la ciudadanía mediante soluciones digitales, innovadoras y sostenibles con el fin de mejorar la resiliencia económica y social del país y su compromiso de proteger el medioambiente.

1.1.3.- Estructura organizativa, dispersión geográfica y marco legal

Correos es una sociedad anónima de capital enteramente público. Su accionista único es la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), dependiente del Ministerio de Hacienda.

Asimismo, la Compañía es una sociedad mercantil, que se rige por el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias que le sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero y de contratación, en su condición de sociedad integrante del sector público empresarial.

Los órganos sociales de Correos son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. La administración de la compañía corresponde al Consejo de Administración, a su Presidente y a la Comisión Ejecutiva, cuyas competencias se indican en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, documento que supone un compromiso adicional con la

integración de buenas prácticas y normas de buen gobierno en el funcionamiento de este órgano. Adicionalmente, la Comisión de Auditoría y Control asesora al Consejo en asuntos económicos, gestión de riesgos financieros y no financieros, y auditoría interna.

En referencia a la estructura organizativa, a continuación, se expone el organigrama del Comité de Dirección de Correos:



Correos, pese a no ser una empresa cotizada, ha adoptado algunas de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y cuenta con un sistema de control de riesgos, que asegura un marco general de gestión adecuado a las amenazas e incertidumbres inherentes a los procesos del negocio y al entorno en el que opera.

La compañía es la matriz del Grupo Correos y posee una participación del 100% en las filiales Correos Express Paquetería Urgente, S.A., S.M.E. y Correos Telecom, S.A., S.M.E.

A su vez, Correos Express Paquetería Urgente, S.A., S.M.E. es propietaria del 51% de CEP-Assessoria Iberica de Logística e Transporte, S.A. (Correos Express Portugal), empresa que cuenta a su vez con una participada al 100%, CEP II-Correos Express Portugal, S.A. De este modo, el Grupo Correos, además de prestar sus servicios en el territorio español, amplía su presencia a Portugal.

Asimismo, Correos detenta una participación del 35% en las empresas asiáticas KCG Ecommerce Solutions Company Limited y K Parcel Company Limited.

1.1.4.- Principales magnitudes

Correos es una de las principales empresas españolas por dimensiones, capilaridad y capital humano. Esto es, en el 2024, contamos con una de las mayores presencias territoriales, con 8.226 puntos de atención repartidas en 2.380 oficinas multiservicio y 5.846 servicios rurales. Nuestra amplia red de admisión y

distribución se completa con 1.880 unidades de distribución ordinaria y 76 unidades de servicios especiales, dedicadas al reparto urgente, además de 19 centros para el tratamiento automatizado de los envíos.

Otro dato a destacar es que nuestra red incluye una flota de 14.826 vehículos, de los cuales, 2.495 son vehículos eléctricos, gestionando 1.169 millones de envíos que se distribuyen diariamente a todos los hogares y empresas.

Contamos con más de 48.000 efectivos, de los que dos terceras partes se encargan de la distribución diaria de los envíos.



1.2.-Normativa de aplicación

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y nacionales. Tras las últimas actualizaciones normativas llevadas a cabo a nivel estatal y, con el propósito de aplicar su contenido en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el III Plan de Igualdad de Correos se ha basado en la legislación que a continuación se detalla, con objeto adaptar las nuevas líneas de actuación, indicaciones y criterios fijados por la legislación vigente, permitiendo hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; así como continuar impulsando y visibilizando la perspectiva de género a nivel transversal en el seno de la misma en materias tales como selección y contratación, formación, seguridad y salud laboral, acoso en sus diferentes modalidades, y comunicación mediante el lenguaje inclusivo, entre otros aspectos.

Inicialmente, la igualdad de género se incorporó a las normas internacionales de los derechos humanos mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, en el cual se reconoce *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"* y que *"toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición."* A partir de esta fecha, han sido diferentes las declaraciones y normativa legislativa internacional que han avalado la continuación y desarrollo de esta premisa. Cabe destacar, entre otros, el Tratado de Ámsterdam, suscrito el 2 de octubre de 1997, mediante el cual la Unión Europea declara incluir la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades como un propósito que debe integrarse en la totalidad de las políticas y acciones de ésta; así como el ODS 5 de entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 presentados por las Naciones Unidas, el cual establece lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

De igual forma, cabe mencionar la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y progenitoras, y los cuidadores y cuidadoras; la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento; así como la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea.

Dentro del ordenamiento jurídico español, podemos encontrar varios preceptos sobre la materia, tales como la Constitución Española de 1978, en la que se reconoce la igualdad material y formal en el artículo 14, el cual establece que *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»*; y en el artículo 9.2 el cual manifiesta que *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.

Es importante señalar en este apartado otras normativas de aplicación, tales como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), que tiene como objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres; así como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones en materia de igualdad por razón de género.

Otra norma de gran calado en materia de igualdad es el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se recogen las materias mínimas que debe contener un plan de igualdad. Además, a partir de 2020, se publicaron diferentes normas que incidían directamente en aspectos relacionados con el futuro Plan de Igualdad, entre las mismas, las siguientes:

- En el diagnóstico de situación, para mejor comprensión de la realidad actual, se debían contemplar algunas situaciones derivadas de la normativa dictada como consecuencia de la situación extraordinaria ocasionada por la pandemia, como las medidas establecidas en el art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (Plan MECUIDA).
- En el ámbito de las medidas, el impacto que podía derivarse de las regulaciones establecidas sobre el trabajo a distancia, en virtud de lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, y el Real Decreto 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas, y su correlación con el derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo.
- En tercer lugar y también referido al diagnóstico, el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establecía que el registro retributivo y la auditoria retributiva debían formar parte del mismo.
- En cuarto lugar y principalmente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, estableció, como desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para mejorar la eficacia de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica, algunos aspectos importantes relacionados con los sujetos llamados a negociar, la constitución de la comisión negociadora y la transparencia del proceso negociador. El Real Decreto desarrollaba reglamentariamente, con mucho detalle, entre otros, el desarrollo de la negociación, el diagnóstico de situación, el registro, depósito y acceso de los planes de igualdad, que necesariamente había que tener en cuenta. La obligación de inscripción del III Plan en el REGCON conforme al RD 901/2020.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que amplía la protección frente a discriminaciones múltiples o interseccionales.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Convenio 190 de la OIT.

En cumplimiento del artículo 45.2 de la LO 3/2007 que establece que "en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral", Correos, al contar con una plantilla que supera ampliamente las cincuenta personas trabajadoras, está obligada a disponer de un Plan de Igualdad negociado y aplicado conforme a la normativa vigente.

Con independencia de lo detallado anteriormente, otra normativa de aplicación en la Compañía es el III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal «Correos y Telégrafos, S.A.» (Código de Convenio número 90014342012003) (en adelante, también referido como el "convenio colectivo de aplicación") en las relaciones laborales con sus empleados y empleadas, y el Acuerdo General 2009-2013 de Regulación de las Condiciones de Trabajo del Personal de Correos. Ambos documentos fueron suscritos por los sindicatos CC.OO., U.G.T., CSIF y Sindicato Libre.

Adicionalmente a la norma colectiva, existen políticas, normativas, guías y protocolos que también rigen las relaciones laborales de la plantilla de la Empresa y que, por tanto, deben ser igualmente citados a los efectos de este informe diagnóstico. En concreto, se trata de los siguientes:

- El II Plan de Igualdad, en vigor en Correos desde el 8 de noviembre de 2022, donde se recogen una serie de medidas con el fin de garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como las mismas oportunidades de ingreso, desempeño de su actividad laboral y desarrollo profesional a todos los niveles.
- El Código General de Conducta del Grupo Correos, última versión (versión 4.0) firmada a fecha de 23 de septiembre de 2025, se establecen los valores corporativos del grupo, así como los principios y pautas de conducta, así como el detalle de cómo proceder ante un problema ético.

- La Política Sobre el Sistema de Control y Gestión de Riesgos, firmada a fecha de 27 de abril de 2022, en la que se definen las directrices a seguir para identificar y mantener los riesgos dentro de los umbrales de tolerancia y facilitar los elementos para decidir sobre el nivel de riesgo aceptable en cada momento, teniendo en cuenta la transversalidad de los mismos.
- La Política de Derechos Humanos, firmada a fecha de 28 de julio de 2025, en la que se recoge el compromiso a evitar causar o contribuir activamente a cualquier forma de impacto adverso sobre los derechos humanos de las personas involucradas en sus operaciones directas y cadena de valor global, así como a hacer frente a dichos impactos a través de la mediación.
- La Política de Excelencia y Sostenibilidad, firmada a fecha de 8 de septiembre de 2025, en la que se detalle el compromiso con la Sostenibilidad y Excelencia en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, así como en el Plan de Sostenibilidad de Correos.
- El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, que tiene por objetivo prevenir, detectar y erradicar cualquier situación discriminatoria en sus tres manifestaciones principales: el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral. Este primer protocolo contra el acoso, de aplicación en la Compañía, anexo al III Convenio Colectivo, fue publicado en el BOE de 28 de junio de 2011 y entró en vigor el 1 de julio del citado año.
- La Guía sobre Violencia de Género, última revisión 2024, documento mediante el cual se dan las pautas y guías para poder ayudar a las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, junto con los beneficios que otorga Correos a este colectivo.
- La Guía Práctica sobre el Lenguaje Inclusivo, que consiste en unas pautas dadas por Correos sobre el uso del lenguaje con perspectiva de género, y el lenguaje inclusivo en el mundo digital, en el que se incorpora un manual práctico de uso diario.
- La Guía Práctica sobre el Lenguaje Inclusivo contra el Racismo y la Xenofobia, que consiste en unas pautas dadas por Correos sobre el por qué debemos usar un lenguaje inclusivo para evitar el racismo y la xenofobia, junto con un manual de uso diario.
- La Guía Práctica el Lenguaje Inclusivo con perspectiva LGBTIQ+, que consiste en unas pautas dadas por Correos sobre el por qué debemos usar un lenguaje inclusivo con perspectiva LGTBIQ+, junto con definiciones y el manual de uso diario.

1.3.- Compromiso Correos con la Igualdad

Correos promueve de forma activa un entorno de trabajo inclusivo y como empresa pública pretende ser el reflejo de una sociedad cada vez más diversa, heterogénea, global e inclusiva, fomentando la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, edad, origen, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La integración de la igualdad, la diversidad y la inclusión en las políticas empresariales se considera una palanca aceleradora de la gestión del cambio y necesaria para la consecución de un nuevo modelo de negocio.

La compañía cuenta con una agenda de la diversidad e inclusión que actúa sobre cinco dimensiones (diversidad de género, generacional, de capacidades, cultural y LGTBIQ+) sustentada sobre siete ejes; promoción profesional, formación en diversidad, fomento del talento sin etiquetas, potenciación de una cultura inclusiva y diversa, fomento de la sostenibilidad, promoción de la salud, bienestar laboral, comunicación, y sensibilización interna y externa.

En materia de Igualdad Correos dispone del II Plan de Igualdad y el Protocolo contra el acoso y, en aras a garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, ha iniciado en noviembre de 2025 la negociación de un nuevo Plan de Igualdad de aplicación en la Empresa.

En cumplimiento de la normativa vigente, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, se ha iniciado la negociación de un nuevo Plan de Igualdad, que incorporará un diagnóstico actualizado de la situación, auditoría retributiva, medidas específicas con calendario de implantación y sistema de evaluación y revisión periódica, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la organización.

Correos manifiesta su tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso de, entre ellos, el acoso laboral y/o moral, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; así como otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral y al acoso LGTBI, tales como, comentarios o bromas de contenido sexual no deseados, difusión de rumores sobre la orientación sexual o identidad de una persona o insinuaciones sexuales, comprometiéndose a garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

Finalmente, la voluntad de la Compañía es garantizar la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trans, asegurando la erradicación de cualquier discriminación por razón de identidad o expresión de género, haciendo especial mención a que las mujeres trans serán tratadas conforme a su identidad de género en todos los ámbitos de la relación laboral.

1.4.- Determinación de las partes que han negociado el Plan y determinación de las partes que lo han suscrito.

1.4.1 Determinación de las partes que lo negocian

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad está compuesta por 24 miembros, designados de forma paritaria entre los representantes legales de las personas trabajadoras y de la Empresa.

En lo referente a la parte social, la designación de sus miembros es proporcional a la representación obtenida en el proceso electoral sindical y es la siguiente:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	Nº REPRESENTANTE
CCOO	5
UGT	3
CSIF	2
SINDICATO LIBRE	1
CGT	1

Los miembros de las organizaciones sindicales que forman parte de la Comisión Negociadora, en concepto de representantes de las Secciones Sindicales en Correos, de los sindicatos CCOO, UGT, CSIF, SINDICATO LIBRE y CGT son los siguientes:

CCOO

- Susana Lamarca Artal
- Andrés Fernández Fermosel
- Carmen Calleja Macho
- Juan Carlos Granado Rico
- Juana García Villegas

UGT

- Mar Sánchez Caballero
- José Manuel del Buey Jiménez
- Sara Puertas Martínez

CSIF

- Gema Martín Hernández
- Óscar Parro Gutiérrez

SINDICATO LIBRE

- María Herrero Burcio

CGT

- Irene Ramonet Varela

Los doce miembros designados por la empresa con conocimientos y/o experiencia en materia de igualdad, son los siguientes:

- Amador Alonso Safont (Presidente)
- Sonia Cota Melchor (Secretaria)
- Aroa García de Isidoro
- Iker Esparza Otazu
- Alfonso Sánchez Calzada
- Mónica Martorell Cebey
- Jorge Calvo Llorente
- Eva Trillo Sánchez
- Marta Benito Blasco
- Jesús Tornel Vidal
- Ana Núñez Carretero
- Alberto Santos Zarapuz

1.4.2 Determinación de las partes que lo han suscrito

El III Plan de Igualdad ha sido suscrito por la totalidad de las organizaciones sindicales que integran la misma, esto es; CCOO, UGT, CSIF, SINDICATO LIBRE y CGT, en concreto por los siguientes miembros de la Comisión Negociadora:

CCOO

- Susana Lamarca Artal
- Andrés Fernández Fermosel
- Carmen Calleja Macho
- Juan Carlos Granado Rico
- Juana García Villegas

UGT

- Mar Sánchez Caballero
- José Manuel del Buey Jiménez
- Sara Puertas Martínez

CSIF

- Gema Martín Hernández
- Óscar Parro Gutiérrez

SINDICATO LIBRE

- María Herrero Burcio

CGT

- Irene Ramonet Varela

Por parte de la empresa el III Plan de igualdad ha sido suscrito por los doce miembros representantes de la misma en la Comisión Negociadora que a continuación se relacionan:

- Amador Alonso Safont (Presidente)
- Sonia Cota Melchor (Secretaria)
- Aroa García de Isidoro
- Mónica Martorell Cebey
- Marta Benito Blasco
- Jesús Tornel Vidal
- Ana Núñez Carretero
- Alfonso Sánchez Calzada
- Adrián Arcos Santiago
- Eva Trillo Sánchez
- Ramón Reinón Cepero
- Ignacion Ransanz Comisaña

1.5.- Ámbito personal, territorial y temporal

El III Plan de Igualdad se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras de la S.E. Correos y Telégrafos, S.A., S.M.E., independientemente de la modalidad contractual o cargo que ocupen, mientras dure su relación laboral con la Compañía. Su ámbito territorial comprende todos los centros de trabajo y unidades de la empresa, tanto en el estado español como en el extranjero.

El mismo tiene una vigencia de cuatro años desde el 9/11/2026 hasta el 9/11/2030. Las partes comenzarán la negociación del nuevo plan de igualdad de Correos tres meses antes de la finalización de su vigencia. Asimismo, el Plan podrá ser susceptible de revisión durante su vigencia, si así lo estimaran las partes que lo suscriben de común acuerdo y en los supuestos recogidos en el artículo 9.2 RD 901/2020, que establece que *"Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:*

"a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios."

2. Informe del diagnóstico de situación

2.1.- Metodología e indicadores

El diagnóstico es un elemento esencial dentro de los planes de igualdad, que define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, y debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo y, al tiempo, procurar un consenso, en líneas generales, sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

El objetivo de este diagnóstico es comprobar si, en el ámbito empresarial, los hombres y las mujeres que forman parte de una misma plantilla obtienen un trato equitativo o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación, brechas o posibles discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A través del diagnóstico de impacto de género se consigue un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, para lograr este resultado se han realizado diferentes actuaciones como: recogida de información a través de documentos con información cualitativa y cuantitativa, análisis de políticas y códigos de conducta empresarial vigentes en la Compañía, o sesiones de trabajo con la Dirección de Recursos Humanos.

La finalidad del diagnóstico tiene una triple vertiente ya que:

- Proporciona información sobre las características que conforman la plantilla desde una perspectiva de igualdad.
- Identificar posibles desequilibrios estructurales, segregaciones horizontales o verticales, brechas retributivas o desigualdades en el acceso, promoción o condiciones laborales.
- Sirve de base para la realización del III Plan de Igualdad.

Por ello, a través del informe de diagnóstico de situación se pretende efectuar un análisis del que puedan concluirse los objetivos y medidas que integrarán el III Plan de Igualdad de la Compañía.

Para la elaboración de este diagnóstico de situación se aplican los requisitos legales establecidos en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 902/2020.

En relación con la metodología, señalar que, como criterio general, se ha realizado el análisis de datos cuantitativos y/o cualitativos de las distintas áreas objeto de estudio en el año 2024 y hasta el 31 de octubre de 2025, y en algunas materias el estudio ha comprendido la evolución del 2021 al 2024 (Ej. Evolución de la plantilla).

Los datos cuantitativos de plantilla han sido obtenidos de los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos de la compañía, con carácter general, bajo la fórmula de cálculo de FTE Full Time Employees (efectivos de jornada completa), y en algunas materias, por personas, número de permisos disfrutados, jornadas, etc.

La referencia tomada para el análisis de los datos cuantitativos de plantilla considera feminizada aquellas áreas en las que las trabajadoras son más del 60%, y, por el contrario, la supone masculinizada si los trabajadores superan el mismo porcentaje, en consonancia con lo indicado por el Ministerio de Igualdad (Guía para la elaboración de los planes de Igualdad en las empresas).

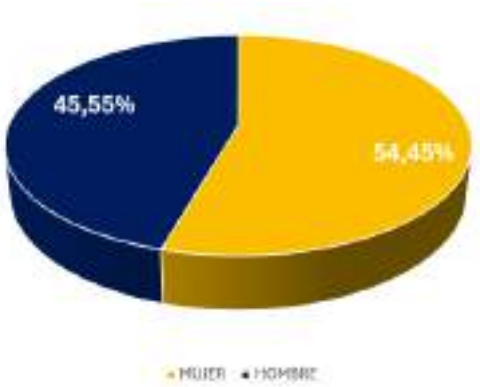
En lo que respecta a la metodología cualitativa empleada en el III Plan de Igualdad, indicar que se orienta a identificar barreras, necesidades y oportunidades que no se encuentran recogidas en el análisis de los datos cuantitativos, intentando conseguir una visión integral y contextualizada de la realidad laboral.

La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado y negociado el Diagnóstico de la Situación y el presente Plan de Igualdad sobre la base de dicho estudio.

2.2.- Condiciones generales

En la elaboración del diagnóstico de situación ha intervenido personal de diferentes áreas y departamentos de la Compañía y las personas representantes de las Secciones Sindicales en Correos de los sindicatos CCOO, UGT, CSIF, SINDICATO LIBRE y CGT, que forman parte de la Comisión Negociadora del III Plan; así como Grupo INGERTEC, S.L.U. para elaborar el registro y el informe de auditoría retributiva.

La distribución total de la plantilla a 31 de octubre de 2025, desagregada por sexo, es de un 54,45% de mujeres frente a un 45,55% de hombres.



La distribución de la misma por rango de edad, e igualmente, desagregada por sexo, presenta los siguientes porcentajes:

Rango de edad	% Mujeres	%Hombres	%Total respecto al conjunto de la plantilla
18 a 25 años	34,48%	65,52%	1,40%
26 – 35 años	39,64%	60,36%	7,58%
36 – 45 años	48,93%	51,07%	22,85%
46 – 55 años	54,35%	45,65%	35,28%
56 – 65 años	62,38%	37,62%	32,15%
De 66 - + años	74,72%	25,28%	0,74%
Total	**54,45%**	**45,55%**	**100%**

Para un mejor estudio de los datos contenidos en la tabla anterior, a continuación, se presentan los porcentajes de representación correspondientes a cada uno de los rangos de edad señalados:

- Entre 18 y 25 años: el % total de personas trabajadoras que componen este rango son 65,52% hombres, y 34,48% mujeres. Rango con mayoría masculina, no alcanza la paridad establecida.
- Entre 26 y 35 años: el % total de personas trabajadoras que componen este rango son 60,36% hombres y 39,64% mujeres. Rango con mayoría masculina, ligeramente supera la paridad establecida.
- Entre 36 y 45 años: el % total de personas trabajadoras que componen este rango de edad son 51,07% hombres y 48,93% mujeres. Rango altamente equilibrado.
- Entre 46 y 55 años: el %total de personas trabajadoras que componen este rango es 45,65% hombres y 54,35% mujeres. Rango altamente equilibrado.

- Entre 56 y 65 años: el %total de personas trabajadoras que componen este rango de edad es 37,62% hombres y 62,38% mujeres. Rango con mayoría femenina. Excede ligeramente la paridad.
- Desde 66 años en adelante: el % total de personas trabajadoras que componen este rango de edad es 25,28% hombres y 74,72% mujeres. Rango con mayoría femenina. Excede notablemente la paridad.

	Hombres	Mujeres
CATEGORÍA / PUESTO	%	%
Personal de Direccion y fuera de convenio	**66,21%**	**33,79%**
DIRECCION	66,67%	33,33%
SUBDIRECCIÓN / GERENCIA	62,50%	37,50%
RESPONSABLE AREA / TECNICO	67,71%	32,29%
GRUPO I Personal Tecnico Superior y Mandos	**54,88%**	**45,12%**
TECNICO SUPERIOR	54,88%	45,12%
GRUPO II Personal Tecnico Medio y Cuadros	**57,51%**	**42,49%**
TECNICO MEDIO	56,58%	43,42%
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO	64,71%	35,29%
JEFATURA DE SECTOR DE RED	52,78%	47,22%
JEFATURA DE SECTOR DISTRIBUCIÓN/CENTROS	58,16%	41,84%
COORDINACIÓN DE VENTAS	70,18%	29,82%
GRUPO III Personal de Jefaturas Intermedias	**42,40%**	**57,60%**
JEFATURA DE EQUIPO	42,37%	57,63%
DIRECCCIÓN / DIRECCCIÓN ADJUNTA DE OFICINA	38,36%	61,64%
JEFATURA UNIDAD DISTRIBUCIÓN/ CENTROS	52,67%	47,33%
GESTIÓN APOYO CORPORATIVO	42,32%	57,68%
JEFATURA DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	45,30%	54,70%
GESTIÓN DE VENTAS	55,13%	44,87%
SECRETARIA/O	0,00%	100,00%
GRUPO IV Personal Operativo	**45,61%**	**54,39%**
REPARTO MOTORIZADO	58,97%	41,03%
ATENCIÓN AL CLIENTE	21,75%	78,25%
REPARTO PIE	33,17%	66,83%
AGENTE CLASIFICACIÓN	42,33%	57,67%
ADMINISTRATIVO/A	37,50%	62,50%
GRUPO V Personal de Servicios Generales	**2,70%**	**97,30%**
SERVICIOS GENERALES	2,70%	97,30%
Total general	**45,55%**	**54,45%**

- En lo que respecta a la distribución de la plantilla por categoría profesional desagregada por sexo, señalar que la categoría de personal operativo es la que engloba a la mayoría de las personas trabajadoras, de las cuales un 45,61% son hombres y un 54,39% son mujeres. El personal operativo, ostenta una mayoría de mujeres, aunque con equilibrio. Existe una notable

infrarrepresentación masculina en los puestos de Atención al Cliente y Reparto Pie. En los puestos de Reparto Motorizado y Agente manifiestan equilibrio, aunque con cierta masculinización del primero y feminización del segundo, respectivamente. Por otro lado, la categoría con un menor número de empleados y empleadas corresponde al personal de Servicios Generales (colectivo a extinguir), siendo un 97,29% mujeres y 2,71% hombres.

- La presencia de la mujer se reduce conforme se asciende en los niveles jerárquicos dado que los grupos profesionales con mayor presencia femenina son IV (Operativos) y III (Mandos Intermedios).
- A pesar de los avances en Grupo III y, parcialmente, en los Grupos I y II, la presencia de la mujer en los puestos de las personas directivas y predirectivas, es inferior. Esta situación podría encontrarse motivada, entre otros aspectos, por la continuidad de roles y estereotipos de género que asocian el liderazgo con cualidades tradicionalmente masculinas.

En referencia a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, desagregado por sexo, detallar la siguiente información:

- En la modalidad de contrato indefinido, un 55,99% son trabajadoras y un 44,01% son trabajadores. Los datos resultantes tienen carácter paritario.
- Bajo la modalidad de contrato temporal, un 53,27% corresponde a trabajadoras y un 46,73% son trabajadores. Los datos resultantes tienen carácter paritario.
- En la modalidad de contrato en prácticas, un 35,30% corresponde a trabajadoras y un 64,7% son trabajadores. Los datos resultantes no tienen carácter paritario, se refleja una tendencia al colectivo masculino.
- Bajo la modalidad de jubilación parcial, un 72% corresponde a trabajadoras y un 28% son trabajadores. Rango con mayoría femenina, resultado no paritario.
- En cuanto al colectivo funcionarial, un 32,98% son mujeres y un 67,02% son hombres. Rango con mayoría masculina. Excede notablemente la paridad.

En lo que concierne a la distribución de la plantilla por tipo de jornada y desagregada por sexo, se presentan los siguientes datos:

Tipo de jornada	%Hombres	%Mujeres
Personas contratadas a tiempo completo	47,02%	52,98%
Personas contratadas a tiempo parcial	32,87%	67,13%
Personas contratadas a tiempo completo y que prestan servicios a jornada parcial debido a situaciones de jubilación parcial	28,00%	72,00%

En líneas generales, el 89,75% de la plantilla está contratada a tiempo completo. De la misma, el 47,02% son hombres y 52,98% son mujeres, de lo que se desprende paridad entre ambos sexos. Mientras que, la distribución de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial refleja un 32,87% de hombres y un 67,13% mujeres, esto es, las cifras muestran un importante desequilibrio hacia el sexo femenino.

Para un análisis más riguroso sobre la distribución por sexo de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), se presenta primero el porcentaje de plantilla por Área Territorial y provincia desagregado por sexo y, a continuación, los porcentajes de personas representantes legales por provincia y desagregado por sexo:

PORCENTAJE DE PLANTILLA POR AREA TERRITORIAL Y PROVINCIA
DESAGREGADO POR SEXO
31 OCT 2025

	Hombres		Mujeres		
COLECTIVO / TRAMO ANTIGÜEDAD	%↕	%↔	%↕	%↔	%↕
Área Noroeste	**13,37%**	**41,23%**	**15,95%**	**58,77%**	**14,77%**
A Coruña	3,00%	43,91%	3,20%	56,09%	3,11%
Asturias	2,29%	43,07%	2,54%	56,93%	2,43%
Ávila	0,37%	41,33%	0,44%	58,67%	0,41%
Burgos	0,53%	31,49%	0,96%	68,51%	0,76%
León	0,95%	38,25%	1,26%	61,75%	1,13%
Lugo	0,91%	41,26%	1,08%	58,74%	1,00%
Ourense	0,83%	49,32%	0,71%	50,68%	0,77%
Palencia	0,32%	37,30%	0,45%	62,70%	0,39%
Pontevedra	1,90%	42,95%	2,11%	57,05%	2,01%
Salamanca	0,59%	37,80%	0,81%	62,20%	0,71%
Segovia	0,36%	46,43%	0,35%	53,57%	0,35%
Valladolid	1,03%	35,05%	1,60%	64,95%	1,34%
Zamora	0,30%	37,57%	0,42%	62,43%	0,36%
Área Norte	**10,18%**	**40,26%**	**12,63%**	**59,74%**	**11,51%**
Álava	0,91%	39,29%	1,18%	60,71%	1,06%
Cantabria	1,36%	45,37%	1,37%	54,63%	1,36%
Guipúzcoa	1,26%	41,09%	1,51%	58,91%	1,39%
Huesca	0,49%	36,90%	0,71%	63,10%	0,61%
La Rioja	0,40%	28,81%	0,83%	71,19%	0,64%
Navarra	1,12%	37,56%	1,56%	62,44%	1,36%
Soria	0,23%	37,59%	0,32%	62,41%	0,28%
Teruel	0,24%	31,16%	0,45%	68,82%	0,36%
Vizcaya	2,46%	47,00%	2,32%	53,00%	2,39%
Zaragoza	1,69%	37,30%	2,36%	62,70%	2,07%
Área Noreste	**16,29%**	**45,26%**	**16,49%**	**54,74%**	**16,40%**
Barcelona	12,35%	47,04%	11,63%	52,96%	11,96%
Girona	1,37%	38,37%	1,84%	61,63%	1,63%
Lleida	0,89%	36,21%	1,31%	63,79%	1,12%
Tarragona	1,68%	45,33%	1,70%	54,67%	1,69%
Área Centro	**23,20%**	**45,11%**	**23,62%**	**54,89%**	**23,43%**
Albacete	0,73%	47,73%	0,67%	52,27%	0,70%
Badajoz	1,69%	51,55%	1,33%	48,45%	1,49%
Cáceres	1,04%	54,22%	0,73%	45,78%	0,87%
Ciudad Real	0,99%	51,44%	0,78%	48,56%	0,88%
Cuenca	0,42%	39,39%	0,54%	60,61%	0,49%
Guadalajara	0,43%	37,60%	0,60%	62,40%	0,53%
Madrid	16,61%	44,54%	17,31%	55,46%	16,99%
Toledo	1,28%	39,32%	1,66%	60,68%	1,49%
Área Este	**14,43%**	**47,29%**	**13,46%**	**52,71%**	**13,90%**
Alicante	3,96%	51,35%	3,14%	48,65%	3,51%
Castellón	0,91%	37,84%	1,24%	62,16%	1,09%
Illes Balears	1,97%	43,20%	2,16%	56,80%	2,07%
Murcia	2,62%	52,50%	1,96%	47,50%	2,27%
Valencia	4,98%	45,81%	4,93%	54,19%	4,95%
Área Sur	**17,66%**	**51,82%**	**13,73%**	**48,18%**	**15,52%**
Almería	1,25%	45,55%	1,25%	54,45%	1,25%
Cádiz	2,20%	52,30%	1,68%	47,70%	1,92%
Ceuta	0,15%	50,00%	0,12%	50,00%	0,13%
Córdoba	1,50%	54,17%	1,06%	45,83%	1,26%
Granada	2,36%	53,96%	1,68%	46,04%	1,99%
Huelva	1,09%	51,52%	0,86%	48,48%	0,97%
Jaén	1,36%	55,87%	0,90%	44,13%	1,11%
Málaga	3,32%	51,54%	2,61%	48,46%	2,93%
Melilla	0,09%	35,85%	0,13%	64,15%	0,11%
Sevilla	4,33%	51,40%	3,43%	48,60%	3,84%
Área Insular	**4,87%**	**49,74%**	**4,12%**	**50,26%**	**4,46%**
Las Palmas	2,51%	51,27%	2,00%	48,73%	2,23%
S.Cruz Tenerife	2,36%	48,21%	2,12%	51,79%	2,23%
Total general	**100%**	**45,55%**	**100%**	**54,45%**	**100%**

Provincia	Tipo RLPT	%Mujeres	%Hombres
A Coruña	Representación unitaria	53,10%	46,90%
Álava	Representación unitaria	41,70%	58,30%
Albacete	Representación unitaria	46,66%	53,34%
Alicante	Representación unitaria	35,30%	64,70%
Almería	Representación unitaria	50%	50%
Asturias	Representación unitaria	47,20%	52,80%
Ávila	Representación unitaria	60%	40%
Badajoz	Representación unitaria	41,20%	58,80%
Baleares	Representación unitaria	53,80%	46,20%
Barcelona	Representación unitaria	39,10%	60,90%
Burgos	Representación unitaria	64,30%	35,70%
Cáceres	Representación unitaria	38,90%	61,10%
Cádiz	Representación unitaria	46,90%	53,10%
Cantabria	Representación unitaria	44%	56%
Castellón	Representación unitaria	60&	40%
Ceuta	Representación unitaria	80%	20%
Ciudad Real	Representación unitaria	41,20%	58,80%
Córdoba	Representación unitaria	40%	60%
Cuenca	Representación unitaria	64,30%	35,70%
Girona	Representación unitaria	54,50%	45,50%
Granada	Representación unitaria	42,90%	57,10%
Guadalajara	Representación unitaria	42,90%	57,10%

Guipúzcoa	Representación unitaria	42,90%	57,10%
Huelva	Representación unitaria	44,40%	55,60%
Huesca	Representación unitaria	37,50%	62,50%
Jaén	Representación unitaria	61,10%	38,90%
La Rioja	Representación unitaria	50%	50%
Las Palmas	Representación unitaria	46,20%	53,80%
León	Representación unitaria	50%	50%
Lleida	Representación unitaria	45%	55%
Lugo	Representación unitaria	40.91%	59.09%
Madrid	Representación unitaria	43.14%	56.86%
Málaga	Representación unitaria	42.86%	57.14%
Melilla	Representación unitaria	50%	50%
Murcia	Representación unitaria	50%	50%
Navarra	Representación unitaria	47.62%	52.38%
Ourense	Representación unitaria	38.89%	61.11%
Palencia	Representación unitaria	60%	40%
Pontevedra	Representación unitaria	45.16%	54.84%
Salamanca	Representación unitaria	42.86	57.14%
Segovia	Representación unitaria	50%	50%
Sevilla	Representación unitaria	41.18%	58.82%
Soria	Representación unitaria	40%	60%
Tarragona	Representación unitaria	32%	68%
Tenerife	Representación unitaria	53.57%	46.43%

Teruel	Representación unitaria	55.56%	44.44%
Toledo	Representación unitaria	52.63%	47.37%
Valencia	Representación unitaria	44.12%	55.88%
Valladolid	Representación unitaria	55.55%	44,44%
Vizcaya	Representación unitaria	57.14%	42.86%
Zamora	Representación unitaria	50%	50%
Zaragoza	Representación unitaria	67.86%	32.14%

En líneas generales, se identifican desigualdades regionales poco significativas. Tras estudiar los datos, es importante resaltar que en determinadas provincias como Alicante, Barcelona, Cáceres, Córdoba, Lugo, Ourense, Tarragona, Huesca y Soria el porcentaje de representantes legales masculinos, pese a ser la plantilla de la provincia equilibrada, ronda o es superior al 60%. Especialmente significativo es el desequilibrio de las dos últimas mencionadas, donde, siendo la mujer mayoritaria en la plantilla, el número de personas representantes legales en las mismas es principalmente masculino.

Por otra parte, en las provincias donde la representación legal la ostenta fundamentalmente la mujer, alrededor de un 60%, se corresponde con una distribución similar en cuanto al porcentaje de mujeres trabajadoras existentes en esa provincia.

CONCLUSIONES

- La Compañía presenta una situación de equilibrio en la composición global de la plantilla, evidenciando ligeramente una mayor representación de mujeres que de hombres, esto es, 54,45% frente a 45,55% respectivamente.
- La distribución por edad de la plantilla y su desagregación por sexo refleja que, en líneas generales, la mayor parte de ésta se encuentra entre los 46 a 55 años, y entre los 56 y 65 años. Dentro de los mismos, es la mujer quien ostenta mayor edad respecto a los hombres en ambas franjas. La plantilla femenina parece estar más envejecida, puesto que en los tramos de menos edad existe un desequilibrio notable, entre 26 y 35 años y, especialmente, entre 18 y 25 años, la presencia de la mujer es bastante inferior,

encontrándose esta última banda de edad muy masculinizada. A partir del tramo 36-45 años y 46-55 años se observa una predisposición hacia el equilibrio, alcanzándose escenarios cercanos a la paridad. Pero se vuelve a apreciar un notable desequilibrio en los tramos a partir de los 56 años donde hay una amplia mayoría de mujeres. Las causas de esta segregación generacional deberían ser analizadas e intentar establecer medidas para corregirla ante la previsible consecuencia de un relevo generacional desigual.

- En cuanto a la distribución de la plantilla por categoría profesional, el Personal Operativo es el que engloba la mayoría de las personas trabajadoras y en el que existe una significativa presencia femenina, a excepción del puesto de reparto motorizado. Asimismo, Servicios Generales (colectivo a extinguir) muestra la misma tendencia con un manifiesto componente femenino y una clara segregación horizontal. La presencia de la mujer se reduce conforme se asciende en los niveles jerárquicos.

- Si bien se observan avances significativos en el Grupo III (mandos intermedios), donde el personal femenino es mayoritario y, en menor medida, en los Grupos I y II, la presencia de la mujer en los puestos directivos y predirectivos continúa siendo sustancialmente inferior. En los Grupos de personal Técnico Superior y Mandos y de personal Técnico Medio y Cuadros, con mayores niveles de responsabilidad y de toma de decisiones, sigue siendo el hombre con un 54,88% y un 57,521% quien mayoritariamente desempeña esos puestos.

- En lo que respecta a las modalidades contractuales, indefinida o temporal, no se aprecian diferencias significativas, siendo la mujer la que tiene una mayor presencia en ambas. Si se observan desequilibrios en la modalidad de contrato en prácticas, con una sobrerrepresentación masculina en los asociados a las categorías de Técnico Medio y Cuadros, en la que el hombre tiene una presencia muy superior (64,7%) y en los realizados para la jubilación parcial donde la mujer es mayoritaria (72%). En el colectivo funcionarial la diferencia entre hombres y mujeres históricamente ha sido y es muy importante, habida cuenta también que desde hace más de 20 años ya no se pueden producir ingresos de personal funcionario en la compañía al ser un colectivo a extinguir.

- Es una plantilla con un promedio de 49 años y 8 meses de edad, siendo la edad media de las mujeres (50 años) ligeramente superior a la de los hombres (48 años).

- La antigüedad media en la Compañía de las mujeres (14,8 años) es levemente superior a la de los hombres (14,18 años).

- En cuanto a la modalidad de jornada, la empresa cuenta con una plantilla en la que el 89,75% de las personas trabajadoras presta servicios a tiempo completo, de las cuales 52,98% son mujeres y 47,02% son hombres. Sin

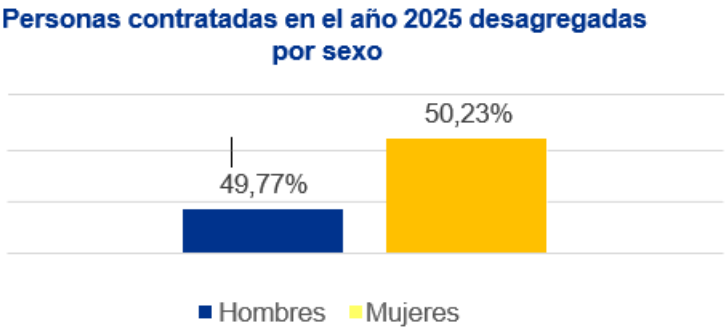
embargo y frente a la paridad existente en la modalidad de jornada completa, en la jornada a tiempo parcial se identifica una tendencia según la cual las mujeres presentan una mayor probabilidad de formalizar contratos indefinidos bajo esta modalidad de jornada. Es la mujer la que desempeña el 67,13% de dichas jornadas, resultando un desequilibrio notable respecto de los hombres. Esta situación del personal femenino requiere seguimiento, así como del análisis de las posibles medidas para acercar el equilibrio entre ambas partes.

- La jubilación parcial con contrato de relevo refleja una clara feminización.
- Los porcentajes totales en cuanto a la distribución de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por provincia y desagregado por sexo, son 46,73% mujeres y 53,27% hombres. Esto es, existe un balanceo estable entre ambos colectivos.

2.3.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

2.3.1.- Proceso de selección y contratación





El procedimiento de selección y contratación se lleva a cabo de conformidad con lo dispuesto en el Título V del III Convenio Colectivo “Sistema de provisión de puestos de Trabajo: El ciclo del empleo”, en concreto, los artículos 40 y siguientes, en donde se recogen los procedimientos a través de los cuales se proveerán los puestos de trabajo y el capítulo II que se refiere al sistema de contratación.

El proceso se rige por los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, no discriminación, mérito, capacidad, transparencia y objetividad, incorporando de manera transversal la perspectiva de género y diversidad en todas sus fases.

En relación con la provisión de puestos de los Grupos Profesionales I, II y III, el proceso se rige por el principio de idoneidad, seleccionando a las personas candidatas que mejor se ajusten al perfil de competencias, aptitudes y conocimientos requeridos para el puesto ofertado:

- El perfil del puesto es definido previamente por el equipo que tiene la necesidad de cobertura de la vacante.
- Posteriormente, el Departamento de Recursos Humanos revisa que el perfil definido esté alineado de conformidad con lo dispuesto en el III Convenio Colectivo, así como con las necesidades del área y los objetivos estratégicos de la Empresa.
- Se prioriza en primer lugar, que el puesto sea cubierto por personal interno a través de un procedimiento público y transparente y, en caso de que, por razones organizativas o de ausencias de perfiles adecuados, no se pueda cubrir con personal interno, se lleva a cabo una selección externa.
- Se garantiza la publicidad y concurrencia de candidatos y candidatas realizándose la publicación de la vacante en eTalent (plataforma web accesible a través de la intranet corporativa (Conecta) y en la web de Correos) y dándose difusión interna por diferentes medios adicionales como son los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo.

En cuanto al proceso, el mismo se lleva a cabo a través de tres fases claramente diferenciadas:

1. Fase de solicitud: se reciben las candidaturas de todas aquellas personas que desean participar en el proceso de selección.
2. Fase de propuesta: el Área de Selección, compuesta por un equipo de Técnicos/as de Selección, después de realizar tanto la criba curricular como las pruebas pertinentes, propone al Área Cliente aquellas personas que, cumpliendo los requerimientos, se ajustan en mayor medida al perfil del puesto. De acuerdo con lo establecido en el III Convenio Colectivo, para determinar los conocimientos, competencias y perfil profesional se podrán llevar a cabo las siguientes pruebas selectivas: análisis curricular, pruebas psicotécnicas, evaluación del desempeño, entrevistas, y aquellas otras que

se consideren adecuadas.

3. Fase de selección: es el equipo del área concreta donde se haya generado la necesidad y vaya a trabajar la persona seleccionada, quien, sobre los/las candidatos/as propuestos/as, verifica los conocimientos técnicos necesarios, aptitudes, perfil competencial y cualquier otro aspecto requerido, indicando qué candidato/a se ajusta a los requerimientos del puesto en mayor medida y, por ende, se incorporará al puesto vacante.

La simplificación del proceso en tres fases permite analizar, considerando la diversidad de género en las candidaturas recibidas, tanto las personas preseleccionadas y propuestas por el Área de Selección como las finalmente seleccionadas tras la valoración del Área responsable del puesto objeto del proceso.

Igualmente destacamos que en "Conecta", está a disposición de todas las personas trabajadoras la siguiente información sobre el proceso de selección:

Personal encargado del proceso de selección:

- La Dirección de Recursos Humanos coordina y gestiona los procesos de selección. El Órgano de Selección no está formado únicamente por personal de esta Dirección (como la Subdirección de Desarrollo de Personas y el/la Responsable de Selección), sino que también incluye a la persona responsable del área del puesto objeto del proceso.
- El Órgano de Selección se encarga de considerar, verificar y resolver las incidencias que surjan durante el proceso, adoptando decisiones motivadas.
- Los/as técnicos/as responsables de los procesos de selección reciben formación específica en cumplimiento de las medidas pactadas en el II Plan de Igualdad. Esta formación incluye:
  - Igualdad en procesos de selección, esto es, procesos de selección, contratación, promoción y personal de estructura con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.
  - Sesgos inconscientes, con el objetivo de promover una selección objetiva.
  - Igualdad, diversidad e inclusión en Correos, formación obligatoria para garantizar conocimientos en estas materias.

- En 2024, el personal técnico tuvo acceso a formación abierta para cumplir la medida 4.2.3 del II Plan de Igualdad, centrada en conciliación y corresponsabilidad. Esta formación se impartió inicialmente en una charla presencial y posteriormente se virtualizó para facilitar el acceso. Además, Correos ofrece formación abierta contra la violencia de género, en el marco de las medidas 4.2.3 y 4.5.2.6, disponible para toda la plantilla y el personal técnico de selección.

- Otra medida que se ha llevado a cabo es la elaboración de una Guía de Prácticas Responsables en los procesos de selección para cualquier persona trabajadora que se incorpore al equipo de Selección, siendo de obligado cumpliendo su lectura y la firma del recibí. Este documento, está publicado en Conecta y eTalent para el conocimiento de todas las personas que participen en el proceso selectivo. A este respecto, la citada guía recoge una serie de principios/directrices para garantizar procesos éticos y responsables en la Gestión del Talento y Selección:
  - Igualdad y respeto: tratar a todas las personas por igual, evitando discriminación por género, edad, origen, religión, orientación sexual u otras condiciones.
  - Transparencia y honestidad: informar claramente sobre objetivos, fases y términos del proceso.
  - Objetividad y mérito: basar decisiones en criterios objetivos y competencias.
  - Rigor y profesionalismo: preparar entrevistas, explicar cada fase y mantener actualizada la información.
  - Confidencialidad: proteger datos personales y garantizar privacidad.
  - Comunicación adecuada: mantener un lenguaje verbal y no verbal profesional, generando confianza.
  - Información sobre el estado del proceso: mantener a los candidatos/as informados sobre su situación.
  - Evitar conflictos de interés: declarar cualquier vínculo personal o económico que pueda afectar la imparcialidad.
  - Ser embajadores y embajadoras de la Compañía: reflejar valores y fortalecer la imagen de marca Correos.
  - Confidencialidad corporativa: no divulgar información estratégica de la Empresa durante el proceso.

Además, en relación con el contenido de los anuncios de las vacantes, se ha trasladado al personal técnico, a través de correo electrónico, instrucciones de su responsable junto con las guías del lenguaje inclusivo vigentes en la Empresa. En esta línea, se ha incorporado el lenguaje inclusivo en las ofertas de anuncios de procesos de selección.

En lo que respecta con la provisión de puestos para el Grupo profesional IV, (personal operativo) se efectúa por un procedimiento público de selección objetiva, que puede comprender pruebas, cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras que permitan seleccionar a los/las candidatos/as adecuados para cada puesto. En la Comisión de Empleo Central, se negocian las bases de dichas convocatorias en las que se fijan los criterios selectivos.

El proceso de selección viene determinado por la realización de pruebas que permitan valorar los conocimientos, competencias y aptitudes del candidato/a para el desempeño del puesto, y por la acreditación y valoración de méritos.

Asimismo, el personal del Grupo IV, puede también seleccionarse a través del proceso detallado anteriormente para los grupos I, II, III, puesto que también pueden inscribirse en procesos de selección del programa de sustituciones, ya que, en este programa, se selecciona personal operativo para formar parte de la bolsa de sustitutos/as.

Como hemos indicado en el apartado anterior “procesos de selección y contratación, datos cualitativos” existen tres fases diferenciadas en el proceso de selección del grupo profesional I, II y III, en las que también participa el Grupo Profesional IV para el programa de sustituciones: fase de solicitud en la que se reciben las candidaturas; fase de propuesta, en la que se proponen a las personas candidatas que más se ajustan al perfil profesional, y fase de selección.

Teniendo en cuenta estas tres fases, pasamos a detallar los datos cuantitativos de Correos en el proceso de contratación e incorporación de candidatos/as de los años 2024 y en el periodo comprendido hasta el 31 de octubre de 2025.

- Candidaturas recibidas en el año 2024 y en el periodo comprendido hasta el 31 de octubre de 2025 (fase 1):

		Candidaturas recibidas (fase 1)		
		% Mujeres	%Hombres	%Anonimizado
2024	Anonimizado	44,92%	48,53%	6,55%
	Temporal	51,00%	49,00%	0,00%
	Colectivo funcionario	28,00%	72,00%	0,00%
	Colectivo laboral	55,08%	44,92%	0,00%
	TOTAL	**54,20%**	**45,30%**	**0,50%**
2025	Anonimizado	42,20%	54,80%	3,00%
	Temporal	48,90%	51,10%	0,00%
	Colectivo funcionario	35,10%	64,90%	0,00%
	Colectivo laboral	55,00%	45,00%	0,00%
	TOTAL	**54,00%**	**45,80%**	**0,20%**

- Personas propuestas (fase 2):

		Personas propuestas (fase 2)		
		% Mujeres	%Hombres	%Anonimizado
2024	Anonimizado	40,60%	50,80%	8,60%
	Temporal	26,10%	73,90%	0,00%
	Colectivo funcionario	44,00%	56,00%	0,00%
	Colectivo laboral	58,60%	41,40%	0,00%
	TOTAL	**56,20%**	**42,80%**	**1,00%**
2025	Anonimizado	38,82%	61,18%	0,00%
	Temporal	45,88%	54,12%	0,00%
	Colectivo funcionario	20,00%	80,00%	0,00%
	Colectivo laboral	58,40%	41,60%	0,00%
	TOTAL	**54,47%**	**45,53%**	**0,00%**

- Personas seleccionadas (fase 3):

		Personas seleccionadas (fase 3)		
		% Mujeres	%Hombres	%Anonimizado
2024	Anonimizado	42,70%	51,50%	5,80%
	Temporal	35,50%	64,50%	0,00%
	Colectivo funcionario	47,10%	52,90%	0,00%
	Colectivo laboral	60,00%	40,00%	0,00%
	TOTAL	58,70%	41,00%	0,30%
2025	Anonimizado	46,25%	53,75%	0,00%
	Temporal	43,94%	56,06%	0,00%
	Colectivo funcionario	22,22%	77,78%	0,00%
	Colectivo laboral	60,13%	39,87%	0,00%
	TOTAL	58,30%	41,70%	0,00%

A continuación, respecto al año 2024, se muestra la distribución de la plantilla seleccionada por Dirección y desagregada por sexo. Se desprende una paridad tendente hacia el sexo femenino, con un 58,70% de mujeres.

Dirección	Mujer	Hombre	Anonimizado
Anonimizado	42,70%	51,50%	5,80%
Auditoría	31,25%	68,75%	0,00%
Comercial	48,57%	51,43%	0,00%
Estrategia	70,00%	30,00%	0,00%
Finanzas	40,91%	59,09%	0,00%
Operaciones	53,55%	46,45%	0,00%
Recursos Humanos	77,78%	22,22%	0,00%
Secretaría General	71,90%	28,10%	0,00%
Servicios Jurídicos	85,71%	14,29%	0,00%
Tecnología	52,63%	47,37%	0,00%
Total	58,70%	41,00%	0,30%

Por otra parte, en el periodo comprendido hasta el 31 de octubre de 2025, se refleja la distribución de la plantilla seleccionada por Dirección y desagregada por sexo.

Se desprende también una paridad tendente hacia el sexo femenino, con un 58,30% de mujeres.

Dirección	Mujer	Hombre	Anonimizado
Anonimizado	46,25%	53,75%	0,00%
Comercial	57,14%	42,86%	0,00%
Estrategia	50,00%	50,00%	0,00%
Finanzas	36,36%	63,64%	0,00%
Operaciones	52,84%	47,16%	0,00%
Recursos Humanos	66,67%	33,33%	0,00%
Secretaría General	72,90%	27,10%	0,00%
Servicios Jurídicos	100,00%	0,00%	0,00%
Tecnología	5,00%	95,00%	0,00%
Total	**58,30%**	**41,70%**	**0%**

En lo que concierne a las finalizaciones de contrato que han tenido lugar en el año 2024 y en el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025 los datos son los siguientes:





CONCLUSIONES

- El porcentaje de personas contratadas en Correos, durante el 2024, ha sido superior en mujeres (51,79%), respecto a los hombres (48,21%). En lo que concierne al periodo analizado del 2025, de nuevo, ha prevalecido la contratación de mujeres (50,23%) frente a los hombres (49,77%). Ambos años se han mantenido unos porcentajes situados dentro de la paridad.
- En cuanto a la modalidad de contratación, indefinida o temporal, no se aprecian relevancias significativas, dado que el porcentaje de mujeres que han sido contratadas con contrato indefinido es superior, en casi 10 puntos a los hombres, tanto en 2024, como en lo que respecta al periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025.
- El porcentaje de mujeres contratadas a tiempo parcial es superior al de hombres en 2024 y en 2025, alcanzando un 58,92% y un 58,94% respectivamente.
- La política de contratación se rige por los principios de igualdad de oportunidades y aptitud profesional, además, dispone de una política de discriminación positiva en materia de selección y contratación con el objetivo de favorecer los perfiles femeninos.
- El lenguaje contenido en las ofertas de empleo es, en general, inclusivo, dado que en los puestos de trabajo y/o perfiles buscados, se hace alusión a ambos sexos, haciendo hincapié en la capacitación, formación y competencias profesionales que debe reunir el perfil solicitado.
- Respecto a los perfiles de las personas que intervienen en los procesos de selección, entre las cuales se encuentran hombres y mujeres, han recibido

formación específica en cumplimiento de las medidas pactadas en el II Plan de Igualdad.

- En cuanto a las incorporaciones de plantilla en los Grupos Profesionales I, II y III, el porcentaje candidaturas recibidas (fase 1), en el año 2024 y en lo que respecta al periodo comprendido desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de octubre de 2025, correspondieron a una paridad estable entre ambos sexos. El porcentaje de personas propuestas (fase 2) en el periodo analizado, reflejó una paridad con ligero desequilibrio, siendo más positivo hacia el sexo femenino. Finalmente, el porcentaje de personas seleccionadas (fase 3), en el año 2024 y en lo que respecta al citado intervalo, tendió hacia las trabajadoras, con un 58,7%, respecto al total de personas seleccionadas.

- En referencia a la distribución de la plantilla seleccionada para los grupos profesionales I, II y III, en el año 2024 y en el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025, el mayor número de personas seleccionadas correspondieron a la categoría de jefaturas intermedias con un 37,04%, a diferencia de las personas directivas y predirectivas que fue el colectivo con menor número de personas seleccionadas con un 14,81%.

- Los datos positivos observados en 2024 de mujeres seleccionadas para puestos de titulaciones superiores o medias han empeorado en 2025, donde el porcentaje de mujeres seleccionadas con titulación superior ha bajado del 59% al 43 %; y en titulaciones medias, del 53 al 41%. Es importante destacar que el Area de Tecnología refleja una masculinización muy elevada.

- En lo que concierne a la distribución de la plantilla seleccionada por Dirección y desagregada por sexo, en el año 2024 y en el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025, señalar que la Dirección de Operaciones es la que tuvo un mayor número de personas seleccionadas, con un 53,55% y un 52,84% de mujeres respectivamente. La Dirección que ha tenido un menor número de personas seleccionadas es Servicios Jurídicos, con un 85,71% mujeres y un 14,29% hombres.

- En lo que respecta al periodo comprendido desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de octubre de 2025, de las bajas registradas, un 48,71% han sido hombres y un 51,29% han sido mujeres, correspondiendo a la jubilación la principal causa de finalización.

- En términos relativos, el número de ceses de las mujeres es muy similar al número de ceses que ha habido en los hombres. Las desigualdades detectadas reflejan fielmente la estructura de género previa de la plantilla, generada a lo largo de la vida laboral y no en el momento de la extinción del contrato.

2.3.2.- Formación y promoción profesional

Para Correos, la formación se articula como un pilar esencial para mantener y mejorar el desempeño individual y colectivo dentro de la Compañía. Para ello, se ha desarrollado un sistema de formación compuesto por una gran variedad de actividades que permiten a los empleados y empleadas mantener actualizados sus conocimientos y garantizan la eficiencia en el desempeño de sus tareas.

La formación constituye un eje transversal del Plan de Igualdad y está directamente vinculada a los procesos de selección, promoción y contratación.

La Empresa garantiza una formación continua, obligatoria y evaluable en materia de igualdad, diversidad y no discriminación, dirigida tanto al personal técnico de selección como al conjunto de la plantilla.

La formación tiene como objetivos:

- Garantizar procesos selectivos objetivos y libres de sesgos.
- Prevenir cualquier forma de discriminación.
- Fomentar una cultura organizativa inclusiva.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

El personal técnico responsable de los procesos de selección recibe formación obligatoria en:

- Igualdad en procesos de selección, contratación y promoción.
- Prevención de sesgos inconscientes.
- Igualdad, diversidad e inclusión.
- Lenguaje inclusivo.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Corresponsabilidad y conciliación.

Además de la formación específica en selección, el curso de Igualdad, Diversidad e Inclusión y el curso dirigido a toda la plantilla sobre corresponsabilidad, contempla formación abierta y obligatoria en:

- Igualdad de trato y oportunidades.
- Prevención de violencia de género.
- Corresponsabilidad y conciliación.

- Diversidad e inclusión.
- Uso de lenguaje inclusivo.

El sistema de formación de la Compañía se articula a través de un Plan de Formación Anual que incluye dos tipos de cursos:

❑ Cursos de Desarrollo Profesional

- Finalidad: tiene como finalidad el favorecer el crecimiento y desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
- Carácter voluntario: no obstante, algunos de estos cursos pueden ser valorados en procesos de promoción y provisión de puestos.
- Acceso: mediante convocatoria publicada en los canales oficiales. La convocatoria especifica:
  - Contenidos de la acción formativa.
  - Número de plazas (si el curso tiene plazas limitadas).
  - Fechas de realización.
  - Requisitos de participación.
  - Criterios de selección, si aplica.
- Condiciones especiales:
  - Se permite la participación durante permisos de maternidad, paternidad y excedencias por motivos familiares.
  - Al ser de carácter voluntario, el tiempo de asistencia de estos cursos, será preferentemente fuera de la jornada laboral y no genera compensación económica para las personas trabajadoras.

❑ Cursos de Adaptación Profesional

- Finalidad: tiene como finalidad el responder a necesidades derivadas de innovaciones tecnológicas o nuevas herramientas, cambios en procesos, normas o procedimientos, o adaptaciones en el día a día de los puestos. Por tanto, estos cursos permiten cubrir las necesidades formativas de las personas trabajadoras, logrando una mejora cualitativa en su desempeño.
- Carácter obligatorio para las personas trabajadoras afectadas.
- Condiciones especiales:
  - Si se realizan en distinta localidad, se abonan los gastos de

desplazamiento en los que incurran las personas trabajadoras. Asimismo, en caso de imposibilidad justificada para la asistencia al curso, la Empresa garantizará la formación al reincorporarse en el puesto de trabajo.

En compromiso con la transparencia, la Empresa facilita a la Comisión de Formación la información completa sobre las acciones formativas. En cuanto a la planificación y seguimiento del Plan de Formación Anual, éste se define en el último trimestre del año anterior mediante un sistema de identificación de necesidades que permite elaborar un catálogo de acciones y su planificación. Antes de iniciar el nuevo año, el plan se remite a las organizaciones sindicales y se revisa en la Comisión de Formación dentro del primer trimestre, incorporando necesidades adicionales derivadas de sus apreciaciones. A lo largo del año, el citado plan puede sufrir ajustes que se comunican a los sindicatos mediante adendas. El seguimiento, por tanto, se realiza en el seno de la Comisión de Formación.

Además de los cursos de desarrollo y adaptación profesional, Correos imparte cursos orientados a la transformación social, como consecuencia de su gran compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión.

Con el objetivo de alcanzar una Compañía más diversa, igualitaria y global, y en cumplimiento de las medidas establecidas en el II Plan de Igualdad y los objetivos del Plan de Sostenibilidad, Correos incorpora una oferta formativa de curso online “Igualdad, Diversidad e Inclusión”, para todo el personal de la compañía, el cual ofrece el siguiente aprendizaje:

- Qué es la diversidad y la inclusión, las dimensiones de la diversidad, y su importancia social y empresarial.
- Qué es la igualdad de género, y herramientas para promover la integración de la perspectiva de género.
- Dar a conocer la igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas.
- Identificar los sesgos inconscientes y combatirlos a través de herramientas para promover la igualdad y equidad.
- Estudiar prácticas aterrizadas a nuestro día a día.
- Conocer el II Plan de Igualdad de Correos y su aplicación.

Esta formación fomenta la generación de ambientes de trabajo diversos, heterogéneos e inclusivos, en los que cada persona pueda expresar sus diferencias y singularidades, haciendo de Correos un entorno seguro, inclusivo y respetuoso con las diferencias. Asimismo, también persigue profundizar en la importancia que tiene la inclusión en la sociedad a través del estudio de casos y ejercicios diseñados para promover la igualdad y la diversidad.

Asimismo, también en cumplimiento del II Plan de Igualdad, Correos imparte cursos formativos contra la violencia de género y la corresponsabilidad entre géneros, entre ellos:

❑ Retos de hoy: Corresponsabilidad. Es un curso formativo de modalidad presencial dirigido a la plantilla de Sede Central.

- Objetivos:
  - Comprender el valor de la igualdad, la diversidad e inclusión en Correos.
  - Sensibilizar a las personas trabajadoras de la compañía de la importancia de la corresponsabilidad entre géneros.
  - Adquirir herramientas para fomentar la corresponsabilidad.
- Contenidos:
  - Corresponsabilidad en las parejas que conviven.
  - Costes sociales de la no corresponsabilidad.
  - Equidad en las parejas que conviven.
  - Efecto de la maternidad y la paternidad en la equidad.
  - ¿Qué puede hacer cada una de nosotras y cada uno de nosotros?

❑ Igualdad y corresponsabilidad. Es un curso online tutorizado dirigido a toda la plantilla de Correos.

- Objetivos:
  - Comprender el valor de la igualdad, la diversidad e inclusión en Correos.
  - Sensibilizar a las personas trabajadoras de la compañía de la importancia de la corresponsabilidad entre géneros.
  - Adquirir herramientas para fomentar la corresponsabilidad.
- Contenidos:
  - Corresponsabilidad en las parejas que conviven.
  - Costes sociales de la no corresponsabilidad.
  - Equidad en las parejas que conviven.
  - Efecto de la maternidad y la paternidad en la equidad.
  - ¿Qué puede hacer cada una de nosotras y cada uno de nosotros?

❑ Correos te ayuda contra la violencia de género. Es un curso online en abierto dirigido a toda la plantilla de Correos.

- Objetivos:
  - Conocer las principales señales que indican que hay una situación de maltrato.
  - Estar al tanto de los recursos de ayuda y asesoramiento público al alcance de la sociedad.
  - Conocer las medidas que Correos pone a disposición de sus empleadas para ayudar a las personas que se encuentren en esta situación.

- Informar de los pasos que se activan cuando se produce un caso de violencia de género (información y asesoramiento, medidas y seguimiento).
- Concienciar de la importancia y la obligación de actuar, acompañar y orientar a las víctimas de la violencia de género.

- Contenidos:
  - Guía "Correos te ayuda" con información detallada y orientación sobre las medidas disponibles frente a la violencia de género.
  - Tríptico que resume la información esencial para conocer las señales y solicitar apoyo y asistencia.
  - Vídeo donde se presentan los principales signos de Violencia de Género en el ámbito Digital.

❑ Supera tus sesgos inconscientes. Es un curso online tutorizado dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de Correos.

- Objetivos:
  - Aprender a identificar los sesgos inconscientes y cómo actuar sobre ellos.
- Contenidos:
  - Qué son los sesgos inconscientes y por qué se producen.
  - Cómo identificarlos y tomar conciencia.
  - Cómo reducir los sesgos.

Las formaciones se llevan a cabo tanto dentro como fuera del horario laboral. Asimismo, el cauce para llevar a cabo la formación puede ser tanto on line, como presencial, en función de las necesidades presentes, para adaptarse de la mejor manera a los retos que se plantean, potenciando los espacios más acordes para compartir conocimiento.

A continuación, se muestra, desagregado por sexo, una tabla con el total de % horas incurridas en cursos formativos (tanto en cursos de desarrollo profesional como en cursos de adaptación profesional), por el % de personas trabajadoras de la plantilla, impartidos por la Compañía en el periodo temporal objeto de análisis, así como el % total de participantes.

	Año 2024		Año 2025	
	% Mujeres	%Hombres	% Mujeres	%Hombres
Horas de formación	58%	42%	59%	41%
Participantes	57%	43%	56%	44%

Al analizar el total de horas de formación que las personas trabajadoras han completado durante el año 2024 y en el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025, se puede observar que las mujeres han realizado 58% y el 59% del total de horas formativas. Asimismo, en términos de participantes, se identifica que asisten más mujeres a cursos de formación que hombres.

En lo que respecta a las horas y participantes en ambas modalidades formativas, desagregadas por sexo, como ya se ha explicado previamente, los cursos formativos que imparte Correos se clasifican en dos modalidades, cursos de adaptación profesional y cursos de desarrollo profesional.

A continuación, se desglosa los datos expuestos anteriormente conforme los citados cursos.

	Año 2024		
	Modalidad formativa	Mujeres	Hombres
Horas de formación	Adaptación	58,00%	42,00%
	Desarrollo	59,00%	41,00%
Participantes	Adaptación	57,00%	43,00%
	Desarrollo	59,00%	41,00%

	Año 2025		
	Modalidad formativa	Mujeres	Hombres
Horas de formación	Adaptación	59,00%	41,00%
	Desarrollo	57,00%	43,00%
Participantes	Adaptación	56,00%	44,00%
	Desarrollo	59,00%	41,00%

Como se puede observar, en los años 2024 y en lo que respecta al periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025, el porcentaje de asistentes y horas de formación es superior en las mujeres, tanto en los cursos de adaptación profesional como en los cursos de desarrollo profesional.

Resulta muy importante destacar que la Compañía ha impartido formación específica en materia de igualdad, con el siguiente nivel de detalle en referencia al % de horas y % de participantes en cursos de formación en materia de igualdad desagregadas por sexo:

	Año 2024		Año 2025	
	% Mujeres	%Hombres	% Mujeres	%Hombres
Horas de formación	60%	40%	55%	45%
Participantes	60%	40%	55%	45%

Al analizar el total de horas de formación en materia de igualdad que las personas trabajadoras han completado durante el año 2024 y en el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025, se puede observar que las mujeres han realizado un total de un 60% y un 55% de horas respectivamente. Asimismo, en términos de participantes, se identifica que asisten más mujeres a cursos de formación en materia de igualdad que hombres.

En lo que concierne al % de horas en cursos de formación desagregado por sexo, en función si han tenido lugar dentro o fuera de la jornada laboral, los datos extraídos son los siguientes:

	Año 2024		Año 2025	
	% Mujeres	%Hombres	% Mujeres	%Hombres
Dentro de la jornada laboral	58%	42%	59%	41%
Fuera de la jornada laboral	59%	41%	58%	42%

De la tabla expuesta podemos observar que la distribución por sexos es prácticamente idéntica en la formación dentro y fuera de la jornada. Esto implica que no hay diferencia entre hombres y mujeres a la hora de recibir formación en estas modalidades.

Correos apuesta por el empleo de calidad y por el desarrollo profesional de sus empleadas y empleados. Por ello, la gestión del talento es una de las prioridades de la Compañía, que quiere contribuir al crecimiento y desarrollo profesional de las personas trabajadoras, y preparar a la organización para dar respuesta a los retos del mercado con garantía de éxito.

A este respecto, Correos ha desarrollado el Programa Clic de Desarrollo que ofrece la oportunidad de participar en acciones de desarrollo a todo el personal de la Compañía. En septiembre de 2024 se incorporó a este programa al personal de los grupos III y VI, de esta manera, todas las personas trabajadoras (laborales fijos y funcionarios/as) son invitadas a cumplimentar anualmente una encuesta llamada Entrevista Virtual, a través de la cual trasladan sus expectativas e intereses en relación con su propio desarrollo y

confirman su voluntad de formar parte del programa.

El programa se articula a través de la Comunidad Clic, un espacio habilitado en el Campus Virtual de Correos, que ofrece diferentes acciones formativas y recursos que les permiten mejorar su desarrollo en el puesto de trabajo, fomentando e impulsando su autoaprendizaje. La relación de recursos que se pone a disposición de las personas trabajadoras en la Comunidad Clic es seleccionada en base a las necesidades organizativas y al análisis global de los intereses trasladados por el personal, para así dar cobertura a sus necesidades y expectativas. A continuación, se desglosa el número de personas trabajadoras invitadas a formar parte de la Comunidad Clic en los años 2024 y en lo que respecta al periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025 por sexo y por Grupo Profesional:

	Año 2024		Año 2025	
	% Mujeres	%Hombres	% Mujeres	%Hombres
Personas invitadas	54,60%	45,40%	54,20%	45,80%

	Año 2024 - 2025	
	% Mujeres	%Hombres
Personal de Dirección y fuera de convenio	53,20%	46,80%
Personal Técnico Superior y Mandos	54,30%	45,70%
Personal Técnico Medio y Cuadros	56,40%	43,30%
Personas de Jefaturas Intermedias	42,00%	58,00%
Personal Operativo	38,50%	61,50%

Los/as participantes se corresponden con las personas que finalmente contestaron a la Entrevista Virtual. Asimismo, la identificación de talento se lleva a cabo a través de un proceso de carácter anual denominado Talent Review, en el que cada área de la Compañía reflexiona sobre sus retos estratégicos presentes y futuros y los perfiles clave para poder afrontarlos, así como las competencias y conocimientos asociados. Esto permite establecer las prioridades en la gestión de talento, poniendo foco en el desarrollo de los perfiles críticos. A este respecto, si bien, los perfiles críticos se suelen ubicar en puestos técnicos específicos, mandos intermedios o predirectivos/as, el proceso es escalable a cualquier nivel organizativo.

Para completar el ejercicio de identificación de talento, los responsables cumplimentan un cuestionario que permite, además de establecer las necesidades formativas, agregar información a la Entrevista Virtual y al perfil para definir en consenso con un Comité de Desarrollo las personas con potencial para desarrollar perfiles clave. Se atiende en todo momento a los aspectos relativos a la diversidad e inclusión, disponiendo de un listado de talento que sea lo más equitativo posible en cuanto a género, ubicación o nivel profesional.

Es preciso señalar que, durante el periodo de tiempo objeto del presente análisis, el % total de personas trabajadoras que han sido ascendidas a una posición superior dentro de la estructura organizativa de la Compañía en 2024 y en lo que respecta al periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2025 son:

	% Promociones		
	% Mujeres	%Hombres	%Anonimizado
2024	57,46%	42,36%	0,18%
2025	57,08%	42,92%	0,00%

Tal y como puede observarse de la gráfica anterior, destacar que aproximadamente el 57% de las promociones corresponden a mujeres en ambos años, lo cual evidencia un importante desarrollo en la carrera profesional de las mismas dentro de Correos. En lo que respecta al grupo “Anonimizado” contempla todas aquellas personas de las cuales no tenemos información acerca de las características expuestas en las tablas porque atendiendo a Ley de Protección de Datos es de carácter obligatorio permitir a aquellos candidatos/as, que así lo deseen, suprimir esa información, la cual también se suprime si deciden retirarse del proceso.

CONCLUSIONES

- Del porcentaje total de horas de formación que las personas trabajadoras han completado, durante el año 2024 y en el período analizado de 2025, se puede observar que las mujeres han realizado un 58% y un 59% del total de horas respectivamente. En términos de participantes, se identifica que asisten más mujeres a cursos de formación que hombres.

- No se aprecia infrarrepresentación de las mujeres en el acceso a la formación, ni en términos de participación ni en número de horas realizadas, por lo que, desde un punto de vista estrictamente cuantitativo no existe desequilibrio.

- A pesar de que la formación orientada al desarrollo profesional tiene carácter voluntario y se realiza, con carácter general, fuera de la jornada

laboral, hecho que pudiera suponer una barrera adicional para aquellas personas que soportan una mayor carga de cuidados, circunstancia que continúa afectando mayoritariamente a las mujeres, tanto en los cursos de desarrollo como de adaptación profesional se observa una mayor participación y un mayor número de horas de formación por parte de las mujeres en los años 2024 y 2025.

- De forma complementaria, se ofrecen cursos formativos de carácter social para afrontar retos de la actualidad, como la lucha por alcanzar la igualdad y la perspectiva de género. En la formación específica impartida en los años de análisis en materia de igualdad se observa cómo tanto en participantes como en horas, los porcentajes en favor de las mujeres son muy altos alcanzándose la paridad por escaso margen, desprendiéndose de ello la necesidad de implicar más al género masculino en este tipo de formación.

- Se fomenta el uso de plataformas de aprendizaje on line, lo cual redunda en una mayor flexibilidad de las personas trabajadoras; mejor ordenación de sus tiempos de trabajo; y en favorecer la conciliación de su vida personal, laboral y familiar. En línea con lo anterior, la Compañía cuenta con un Campus Virtual que ofrece diferentes acciones formativas que permiten mejorar el desarrollo en el puesto de trabajo de las personas trabajadoras, fomentando e impulsando su autoaprendizaje.

- Correos ha desarrollado el Programa Clic que ofrece la oportunidad de participar en acciones de desarrollo a todo el personal de la Compañía. El programa se articula a través de la Comunidad Clic, un espacio habilitado en el Campus Virtual de Correos, que ofrece diferentes acciones formativas y recursos que les permiten mejorar su desarrollo en el puesto de trabajo, fomentando e impulsando su autoaprendizaje. La participación en la Comunidad Clic y su distribución por grupos profesionales no desprende una infrarrepresentación global de las mujeres a estos programas, dado que su participación se sitúa ligeramente por encima de los hombres, tanto en 2024 como en 2025.

- En materia de promociones, aproximadamente el 57% de las llevadas a cabo en los años 2024 y 2025 corresponden a mujeres, lo cual evidencia un desarrollo significativo en la carrera profesional de las mismas dentro de Correos. Sin embargo, no podemos obviar que esta promoción profesional no ha conseguido que las mujeres ocupen más puestos directivos, predirectivos o de grupos profesionales de mayor responsabilidad.

2.4.- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre

mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva puesta en común en el seno de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Correos tiene una vigencia de 4 años. Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Correos ha realizado la auditoría salarial para el periodo 2024 (año natural) de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

En cuanto a la metodología, la auditoría salarial de la Empresa se ha basado en un sistema de valoración de puestos de trabajo interno. Esta decisión ha permitido establecer criterios específicos de puntuación que garantizan una estructura salarial coherente y alineada con las disposiciones III Convenio Colectivo de Correos.

En esta línea, cabe mencionar que el objeto del Registro Retributivo 2024 es plasmar los resultados basados en calcular la diferencia porcentual de los salarios (incluyendo salario base complementos y percepciones extrasalariales) de cada una de las personas trabajadoras dadas en el año natural de referencia. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, Correos aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dichas retribuciones.

Para llevar a cabo la asimilación y clasificación profesional, se ha optado por unificar los valores salariales de los puestos tipo existentes, eliminando aquellos que no se encuentran en uso. De esta manera, los niveles retributivos se han determinado en función del mayor nivel retributivo de la banda o del valor modal de cada nivel. Gracias a la aplicación de criterios objetivos y legítimos definidos en el citado Convenio Colectivo, se ha logrado una organización clara y estructurada de los puestos de trabajo.

En el análisis de los componentes retributivos, se han identificado aquellos que están estrictamente relacionados con el contenido de los puestos sin considerar aspectos personales ni el desempeño individual de los trabajadores y trabajadoras. Entre estos elementos se encuentran el salario base, el complemento de puestos tipos, la paga extraordinaria (indexada al salario base y al complemento de puestos tipo), el complemento de ocupación y el complemento de producción y asistencia. Estos factores han sido evaluados minuciosamente para garantizar la equidad salarial en Correos, asegurando que la retribución refleje adecuadamente las responsabilidades y requerimientos de cada posición.

En lo que respecta la valoración de puestos se ha establecido una clasificación de puestos de trabajo de la organización en función de los niveles otorgados. Este modelo permite agrupar los puestos con niveles salariales similares, asegurando coherencia y equidad dentro de la organización. La clasificación se basa en criterios objetivos definidos por el III Convenio Colectivo de la Compañía, permitiendo la distribución justa de los puestos en escalas de igual valor retributivo.

Como se ha mencionado anteriormente, para analizar las diferencias observadas en los distintos grupos, se han incluido las variaciones porcentuales en salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales obtenidas durante el año 2024. Para ello, se han calculado tanto los promedios (media aritmética) como las medianas (valor central de la distribución).

El informe de auditoría retributiva presenta las diferencias salariales de cada grupo profesional mediante promedios y medianas. El umbral del 25 % previsto en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores establece una obligación específica de justificación referida al conjunto de la empresa y no permite descartar por sí solo desigualdades retributivas en trabajos de igual valor. El análisis utiliza adicionalmente una referencia interna del 20 %, sin perjuicio del examen de las diferencias específicas detectadas, especialmente las correspondientes al grupo 26 del personal laboral, y de la comprobación de sus causas objetivas.

CONCLUSIONES

- Tras el análisis de los datos correspondientes al ejercicio 2024, no se evidencian, con carácter general, diferencias retributivas significativas en el colectivo laboral de Correos, conforme a los promedios y medianas analizados, sin perjuicio de la diferencia identificada en el grupo 26, cuya justificación objetiva deberá verificarse mediante el examen de los conceptos retributivos correspondientes y sus condiciones de percepción.
- En el colectivo funcionario, los resultados del análisis retributivo muestran diferencias generales reducidas entre mujeres y hombres, sin que ello permita excluir, por sí solo, la existencia de diferencias específicas que deban ser examinadas desde la perspectiva del principio de igualdad retributiva.
- El sistema interno utilizado por Correos permite establecer una clasificación y agrupación de puestos conforme a su estructura profesional y retributiva. La adecuación de dichas agrupaciones al principio de trabajo de igual valor deberá comprobarse mediante la documentación metodológica correspondiente, de conformidad con los principios de adecuación, totalidad y objetividad establecidos en el Real Decreto 902/2020.
- La eventual necesidad de adoptar medidas correctoras se determinará a partir del análisis de las diferencias retributivas identificadas y de la comprobación de la metodología de valoración de puestos, sin que los

resultados agregados permitan descartar automáticamente posibles desigualdades. Estas actuaciones se desarrollarán de acuerdo con los compromisos de seguimiento, comprobación y revisión establecidos en la medida 5.9.2 del III Plan de Igualdad.

2.5.- Condiciones de trabajo

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, todo lo referente a la ordenación del tiempo de trabajo; jornada y horarios y vacaciones, se encuentra regulado en el Titulo IV y en el Anexo de Calendario Laboral del III Convenio Colectivo.

A continuación, se incluyen dos tablas con la distribución del total de las horas extraordinarias desagregadas por sexo (incluidas aquellas motivadas por la DANA) en los años 2024 y 2025:

	Horas extraordinarias 2024	
	% Personas	% Horas
Mujer	50,26%	46,98%
Hombre	49,74%	53,02%

	Horas extraordinarias 2025	
	% Personas	% Horas
Mujer	49,09%	44,90%
Hombre	50,91%	55,10%

En ambos años, se puede apreciar como el porcentaje de mujeres que realizan horas extraordinarias es paritario al número de hombres, así como el porcentaje de horas realizadas.

Seguidamente, se incluyen dos tablas con la distribución de las horas complementarias desagregadas por sexo en los años 2024 y 2025, respectivamente:

	Horas complementarias 2024	
	% Personas	% Horas
Mujer	64,40%	66,10%
Hombre	35,60%	33,90%

	Horas complementarias 2025	
	% Personas	% Horas
Mujer	65,10%	62,60%
Hombre	34,90%	37,40%

Se puede apreciar cómo el número de mujeres que realizan horas complementarias es superior al número de hombres, así como el número de horas realizadas, esta superioridad es semejante a la diferencia que hay entre las personas contratadas de ambos sexos a jornada parcial, que son las personas que pueden hacer las horas complementarias.

En materia de movilidad funcional y geográfica, Correos, además de aplicar el régimen previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, actúa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Convenio Colectivo (artículos 35, 36 y 37).

En lo que respecta a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, llevadas a cabo de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Convenio colectivo de aplicación y el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, a modo ejemplificativo, se observa con los datos de la última modificación sustancial llevada a cabo en la Compañía (“Centros nodales”), habiéndose afectado a un 57,23% de mujeres y 42,77% de hombres.

Cabe mencionar que la Compañía no ha recurrido a la contratación de personas trabajadoras a través de ninguna Empresa de Trabajo Temporal (ETT) en el último año; de igual forma, no se ha llevado a cabo procesos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el III Convenio Colectivo de Correos.

CONCLUSIONES

- El porcentaje de mujeres que realizan horas extraordinarias es paritario al porcentaje de hombres, así como el de horas realizadas. Si bien las mujeres hacen menos horas, aunque en número de personas son más.
- El porcentaje de mujeres que realizan horas complementarias es superior al de los hombres, así como el número de horas realizadas. Dicho dato excede de la paridad, si bien, debe tenerse en cuenta que el porcentaje de trabajadoras contratadas a tiempo parcial es superior al de trabajadores.
- En la última modificación sustancial llevada a cabo en la Compañía (Centros Nodales), del total de personas trabajadoras afectadas, 57,23% fueron mujeres y 42,77% a hombres.

- La Compañía no ha recurrido a la contratación de personas trabajadoras a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) en el último año.
- Correos no ha llevado a cabo procesos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el III Convenio Colectivo de Correos.

2.6.- Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En lo que respecta a los diferentes tipos de excedencia se aprecia que, en el año 2024, el porcentaje del disfrute resulta desequilibrado, correspondiendo, del total de ellas, un 61,32% a mujeres y un 38,68% a hombres. En este sentido, en el periodo analizado del 2025, el porcentaje de las mismas ha sido del 65,38% por mujeres, y 34,62% hombres.

Se observa claramente que la responsabilidad del cuidado de hijos e hijas, y de familiares recae sobre las mujeres, especialmente relevante es el caso del cuidado de hijos/as donde casi un 70% corresponde a mujeres. Esta tendencia no se corrige en 2025, sino que, por el contrario, aumenta en 7 puntos aproximadamente, alcanzando un 75,81%.

	Año 2024	
TIPO DE EXCEDENCIA	% Hombres	% Mujeres
TOTAL PERSONAS CON EXCEDENCIA	38,68%	61,32%
Voluntaria Cuidado Familiares	43,87%	56,13%
Voluntaria Cuidado de Hijos	31,35%	68,65%
Forzosa Elec./Desig Cargo Público	0,00%	100,00%

	Año 2025	
TIPO DE EXCEDENCIA	% Hombres	% Mujeres
TOTAL PERSONAS CON EXCEDENCIA	34,62%	65,38%
Voluntaria Cuidado Familiares	40,67%	59,33%
Voluntaria Cuidado de Hijos	24,19%	75,81%
Forzosa Elec./Desig Cargo Público	60,00%	40,00%

En lo referente a la reducción de jornada, si bien existe una ligera mejoría masculina en el año 2025, siguen siendo las mujeres quienes mayoritariamente reducen la jornada en un porcentaje muy elevado del 69,28%.

TIPO DE REDUCCIÓN	Año 2024	
	% Hombres	% Mujeres
TOTAL PERSONAS CON REDUCCIÓN	28,68%	71,32%
Por Guarda Legal	28,26%	71,74%
Por Cuidado Familiar	35,48%	64,52%
Por Cuidado Hijo Enferm. Grave	28,00%	72,00%

TIPO DE REDUCCIÓN	Año 2025	
	% Hombres	% Mujeres
TOTAL PERSONAS CON REDUCCIÓN	30,72%	69,28%
Por Guarda Legal	31,03%	68,97%
Por Cuidado Familiar	25,58%	74,42%
Por Cuidado Hijo Enferm. Grave	26,92%	73,08%

A pesar de los avances en la normativa legal en materia de permisos y de las mejoras en esta materia introducidas por la Compañía, se observa que, con carácter general, mayoritariamente, son las mujeres aquellas que hacen uso de ellos. Especialmente llamativos son los porcentajes de permisos por conciliación por motivos familiares urgentes y enfermedad familiar. En esta línea, también destacar que la licencia sin sueldo es solicitada fundamentalmente por las trabajadoras, hecho que pudiera ser motivado por razones de conciliación entre la vida familiar y laboral.

TIPO DE PERMISO	Año 2025		Año 2024	
	%HOMBRES	%MUJERES	%HOMBRES	%MUJERES
PERMISOS CONCILIACIÓN	**41,07%**	**58,93%**	**40,69%**	**59,31%**
Enfermedad Familiar	40,88%	59,12%	40,29%	59,71%
Exámenes Prenatales	18,75%	81,25%	41,67%	58,33%
Fallecimiento Cónyuge y/o hijo	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Fallecimiento Familiar	43,90%	56,10%	43,60%	56,40%
Flexibilidad Horaria	66,67%	33,33%	33,33%	66,67%
Motivos familiares urgentes TC	35,64%	64,36%	31,94%	68,06%
Motivos familiares urgentes TP	26,79%	73,21%	31,58%	68,42%
Nacim., Acog. o Adop. Hijo			100,00%	0,00%
Permiso por Adopción Internacional	0,00%	100,00%		
Reun.C.Educat.Esp. Hijo	27,59%	72,41%	33,33%	66,67%
Técnicas de Fecundación	34,04%	65,96%	26,00%	74,00%
MADRE BIOLÓGICA / OTRO PROGENITOR	**56,34%**	**43,66%**	**55,10%**	**46,05%**
Licencia Adopción o acogimiento	25,00%	75,00%	55,56%	44,44%
Madre biol.múltiple/otros	0,00%	100,00%	5,88%	94,12%
Madre biológica	2,24%	97,76%	1,06%	98,94%
Otro progenitor	97,33%	2,67%	98,37%	1,63%
Otro progenitor/TP	100,00%	0,00%	66,67%	33,33%
Otro progenitor múltiple/otros	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Permiso parental	41,10%	58,90%	37,73%	66,26%
LACTANCIA	**55,09%**	**44,91%**	**53,85%**	**46,15%**
Lactan.Hijo menor 12m	40,00%	60,00%	41,30%	58,70%
Lactan.Hijo>12mes ac. día	55,19%	44,81%	55,19%	44,81%
Reducción por Lactancia	100,00%	0,00%	40,00%	60,00%
LICENCIAS	**44,33%**	**55,67%**	**43,02%**	**56,98%**
Licencia por Matrimonio	52,92%	47,08%	53,31%	46,69%
Licencia sin Sueldo	36,69%	63,31%	35,30%	64,70%
OTROS PERMISOS	**44,89%**	**55,11%**	**46,44%**	**53,56%**
Deberes Inexcusables	42,40%	57,60%	46,11%	53,89%
Plazo Posesorio	48,53%	51,47%	42,24%	57,76%
Traslado de Domicilio	48,26%	51,74%	48,56%	51,44%
PERMISOS PARA LA FORMACION	**39,83%**	**60,17%**	**40,27%**	**58,36%**
Curso Formación	38,71%	61,29%	38,77%	61,23%
Licencia por estudios	33,33%	66,67%	22,50%	30,00%
Permiso Exámenes	46,98%	53,02%	48,73%	51,27%

Tras el análisis de los datos presentados en los cuadros anteriores, se desprende una mayor utilización de reducciones de jornada y excedencias por cuidado de familiares por parte de mujeres; escasa solicitud de medidas de conciliación por parte de hombres, y, como consecuencia de ello, la necesidad la impulsar la difusión interna sobre los derechos existentes.

Asimismo, se considera oportuno reforzar políticas que fomenten la corresponsabilidad y garanticen que el ejercicio de estos derechos no impacte negativamente en la promoción profesional ni en las condiciones salariales de los trabajadores y trabajadoras.

En esta línea, se deberá asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el ejercicio de los derechos de conciliación: promover activamente que los hombres ejerzan estos derechos, establecer criterios objetivos y transparentes en la concesión de medidas, y sensibilizar a la plantilla en materia de corresponsabilidad y conciliación.

A continuación, se presenta un cuadro que sintetiza aquellas mejoras que la Compañía ofrece a sus trabajadores y trabajadoras en relación con los dispuesto en la normativa legal en materia de permisos, excedencias, reducciones y suspensiones.

PERMISOS EXCEDENCIAS, REDUCCIONES Y SUSPENSIONES
Resumen mejoras normativa básica

PERMISOS EXCEDENCIAS, REDUCCIONES Y SUSPENSIONES	III CONVENIO COLECTIVO CORREOS	ACUERDO 2009-2013
Técnicas de fecundación asistida	(art. 58 M)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado M) Mejora para personal funcionario/a
Adopción internacional (dos meses con las retribuciones básicas)	(art. 58. K)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado K)
Cuidado del lactante	(art. 58 F. hasta 12 meses hijo/a)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado F)
Flexibilidad horaria en caso de hijo/a con discapacidad	(art. 58 H)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado H) Mejora para el personal funcionario/a
Licencia sin sueldo: especial consideración atención familiar o hijo/a menor 12 años	(art. 59)	(Anexo IV-I. Licencias sin sueldo) Mejora para el personal funcionario/a
Permiso estudios	(art. 99.3. C)	(Anexo X-I. Lugar y tiempo de formación. 3. Permisos para la formación, apartado C) Mejora para personal funcionario/a
Permiso para asistir a reuniones de centros de Educación Especial hijos/as con discapacidad	(art. 58 I)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado I) Mejora para personal funcionario/a
Excedencia Violencia Genero: 2 meses retribuidos	(art. 69)	(Anexo IV-I. Excedencias, apartado 1.D) Mejora para personal funcionario/a
Accidente o enfermedad grave Hospitalización Fallecimiento Intervención quirúrgica sin hospitalización Parto	(art. 58. B) Mejora en el caso de fallecimiento de familiar primer grado	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado B)
Permiso por fallecimiento de cónyuge/hijo/a (Un mes, no retribuido)	(art. 58 N)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado N) Mejora para el personal funcionario
Red. de jornada por enfermedad muy grave (50%) (Un mes, permitiendo su acumulación a tiempo completo 15 días)	(art. 60.2)	(Anexo IV-I. Reducciones de jornada, apartado 2)
Permiso hijos/as prematuros/as	(art. 58 G) (hasta 2 horas, sobre 1 hora del TRET)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado G)
Permiso cuidado hijo/a afectado enf./cáncer (no hay limitación de edad del menor)	(art. 58 J) (no hay limitación de edad del menor)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado J) Mejora para personal funcionario/a
Días de asuntos particulares (hasta 6 días)	(art. 58 P)	(Anexo IV-I. Permisos retribuidos, apartado P)

CONCLUSIONES

- Aunque la situación general en el uso de permisos destinados a favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar, es técnicamente equilibrada, ya que hombres y mujeres disponen de las mismas posibilidades para el disfrute de estos, se observa cómo es mayoritariamente la mujer, en más de un 60%, quien hace uso de los permisos asociados a conciliación y cuidados de hijos/as y familiares, mientras que los únicos permisos masculinizados son aquellos destinados a la maternidad/otros progenitor y lactancia.
- En el caso de las excedencias y reducciones de jornada existe una evidente infrarrepresentación masculina, ya que solo hacen uso de estas en torno a un 30 %.

2.7.- Infrarrepresentación femenina

Como se ha indicado anteriormente, la plantilla de Correos está compuesta por un mayor número de mujeres que de hombres, esto es, 45,55% son hombres y un 54,45% corresponde a mujeres a fecha 31 de octubre de 2025. Profundizando al respecto, atendiendo a las categorías profesionales, el mayor volumen de mujeres se encuentra en "Personal de Jefaturas Intermedias" y "Personal Operativo", según se observa en la siguiente gráfica que presenta la evolución de la plantilla de Correos desde el 2021 hasta el 2024.



Como puede observarse, en el periodo comprendido entre el 2021 y 2024, se ha mantenido una tendencia constante de un mayor número de mujeres que de hombres en la plantilla de Correos.

En lo que concierne al total de efectivos medios por razón de sexo, año y turno, se presenta el siguiente análisis con objeto de comparar la evolución de la plantilla por turnos de trabajo, en los años 2023 y 2024, desagregados por sexo:

Año/turno	%Hombres	%Mujeres
2024	**46.18%**	**53.82%**
Mañana	45.00%	55.00%
Tarde	49.63%	50.37%
Noche	51.01%	48.99%
2023	**46.46%**	**53.54%**
Mañana	45.69%	54.31%
Tarde	48.74%	51.26%
Noche	52.95%	47.05%

De la comparativa mostrada entre 2023 y 2024, se observa que los porcentajes han tenido variaciones diferenciadas por turno y sexo. En el caso de los hombres, el turno de mañana presenta una disminución del 0,69%, mientras que el turno de tarde experimenta un incremento del 0,89%, y el turno de noche registra una disminución del 1,94%. Las mujeres, mantienen la misma tendencia, pero en sentido contrario, esto es, incremento en el turno de mañana, disminución en el turno de tarde, y aumento en el turno de noche.

CONCLUSIONES

- Existe una mayor representación femenina en puestos de los Grupos Profesionales Operativos y de Servicios Generales, este último históricamente totalmente feminizado dado que no se producen incorporaciones al mismo. La evolución en el Grupo Profesional de Mandos Intermedios ha sido importante y la mujer ha alcanzado un porcentaje del 57,60% en el mismo. En los Grupos I y II de mayor nivel de responsabilidad y de toma de decisiones también se ha avanzado, si bien el personal masculino sigue siendo mayoritario, con un 54,88% y 57,51% respectivamente, al igual que en el personal directivo y predirectivo donde esa diferencia en detrimento de la mujer es mayor, ya que en un 66,21% los puestos son ocupados por hombres.

- En todas las categorías, de manera global, se ha evolucionado favorablemente, destacando el personal Técnico Medio y Cuadros donde se ha alcanzado 42,49% en 2025 en la representación femenina. También la evolución ha sido importante en la categoría de Jefaturas Intermedias donde existe una mayoría de mujeres (57,60%), apreciándose una notable infrarrepresentación masculina en los puestos de Dirección/ Dirección Adjunto de Oficinas.
- En referencia a la segregación ocupacional, los hombres se concentran en puestos técnicos y de Dirección a diferencia de las mujeres cuyos roles están orientados al apoyo de la gestión interna y administración.
- En cuanto a la segregación vertical, la presencia femenina disminuye a medida que aumenta el nivel profesional. En la Alta Dirección los hombres superan el 60% en todos los niveles directivos.
- En la segregación horizontal se observa una clara infrarrepresentación femenina en las franjas de edad de 18 a 25, y de 26 a 35 años.
- Existe una feminización en las franjas de edad a partir de 56 años y, sobre todo, en la franja desde los 65 años con más de un 70% de representación femenina. Ello parece mostrar, cierta dificultad de las mujeres para escalar a niveles superiores como Dirección y Técnico Superior y, sobre todo, infrarrepresentación en todos los puestos pertenecientes a la categoría Técnico Medio en la franja de edad a partir de 46 años, de lo que desprende que la mujer tiene menor facilidad de acceso a puestos de promoción probablemente por la falta de conciliación que, en ocasiones, puede ocasionar su renuncia a la carrera profesional.
- En el puesto de Secretaría no figura ningún hombre, lo que evidencia que se trata de un puesto claramente feminizado o que ninguno de ellos lo solicita.
- La contratación a tiempo parcial es mayoritariamente femenina, un 67,13% de las jornadas parciales las desempeñan mujeres y, la contratación en prácticas para los puestos de Técnico Medio y Cuadros está desequilibrada hacia los hombres, ya que el porcentaje de trabajadoras es del 35,30%.

2.8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como parte de las políticas de aplicación en Correos, la Compañía dispone de un sistema reforzado en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. De entre ellas, destacar:

- El Código General de Conducta de aplicación en la Compañía tiene como principal objetivo definir y comunicar los valores, principios y pautas de

conducta que deben regir el comportamiento de sus empleadas y empleados. En el mismo se establece qué es el acoso sexual y distintas conductas susceptibles de ser consideradas acoso sexual.

- Política de Compliance, contiene que la Compañía prevé el acoso sexual o por razón de sexo como uno de los posibles delitos que se puede dar en el seno de la misma, detallando las posibilidades de comunicación y denuncia en caso de que se detecte dicha cuestión en Correos.
- Política de Derechos Humanos del Grupo Correos, impulsando la igualdad de trato, no admitiendo conductas abusivas u hostiles, como la discriminación por raza, sexo, orientación sexual, creencia, ideología, religión, origen social, discapacidad, nacionalidad, edad, o cualquier otra circunstancia; o el acoso laboral, sea sexual o de cualquier otro tipo.
- Protocolo contra el acoso, mediante el cual la Compañía y las organizaciones sindicales acordaron un protocolo como norma de obligada referencia para los casos de acoso, que debe ser seguido, tanto por los cuadros y mandos de la Compañía, como por la totalidad del personal en general, para la detección y resolución de hechos de esta naturaleza.

Destacar que toda manifestación de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo es susceptible de ocasionar efectos devastadores sobre quien lo sufre, por lo que Correos los afronta bajo tolerancia cero. Atendiendo sin embargo a las cifras, los datos recopilados desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de octubre del 2025 informan de un nivel bajo en el número de empleados y empleadas que son denunciadas por estas conductas.

Asimismo, Correos mantiene un firme compromiso con la igualdad, la diversidad y el respeto hacia todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Además, rechaza cualquier forma de acoso hacia las personas del colectivo LGTBI y promueve un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación.

Actualmente se está aplicando el art. 5.3 del Real Decreto 1026/2024 “ANEXO II - Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI” hasta que se avance en la negociación del documento.

CONCLUSIONES

- La Compañía dispone de políticas y mecanismos específicos para prevenir y combatir el acoso, lo que refleja su firme compromiso con la creación de un entorno laboral seguro e inclusivo, en el que se garantice el respeto y la protección de los derechos de todas las personas trabajadoras.

- Correos cuenta con políticas y mecanismos específicos orientados a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre los que se incluyen: Código General de Conducta, Política de Compliance, Política de Derechos Humanos del Grupo Correos, y Protocolo contra el Acoso.
- El Protocolo contra el Acoso, fue acordado entre la Compañía y las organizaciones sindicales. En él se establece el procedimiento a seguir en caso de que una persona trabajadora presente una denuncia, garantizando un proceso ordenado, transparente y respetuoso con los derechos de todas las partes implicadas. No obstante, la evolución social y legislativa, aconseja actualizar el vigente protocolo contra el acoso para alinearlo en relación con lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, para la garantía integral de la libertad sexual y con las nuevas identidades sexuales o de género, el apartado 7 del anexo del Real Decreto 901/2020 que aborda la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el Convenio 190 de la OIT, así como la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Correos no dispone y, por tanto, deberá abordar un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, así como un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de dicho colectivo, en cumplimiento de la normativa vigente.
- Las cifras reflejadas representan un volumen reducido de denuncias si se tiene en cuenta el número total de personas trabajadoras que integran la plantilla de Correos. Sin embargo, los datos facilitados sobre el acoso muestran retos importantes para la detección, investigación y acreditación de los casos.
- Aunque no conste regulación expresa en el Protocolo contra el Acoso de Correos sobre la definición del Convenio 190 de la OIT, sí se está teniendo en cuenta en los procedimientos que se realizan, especialmente en aquellos casos que tienen entrada a través del Canal Ético del Grupo Correos, donde se realiza una aplicación de la regulación propia del Anexo del Protocolo contra el Acoso de Correos, pero teniendo en cuenta todos los puntos que marcan tanto el Convenio 190 de la OIT como la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Conviene señalar que la protección hacia estos colectivos está garantizada dentro de la actual cobertura frente a cualquier conducta de discriminación por razón del sexo y, por extensión, de género o identidad sexual.

2.9.- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Correos, en todas las evaluaciones ergonómicas específicas del puesto y la tarea, y con independencia del método utilizado (incluidos ERGO IBV), se consideran los factores edad y sexo, ya que influyen de manera significativa en la capacidad funcional, la tolerancia biomecánica y la susceptibilidad al daño. Estas características personales forman parte de los criterios obligatorios establecidos en la normativa preventiva y permiten ajustar de forma adecuada la calificación de la exposición y, en consecuencia, la valoración final del riesgo ergonómico.

Además, Correos dispone de un amplio conjunto de medidas orientadas a la prevención y protección de personas especialmente sensibles, como son las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente, las que están en periodo de lactancia, personas con discapacidad o cualquier otra que presente alguna limitación permanente o temporal para la realización de su trabajo.

Estas medidas se enmarcan en el compromiso de la empresa con la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y con la garantía de no discriminación por razón de sexo, embarazo, maternidad o estado de salud.

Entre las principales actuaciones destacan:

- Procedimiento de actuación para trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o parto reciente: tiene como finalidad garantizar la protección de las trabajadoras que se encuentran en situación de embarazo, lactancia o parto reciente, frente a los posibles riesgos laborales que puedan existir en su puesto de trabajo llevando a cabo para ello la evaluación específica del puesto de la trabajadora embarazada.
- Guía para la identificación de riesgos por puesto en situación de embarazo, lactancia o parto reciente: tiene como finalidad la identificación de los puestos exentos de riesgo, y aquellos que requieren una adaptación funcional y/o un cambio de puesto o función para desempeñar por las trabajadoras. Como indicamos, la guía contiene una lista de puestos sin riesgos específicos (por ejemplo, administrativo/a), y otra lista de puestos que requieren adaptación o cambio (como reparto, limpieza, mantenimiento, atención al cliente, etc.). Se detallan las tareas y riesgos que deben evitarse (cargas, posturas forzadas, exposición a químicos, ruido, vibraciones, temperaturas extremas, turnos de noche, etc.) y desde qué semana de embarazo. El Servicio de Prevención analiza cada caso individualmente y determina las medidas preventivas a aplicar.
- Guía de recomendaciones durante el embarazo: en la misma se detallan las recomendaciones que deben implantarse desde el momento en que la persona trabajadora informa que está

embarazada, entre las que se encuentran: no utilizar transpaleta, no utilizar carretilla elevadora, no realizar trabajos en altura, entre otros. Asimismo, se recomienda facilitar pausas para el descanso y fomentar la colaboración de los compañeros y compañeras, adaptando siempre las tareas a su estado y comunicando cualquier cambio relevante a los servicios médicos.

- Guía explicativa para la tramitación bonificación del 50% por readaptación del puesto de trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o parto reciente: cuya finalidad es ayudar a las trabajadoras a que puedan tramitar esta bonificación.
- Procedimiento para personas trabajadoras especialmente sensibles: tiene como finalidad definir las actuaciones específicas para proteger a los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, o aquellos y aquellas que se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de su puesto de trabajo tal y como lo establece el art. 25 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Todos los documentos mencionados se encuentran a disposición de los empleados y empleadas de Correos en su web corporativa, pudiendo acceder a ella desde cualquier dispositivo con sus claves personales.

En referencia a los datos, en el año 2025, un total de 191 empleadas se han acogido al procedimiento de actuación en situación de embarazo, lactancia o parto reciente. Por otro lado, 251 mujeres se acogieron a dicho procedimiento de actuación en el año 2024.

Año	Empleadas acogidas al PR0017
2024	251
2025	191

Respecto al número de bajas por riesgo de embarazo, en el año 2025, han tenido lugar un total de 55, mientras que, en el año 2024, hubo 76.

Año	Nº de empleadas acogidas
2024	76
2025	55

En la siguiente tabla se muestra el número de bajas por riesgo de embarazo diferenciados los distintos turnos de trabajo (mañana, tarde y noche):

	Nº de empleadas acogidas		
Año	Mañana	Tarde	Noche
2024	58	16	2
2025	33	19	3

En relación con el número total de personas trabajadoras que se han acogido al procedimiento de personal especialmente sensible, teniendo una adecuación de puesto de trabajo, en el año 2024, las mismas fueron el 74,57% mujeres, y 25,43% hombres; y respecto al año 2025, el número de adaptaciones de puesto de trabajo han sido el 73,6% mujeres y 26,4% hombres.

	% Personas trabajadoras con adecuación al puesto de trabajo	
Año	% Mujer	% Hombre
2024	74,57%	25,43%
2025	73,60%	26,40%

Como se observa, el número de adaptaciones de puesto de trabajo es más elevado durante los años 2024 y 2025 en las mujeres.

En lo referente a las ausencias médicas, a continuación, se detalla el porcentaje de jornadas perdidas por incapacidad temporal, desagregadas por género en los años 2024 y 2025, respectivamente:

	Jornadas perdidas por incapacidad temporal		% Efectivos totales	
	% sobre total femenio	% sobre total masculino	Femenino	Masculino
2024	62,38%	37,62%	53,82%	46,18%
2025	63,38%	36,62%	54,45%	45,55%

Se puede observar cómo, entre 2024 y 2025, el porcentaje de jornadas de ausencia médica es superior en mujeres que en hombres, pero teniendo en cuenta la composición de la plantilla, el diferencial no es tan destacable.

Si analizamos el número de procesos generados por año, el porcentaje se equipara al correspondiente en su composición de plantilla, siendo ligeramente superior en mujeres que en hombres.

	Procesos de incapacidad temporal		% de jornadas efectivas	
	% sobre total femenino	% sobre total masculino	Femenino	Masculino
2024	58,79%	41,21%	53,82%	46,18%
2025. * Periodo 01.01.25 al 30.11.25	59,25%	40,75%	54,45%	45.55%

A continuación, se detalla el porcentaje de jornadas perdidas por incapacidad temporal durante el año 2025, desagregadas por Grupo Profesional:

Categoría profesional	Jornadas perdidas por incapacidad temporal			% Efectivos totales	
	% sobre total Femenino	% sobre total Masculino	% de jornadas perdidas sobre total	Femenino	Masculino
PERSONAL DIRECCIÓN Y FUERA DE CONVENIO	39,32%	60,68%	0,08%	33,79%	66,21%
GP1_TITULADOS SUPERIORES	54,00%	46,00%	0,29%	45,12%	54,88%
GP2_TITULADOS MEDIOS/CUADROS	50,96%	49,04%	1,21%	57,51%	42,49%
GP3_MANDOS INTERMEDIOS	72,88%	27,12%	8,27%	57,60%	42,40%
GP4_OPERATIVOS	62,66%	37,34%	89,97%	54,39%	45,61%
GP5_SERVICIOS GENERALES	98,75%	1,25%	0,19%	97,30%	2,70%

Se puede apreciar cómo el porcentaje de jornadas perdidas por incapacidad temporal se concentra, en gran parte, en el Grupo Profesional Personal Operativo, con un total del 89% en el año 2025, correspondiendo un 62,66% a las mujeres y un 37,34% a los hombres. Los porcentajes de jornadas perdidas muestran una desviación en las categorías profesionales de Mando Intermedio y Operativos respecto al porcentaje de plantilla que representan, siendo el diferencial más elevado en la categoría de Mandos intermedios.

Si tenemos en cuenta el porcentaje de jornadas perdidas sobre su propio total, el desglose por categoría profesional, tanto en composición de plantilla como en la distribución de las jornadas perdidas, es equilibrada en todas las categorías profesionales, generando similar porcentaje de jornadas perdidas sobre el total de su género al porcentaje que ocupan en plantilla de su propio género.

Categoría profesional	Jornadas perdidas por incapacidad temporal		% Efectivos totales	
	% sobre total Femenino	% sobre total Masculino	Femenino	Masculino
PERSONAL DIRECCIÓN Y FUERA DE CONVENIO	0,05%	0,13%	0,20%	0,46%
GP1_ TITULADOS SUPERIORES	0,25%	0,37%	0,98%	1,42%
GP2_TITULADOS MEDIOS/CUADROS	0,97%	1,62%	1,32%	2,14%
GP3_MANDOS INTERMEDIOS	9,50%	6,12%	13,12%	11,54%
GP4_OPERATIVOS	88,93%	91,75%	87,54%	87,75%
GP5_ SERVICIOS GENERALES	0,29%	0,01%	0,14%	0,00%

A continuación, se muestran las ausencias no justificadas, desagregadas por sexo, para los años 2024 y 2025, respectivamente. Como se puede observar, dentro de este tipo de ausencias, algunas conllevan ausencia injustificada de la jornada, en cuanto que la persona trabajadora no acude al centro de trabajo; o incumplimiento de la jornada, si la persona trabajadora acude al centro de trabajo pero con posterioridad al inicio de su jornada laboral.

	2024		2025	
	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Tipo de ausencia	**52,57%**	**47,43%**	**52,69%**	**47,31%**
Ausencias no justficadas	46,62%	53,38%	44,75%	55,25%
Incumplimiento de jornada	56,20%	43,80%	56,03%	43,97%

Según la información facilitada, en el año 2024 el porcentaje de ausencias injustificadas en mujeres fue del 52,57% mientras que el de hombres fue un 47,43%. En 2025 las ausencias injustificadas correspondieron el 52,69% a mujeres y el 47,31% a hombres.

CONCLUSIONES

- Durante el periodo analizado el número de mujeres que se han acogido al procedimiento de actuación en situación de embarazo, lactancia o parto reciente ha ido disminuyendo.
- De igual forma, el número de bajas por riesgo de embarazo ha sido inferior en el 2025 respecto al 2024 y en ambos años no se ha registrado ninguna

baja por dicho motivo en las provincias de Las Palmas, Málaga, Palencia y Segovia.

- En relación con el número total de personas trabajadoras que han tenido una adecuación de puesto de trabajo, durante los años 2024 y 2025, el porcentaje es muy superior en las mujeres que en los hombres. En 2024, el 74,57% de las adaptaciones de puesto de trabajo fueron realizadas a mujeres, y en 2025, el 73,6%.
- Entre 2024 y 2025, el porcentaje de ausencias médicas en mujeres fue superior al porcentaje de ausencias médicas en hombres.
- En el análisis de la incapacidad temporal, es especialmente significativo que el 63 % de las jornadas perdidas corresponda a mujeres, lo que supone una sobrerrepresentación femenina en relación con su peso en determinados segmentos de la plantilla. Este fenómeno se concentra principalmente en el personal operativo.
- En el año 2025, con carácter paritario, se han ausentado injustificadamente un porcentaje muy similar entre hombres y mujeres.
- En el incumplimiento de jornada, el porcentaje de mujeres supera al de los hombres.

2.10.- Lenguaje y comunicación no sexista

Todas las actuaciones en materia de comunicación interna y externa se desarrollan en coherencia con la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, asegurando que los mensajes corporativos respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En lo que respecta a la imagen interna y externa de la Compañía, indicar que la comunicación interna es un pilar fundamental para mantener informadas, conectadas y comprometidas a todas las personas trabajadoras. Para ello, se ha desarrollado un ecosistema de canales que permite una comunicación fluida, accesible y adaptada a las distintas necesidades de la organización, entre los que se encuentran:

• Intranet Corporativa – Conecta: La intranet Conecta es el punto de encuentro digital de todas las personas trabajadoras. A través de este canal se publican noticias, actualizaciones, recursos y contenidos relevantes que permiten estar al día con lo que ocurre en la Compañía. Es una herramienta clave para fomentar la transparencia, el acceso a la información y la participación activa de los equipos.

• Mailings Informativos – Correos Informa y Radar Correos: Los correos electrónicos bajo el sello Correos Informa y Radar Correos (newsletter mensual) son una vía directa y eficaz para comunicar novedades, iniciativas estratégicas, campañas internas y mensajes institucionales. Este canal busca no solo informar,

sino también acercar la Compañía a sus empleados y empleadas, reforzando el sentido de pertenencia y apoyando la transformación cultural.

• Tablones y Cartelería en Áreas Comunes: Para asegurar que la información llegue a todos los rincones de la organización, especialmente a aquellos entornos donde el acceso digital puede ser limitado, se utilizan tablones físicos y cartelería en zonas comunes. Este canal garantiza la visibilidad de mensajes clave y refuerza campañas internas de forma visual y accesible.

• Eventos Presenciales: Los encuentros presenciales, como jornadas informativas, talleres o reuniones corporativas, son espacios valiosos para fomentar la interacción directa, el intercambio de ideas y el fortalecimiento de vínculos entre equipos. Estos eventos permiten transmitir mensajes estratégicos de forma cercana y generar un mayor impacto emocional y motivacional.

Por otro lado, la compañía cuida especialmente el uso de un lenguaje neutro, desde una perspectiva de género, en todas sus comunicaciones, fomentando el uso del mismo incluso entre los miembros de su plantilla.

En concreto, se ha implementado:

• Guía de Práctica del Lenguaje Inclusivo con Perspectiva de Género que garantiza el lenguaje inclusivo en las expresiones utilizadas, en el cual, ofrece información muy detallada de cómo emplearlo correctamente. Ampliar el enfoque para abordar la inclusión relacionada con diversidad sexual, racial, étnica y funcional, logrando así un lenguaje verdaderamente inclusivo.

• Guía de Práctica del Lenguaje Inclusivo contra el Racismo y la Xenofobia, muy amplia y detallada para evitar cualquier tipo de discriminación en la comunicación.

• Guía de Práctica del Lenguaje Inclusivo con perspectiva LGBTIQ+, con el objetivo de promover el uso del lenguaje inclusivo con perspectiva LGBTIQ+, explicando por qué es importante comunicar de manera respetuosa y no discriminatoria, destacando que el lenguaje influye en la percepción de la realidad y en la creación de entornos laborales saludables.

• Compromiso con la diversidad e inclusión: la empresa cuenta con un dossier de campañas y actuaciones a emplear para dar visibilidad a la perspectiva de género y de la diversidad e inclusión, entre las que se encuentran las siguientes:

- Campaña de comunicación y noticias sobre género, a través de newsletter, quiz, sorteos, junto con el recordatorio del curso de formación en Igualdad, diversidad e inclusión.
- Lanzamiento 8º edición programa Cross Mentoring.

En lo que se refiere a la comunicación externa, se establecen una serie de valores y pautas de actuación (principio de igualdad y no discriminación, conciliación,

compromiso social, etc.) que no solo resultan de aplicación a las personas trabajadoras que conforman la plantilla de la compañía, sino que también constituye un estándar mínimo de comportamiento que deben respetar los terceros que integran sus distintos grupos de interés:

- La empresa colabora con diversas asociaciones y organizaciones no gubernamentales (ONG) con el propósito de contribuir a la construcción de un mundo mejor y más justo. Entre ellas se encuentran: “Un juguete, una ilusión”, UNICEF, Cruz Roja Española, y ONCE.
- Correos utiliza un lenguaje inclusivo en las publicaciones de su página web corporativa, como puede observarse, por ejemplo, en la publicación de procesos internos.

La compañía mantiene un compromiso sólido y permanente con la diversidad e inclusión, integrando estos valores como parte esencial de su cultura corporativa. Este compromiso se refleja en la comunicación institucional y en las acciones que impulsa para garantizar un entorno laboral respetuoso, equitativo y libre de discriminación. En su página web corporativa, la compañía proyecta mensajes claros que destacan la importancia de valorar las diferencias, promover la igualdad de oportunidades y fomentar la participación activa de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, edad, origen étnico, capacidades o creencias.

Igualmente, Correos aprovecha uno de sus símbolos más emblemáticos, los sellos postales, para transmitir su compromiso con la diversidad e inclusión: en junio de 2020, Correos emitió su primer sello LGTBI para celebrar el Día del Orgullo, con homenaje al pasaje de Begoña, Colección de sellos emitidos por el día internacional de la mujer, (#8MTodoElAño), Sello emitido en honor a World Central Kitchen (Jose Andrés) por sus valores cívicos.

CONCLUSIONES

- La comunicación interna en Correos parece caracterizarse por su enfoque inclusivo y diverso, garantizando un flujo constante de información mediante distintas iniciativas. La Empresa fomenta el compromiso y la participación de su equipo a través de reuniones, intranet, tablones y eventos promoviendo un ambiente colaborativo.
- Además, la Compañía, pone especial énfasis en la igualdad de género, utilizando un lenguaje inclusivo. A este respecto, Correos ha implementado diversas guías de lenguaje inclusivo como, por ejemplo, Guía Práctica del Lenguaje Inclusivo con Perspectiva de Género, Guía Práctica del Lenguaje Inclusivo contra el Racismo y la Xenofobia, y Guía Práctica del Lenguaje

Inclusivo con Perspectiva LGBTIQ+. No obstante, es necesario seguir trabajando en el uso de un lenguaje no sexista, para evitar reforzar los estereotipos de género, dando visibilidad al colectivo femenino y eliminando por completo el uso exclusivo del masculino genérico.

- En cuanto a la comunicación externa, se intenta transmitir el compromiso con la diversidad e inclusión a través de redes sociales, su página web y otros medios corporativos. La Empresa destaca la igualdad de género en sus mensajes y anuncios promoviendo la representación equitativa de hombres y mujeres en sus imágenes y contenidos. Para ello, se cuenta con un dossier de campañas publicitarias y actuaciones a emplear para dar visibilidad a la perspectiva de género y a las personas con discapacidad.
- La misma página web de Correos está comprometida con la inclusividad en la comunicación externa, en la medida que emplea imágenes de personas de cualquier género o condición.
- El tipo de comunicación y lenguaje empleado trata la igualdad de manera transversal y preventiva, fomentando la misma en el desarrollo profesional.

2.11.- Violencia de género

En coherencia con los principios que rigen la Compañía, Correos cumple con el régimen establecido por la normativa vigente en materia de protección a las víctimas de violencia de género y, además, incorpora mejoras contempladas en dicha normativa, reforzando así su compromiso con la protección y el apoyo integral a las mujeres afectadas.

Para ello, se han adoptado medidas que garantizan la seguridad, el acompañamiento y la asistencia necesaria, ofreciendo información clara y accesible sobre los derechos y recursos disponibles. De este modo, se asegura que las víctimas dispongan de todas las herramientas necesarias para acogerse a las medidas de protección y asistencia previstas.

Correos garantiza que la gestión de las situaciones de violencia de género se realiza bajo los principios de confidencialidad, protección inmediata, no discriminación y mantenimiento de las condiciones laborales, incorporando estos criterios como eje transversal de todas las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, se promueve un entorno seguro y respetuoso, facilitando la continuidad laboral en condiciones dignas y reforzando su papel activo en la prevención, sensibilización y atención frente a la violencia de género.

Entre la documentación que se ha puesto a disposición de las personas trabajadoras, se encuentra en primer lugar, la Guía Contra la Violencia de Género, que ha sido actualizada por última vez en noviembre de 2025. Esta se ha elaborado

con el objetivo de concienciar a las personas trabajadoras y facilitar el acceso a información relevante a las trabajadoras víctimas de violencia de género, ofreciendo contenidos que pueden resultar de interés en caso de encontrarse en esta situación. Dicha guía recoge, entre otras cuestiones:

- Información de carácter genérico sobre la violencia de género en relación con: qué se entiende por violencia de género, su alcance y las formas en las que se puede manifestar, entre otras, física, sexual, moral, económica, discriminación social, educativa o laboral, limitación en el desarrollo personal o intelectual.
- El marco legal previsto en la Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que establece que el reconocimiento de los derechos regulados en la presente Ley se acreditará mediante sentencia condenatoria o informe del Ministerio Fiscal, servicios sociales o de la Administración Pública competente.
- Señales de alerta que indican que una mujer se encuentra en situación de maltrato, recursos y canales de ayuda para ofrecer a las víctimas protección de carácter público e inmediata.
- Compromiso de la Compañía en desplegar acciones comprometidas contra la violencia de género: acciones informativas, acciones de sensibilización, prevención y acciones de protección para trabajadoras víctimas, garantizando la confidencialidad y el respeto.
- Compromiso con los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género:
  - Derecho a la movilidad, posibilitando ocupar otro puesto de trabajo en otro centro de la empresa para garantizar la protección de la víctima.
  - Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario.
  - Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo.
  - Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora víctima.
  - Derecho a que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas se considerarán justificadas.
- La guía recoge, respecto de la normativa general, la posibilidad de acogerse a la situación de excedencia / suspensión del contrato con reserva del

puesto de trabajo por esta causa. Además, aquellas mujeres que acrediten ser víctimas de violencia de género podrán solicitar el préstamo sin interés en cualquier momento del año. Todas estas medidas se gestionan por Correos mediante una vía rápida y preferente, articulándose, si resultase necesario, con carácter inmediato. Las movilidades, para el caso de víctima de violencia de género, se gestionan de igual modo, pudiendo hacerse efectivo el traslado con carácter inmediato.

- Medidas específicas que aplica Correos para las trabajadoras afectadas por la violencia de género: cambio de centro de trabajo, préstamos sin interés, suspensión del contrato, reducción de jornada, cambio de turno, excedencia, adaptación de horario y traslado de localidad.
- Se garantiza el apoyo a las víctimas de violencia de género, proporcionando la información y asesoramiento necesario, adoptando las medidas de protección inmediatas tales como cambios de centro, adaptaciones de horario, cambios de turno, suspensiones de contratos, excedencias, traslado de localidad y reducción de jornada, y realizando un seguimiento para facilitar una integración adecuada.

En síntesis, la Guía Contra la Violencia de Género constituye una herramienta esencial, dado que ofrece información detallada y recursos específicos para las personas trabajadoras que son víctimas de violencia de género.

Con carácter adicional, Correos ha desarrollado un tríptico informativo, que también se va actualizando cada año, con el objetivo de facilitar una actuación rápida y ágil frente a esta forma de violencia, y con la finalidad de transmitir distinta información de ayuda de manera directa y accesible a todas las personas trabajadoras. En ellos se incluye:

- Números de teléfono gratuitos de asistencia a las víctimas.
- Señales de alerta más comunes para detectar situaciones de riesgo y actuar de forma preventiva.
- Recordatorio de las medidas de apoyo que ofrece Correos, tales como: cambio de centro de trabajo, modificación de turno, adaptación de horario, suspensión del contrato, excedencia, traslado de localidad, reducción de jornada y préstamos sin interés.

Por otro lado, cabe resaltar que la Compañía cuenta con una campaña de comunicación propia, que emplea la multicanalidad para llegar a toda la plantilla y que esté debidamente informada (vía Conecta, Banner, Correos Informa, intranet en el apartado Diversidad y en el Campus Virtual de Correos).

Con motivo del Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se ha lanzado un Correos Informa, una nota interna en Conecta donde se recuerdan

los recursos y las medidas que Correos pone a disposición, así como, la Guía Contra la Violencia de Género y el tríptico con las principales señales de socorro.

Asimismo, la empresa refuerza su compromiso mediante la formación, ofreciendo un curso en abierto sobre violencia de género dirigido a toda la plantilla. Este curso incluye materiales específicos como la Guía contra la Violencia de Género, el tríptico informativo y un vídeo con contenidos digitalizados, con el objetivo de sensibilizar, informar y facilitar la actuación ágil frente a este tipo de violencia.

De igual forma, en el marco del curso de Igualdad, Diversidad e Inclusión, se abordan conceptos relacionados con la violencia de género, contribuyendo a la concienciación y a la creación de entornos laborales seguros y respetuosos para las mujeres.

Por último, cabe destacar el Convenio “Por una sociedad libre de violencia de género”, cuyo objetivo es establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y Correos, para el diseño, elaboración y seguimiento de acciones de sensibilización. Estas iniciativas se desarrollan en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, con el propósito común de fomentar la concienciación social y contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

En esta línea, Correos forma parte de la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, impulsada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y participa activamente en campañas de sensibilización. Asimismo, la Compañía promueve los Objetivos de Desarrollo Sostenible y está adherida a la Carta de la Diversidad, consolidando su compromiso con la igualdad, la inclusión y la responsabilidad social.

La obtención de datos cuantitativos útiles para el análisis y elaboración del diagnóstico en Correos ha presentado dificultades, dada la falta de solicitudes de las víctimas que se correspondan exactamente con las diferentes alternativas que la normativa posibilita. En este sentido, se opta en ocasiones por hacer uso de otro tipo de permiso o solicitudes, sirviendo como ejemplo las movilidades por cuestiones personales y familiares en las que actualmente no se deja un registro determinado en los sistemas que facilite su distinción.

CONCLUSIONES

- Correos respeta la normativa vigente en materia de protección a las víctimas de violencia de género. Además, incorpora mejoras adicionales, reforzando su compromiso con la prevención y el apoyo integral a las víctimas de violencia de género.

- La empresa dispone de información y recursos accesibles, tales como, una guía actualizada contra la violencia de género (noviembre 2025) y trípticos informativos que incluyen teléfonos de asistencia, señales de alerta y medidas de apoyo como cambio de centro, adaptación de horario, excedencia, traslado y préstamos sin interés. Se debe continuar trabajando en sensibilizar a la plantilla y facilitar el acceso a información sobre el derecho y medidas de protección.
- Ofrece un curso en abierto sobre violencia de género para toda la plantilla, con materiales digitalizados e integra conceptos relacionados en el curso de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- La compañía participa en el Convenio "Por una sociedad libre de violencia de género" con el Ministerio de Igualdad, forma parte de la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, apoya campañas de concienciación y está adherida a la Carta de la Diversidad.
- Tal como puede comprobarse de lo anterior, la Compañía muestra un gran compromiso y nivel de concienciación en lo que se refiere a la protección de las víctimas de violencia de género, puesto que, no se limita a garantizar el régimen establecido legalmente para la protección de dicho colectivo, si no que, con carácter adicional, se compromete con la lucha contra este tipo de violencia adoptando acciones que favorezcan la concienciación de todas sus personas trabajadoras y permitan a las víctimas conciliar su relación laboral con su situación personal. En esa línea será necesario incrementar las medidas de sensibilización y prevención en este ámbito ya que todo esfuerzo resulta insuficiente.
- Se estima oportuno recoger alguna medida que, con las debidas garantías de confidencialidad y seguridad de la información, contenga la identificación de víctimas de violencia de género que permita la cuantificación a futuro de las movilidades originadas por este tipo de situaciones.

3. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

Durante la realización de este Plan de Igualdad se ha llevado a cabo la correspondiente auditoría salarial en base a puestos de trabajo de igual valor y a la clasificación profesional. Dicha auditoría se muestra en su totalidad como Anexo III de este Plan de Igualdad.

No obstante, en cumplimiento del artículo 8 apartado 2, d) del RD 901/2020, se indican a continuación, las conclusiones más características del mismo.

El informe de la Auditoría Retributiva ha tenido en cuenta los datos relativos al periodo anual completo del año 2024, incluyendo a todas las personas que han trabajado en Correos durante dicho ejercicio.

Las retribuciones recogidas son las realmente percibidas por cada trabajador/a en razón a la duración del contrato o relación laboral.

En el informe se incluyen las diferencias porcentuales de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales percibidos por la plantilla durante el periodo de referencia, separando los promedios (media aritmética) y las medianas (valor que se encuentra en el punto medio de la distribución) y analizando, por separados, los colectivos de funcionarios y laborales.

Los resultados analizados han sido la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos salariales en cada grupo profesional de forma equiparada, así como el correspondiente análisis tanto de promedio como mediana, atendiendo a puestos de trabajo de igual valor.

Para la realización del análisis retributivo se ha utilizado la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad, publicada en el apartado de Herramientas para la igualdad del Instituto de las Mujeres. La herramienta utilizada ha sido: Registro Retributivo/ Herramienta de Registro Retributivo.

Sistema analítico de la valoración de puestos de trabajo.

Tal y como indica el RD 902 /2020, de 13 de octubre, en su artículo 5. 4. “El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.”

Respecto a la valoración de puestos de trabajo de igual valor la misma se ha basado en su sistema interno de clasificación que ha permitido establecer criterios específicos de puntuación que garantizan una estructura salarial coherente y alineada con las disposiciones del III Convenio Colectivo de Correos.

Para llevar a cabo la asimilación y clasificación profesional, se ha optado por unificar los valores salariales de los puestos tipo existentes, eliminando aquellos que no se encuentran en uso. De esta manera, los niveles retributivos se han determinado en función del mayor nivel retributivo de la banda o del valor modal de cada nivel. Debido a la aplicación de criterios objetivos y legítimos definidos en el citado Convenio Colectivo, se ha logrado una organización clara y estructurada de los puestos de trabajo.

En el análisis de los componentes retributivos, se han identificado aquellos que están estrictamente relacionados con el contenido de los puestos, sin considerar

aspectos personales ni el desempeño individual de las personas trabajadoras. Entre estos elementos se encuentran el salario base, el complemento de puestos tipo, la paga extraordinaria (indexada al salario base y al complemento de puestos tipo), el complemento de ocupación, y el complemento de producción y asistencia. Estos factores han sido evaluados minuciosamente para garantizar la equidad salarial en la Correos, asegurando que la retribución refleje adecuadamente las responsabilidades y requerimientos de cada posición.

El sistema interno utilizado por Correos permite establecer una clasificación y agrupación de puestos conforme a su estructura profesional y retributiva. La adecuación de dichas agrupaciones al principio de trabajo de igual valor deberá verificarse mediante la documentación metodológica correspondiente, de conformidad con los requisitos establecidos en el Real Decreto 902/2020.

Por último, reiterar, que el periodo de referencia temporal ha sido desde 01/01/2024 a 31/12/2024.

Retribuciones según clasificación profesional.

En el análisis salarial, se incluyen las diferencias porcentuales de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, percibidos por la plantilla durante el periodo de referencia, separando los promedios (media aritmética) y las medianas (valor que se encuentra en el punto medio de la distribución), habiendo sido analizado por separado los siguientes grupos funcionario y laboral respectivamente.

Tras los resultados obtenidos, expuestos en el Anexo III, se puede concluir que no se evidencian diferencias salariales significativas en ninguno de los grupos analizados dentro del colectivo de funcionarios/as de Correos, conforme al registro retributivo basado en promedio y mediana. Esta conclusión debe interpretarse sin perjuicio del análisis de las diferencias específicas y de la comprobación de la metodología de valoración de puestos utilizada.

Los resultados del análisis retributivo del colectivo laboral no evidencian diferencias generales significativas en las retribuciones totales equiparadas conforme al registro retributivo basado en promedio y mediana. No obstante, se identifica una diferencia específica en el grupo 26, relacionada con la antigüedad y los incentivos comerciales, cuya justificación se recoge en el informe del registro retributivo.

Como se menciona en el informe anexo, para analizar las diferencias observadas en los distintos grupos, se han incluido las variaciones porcentuales en salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales obtenidas durante el año 2024. Para ello, se han calculado tanto los promedios (media aritmética) como las medianas (valor central de la distribución).

Los datos globales obtenidos, por equiparados promedios y equiparados mediana. Son los siguientes:

- **Total equiparados promedios colectivo funcionario:**

Nº SC		SALARIO BASE Eq	TOTAL COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
	TOTAL	**0,59%**	**4,23%**	**2,83%**	**25,05%**	**3,27%**
Hombre	2388	11.112	17.857	**28.969**	576	**29.545**
Mujer	1203	11.046	17.102	**28.148**	432	**28.580**

Del cuadro anterior se desprende que la brecha salarial según el total equiparados promedios del personal funcionario es del 3,27%.

- **Total equiparados medianas colectivo funcionario:**

Nº SC		SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
	TOTAL	**-1,21%**	**0,74%**	**0,17%**	**-106,38%**	**1,01%**
Hombre	2388	10.025	16.218	**26.380**	11	**26.780**
Mujer	1203	10.146	16.098	**26.335**	22	**26.510**

Los datos obtenidos en los Totales de “Colectivo Funcionario” de Equiparados Promedios y Equiparado Medianas, del año 2024, muestran diferencias generales reducidas entre mujeres y hombres, sin que ello permita excluir, por sí solo, diferencias específicas que deban analizarse ni sustituya la verificación del sistema de valoración de puestos.

- **Total equiparados promedios colectivo laboral:**

Nº SC		SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
	TOTAL	**2,70%**	**-1,67%**	**0,09%**	**-13,99%**	**-0,14%**
Hombre	27609	10.070	14.896	**24.966**	425	**25.391**
Mujer	33619	9.798	15.144	**24.942**	485	**25.427**

Del cuadro anterior se desprende que la brecha salarial según el total equiparados promedios del personal laboral es del -0,14 %.

- **Total equiparados medianas colectivo laboral:**

Los datos obtenidos, en los Totales de “LABORALES” de Equiparados Promedios y Equiparados Medianas, del año 2024, muestran diferencias generales reducidas entre mujeres y hombres, sin que ello permita excluir, por sí solo, diferencias específicas que deban analizarse ni sustituya la verificación del sistema de valoración de puestos.

Retribuciones según puestos de trabajo de igual valor.

A continuación, se muestran la clasificación de los puestos de trabajo de la organización, en función a los niveles otorgados.

Este modelo permite agrupar los puestos con niveles salariales similares, asegurando coherencia y equidad dentro de la organización. La clasificación se basa en criterios objetivos definidos por el III Convenio Colectivo de Correos, permitiendo una distribución justa de los puestos en escalas de igual valor retributivo.

- **Colectivo funcionario:**

Los puestos que se han valorados, así como los resultados obtenidos son los siguientes:

SUBDIRECCIÓN	ESCALA 02
GERENCIA	ESCALA 03
RESPONSABLE DE ÁREA	ESCALA 04
TÉCNICO/A SUPERIOR 1	ESCALA 06
TÉCNICO/A SUPERIOR 2	ESCALA 07
TÉCNICO/A SUPERIOR 3	ESCALA 08
TÉCNICO/A MEDIO 1	ESCALA 08
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO 2	ESCALA 08
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCION/CENTROS 2	ESCALA 08
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO 3	ESCALA 09
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCION/CENTROS 3	ESCALA 09
JEFE/A DE SECTOR DE RED 3	ESCALA 10
TÉCNICO/A SUPERIOR 4	ESCALA 10
TÉCNICO/A MEDIO 2	ESCALA 10
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO 4	ESCALA 10
COORDINADOR/A DE VENTAS 3	ESCALA 10
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCION/CENTROS 4	ESCALA 10
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 1	ESCALA 10

JEFE/A DE SECTOR DE RED 4	ESCALA 11
TÉCNICO/A MEDIO 3	ESCALA 11
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO 5	ESCALA 11
COORDINADOR /A DE VENTAS 4	ESCALA 11
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCION/CENTROS 5	ESCALA 11
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 2	ESCALA 11
TÉCNICO/A MEDIO 4	ESCALA 12
GESTIÓN DE VENTAS 1	ESCALA 12
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 3	ESCALA 12
JEFATURA UNIDAD DE DISTRIBUCION/CENTROS 1	ESCALA 12
JEFE /A DE UNIDAD ADMINISTRATIVA 1	ESCALA 13
JEFE/A DE UNIDAD ADMINISTRATIVA 2	ESCALA 13
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 4	ESCALA 13
JEFATURA UNIDAD DE DISTRIBUCION/CENTROS 2	ESCALA 13
JEFE /A DE UNIDAD ADMINISTRATIVA 3	ESCALA 14
GESTIÓN DE VENTAS 3	ESCALA 14
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 5	ESCALA 14
JEFATURA UNIDAD DE DISTRIBUCION/CENTROS 3	ESCALA 14
JEFE /A DE UNIDAD ADMINISTRATIVA 4	ESCALA 15
JEFATURA UNIDAD DE DISTRIBUCION/CENTROS 4	ESCALA 15
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 6	ESCALA 16
JEFE/A DE EQUIPO 1	ESCALA 16
JEFE/A DE EQUIPO 2	ESCALA 16
GESTOR/A APOYO CORPORATIVO 1	ESCALA 16
GESTOR/A APOYO CORPORATIVO 2	ESCALA 16
GESTOR/A APOYO CORPORATIVO 3	ESCALA 17
ATENCIÓN AL CLIENTE 2	ESCALA 18
ADMINISTRACIÓN 2	ESCALA 18
REPARTO 1	ESCALA 18
REPARTO 2	ESCALA 19
AGENTE/CLASIFICACIÓN 1	ESCALA 19
AGENTE/CLASIFICACIÓN 2	ESCALA 19

Tras llevar a cabo el correspondiente análisis de los resultados (expuestos en el Anexo III), según los datos obtenidos, no se aprecia diferencias retributivas generales significativas en las retribuciones totales equiparadas tanto promedio como mediana. Ello no excluye la comprobación de diferencias específicas ni de los criterios empleados para agrupar puestos de igual valor.

- **Colectivo laboral**

PUESTOS	SVPT
DIRECTIVO/A	ESCALA 01
SUBDIRECTOR/A	ESCALA 02
RESPONSABLE UNIDAD	ESCALA 03
GERENCIA	ESCALA 03
RESPONSABLE DE AREA	ESCALA 04
TECNICO/A SUPERIOR 1	ESCALA 06
TECNICO/A SUPERIOR 2	ESCALA 07
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCIÓN/CENTROS 1	ESCALA 07
TECNICO/A SUPERIOR 3	ESCALA 08
TECNICO/A MEDIO 1	ESCALA 08
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO 2	ESCALA 08
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCIÓN/CENTROS 2	ESCALA 08
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO 3	ESCALA 09
COORDINADOR/A DE VENTAS 2	ESCALA 09
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCIÓN/CENTROS 3	ESCALA 09
TECNICO/A SUPERIOR 4	ESCALA 10
TECNICO/A MEDIO 2	ESCALA 10
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO 4	ESCALA 10
COORDINADOR/A DE VENTAS 3	ESCALA 10
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCIÓN/CENTROS 4	ESCALA 10
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 1	ESCALA 10
JEFE/A DE SECTOR DE RED 4	ESCALA 11
TECNICO/A MEDIO 3	ESCALA 11
RESPONSABLE DE APOYO CORPORATIVO 5	ESCALA 11
COORDINADOR/A DE VENTAS 4	ESCALA 11
JEFE/A DE SECTOR DISTRIBUCIÓN/CENTROS 5	ESCALA 11
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 2	ESCALA 11
TECNICO/A MEDIO 4	ESCALA 12
GESTION DE VENTAS 1	ESCALA 12
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 3	ESCALA 12
JEFE/A UNIDAD ADMINISTRATIVA 1	ESCALA 13
JEFE/A UNIDAD ADMINISTRATIVA 2	ESCALA 13
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 4	ESCALA 13
JEFATURA UNIDAD DE DISTRIBUCIÓN/CENTROS 2	ESCALA 13
JEFE/A UNIDAD ADMINISTRATIVA 3	ESCALA 14
GESTION DE VENTAS 3	ESCALA 14
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 5	ESCALA 14
JEFATURA UNIDAD DE DISTRIBUCIÓN/CENTROS 3	ESCALA 14

JEFE/A UNIDAD ADMINISTRATIVA 4	ESCALA 15
JEFATURA UNIDAD DE DISTRIBUCIÓN/CENTROS 4	ESCALA 15
JEFE/A UNIDAD ADMINISTRATIVA 5	ESCALA 16
DIRECTOR/A ADJUNTO DE OFICINA 6	ESCALA 16
JEFE/A DE EQUIPO 1	ESCALA 16
JEFE/A DE EQUIPO 2	ESCALA 16
GESTOR/A APOYO CORPORATIVO 1	ESCALA 16
GESTOR/A APOYO CORPORATIVO 2	ESCALA 16
GESTOR/A APOYO CORPORATIVO 3	ESCALA 17
ATENCION AL CLIENTE 2	ESCALA 18
ADMINISTRACION 2	ESCALA 18
REPARTO 1	ESCALA 18
REPARTO 2	ESCALA 19
AGENTE/CLASIFICACION 1	ESCALA 19
AGENTE/CLASIFICACION 2	ESCALA 19
PEÓN/A	ESCALA 20
LIMPIADOR/A	ESCALA 20

Tras llevar a cabo el correspondiente análisis de los resultados expuestos en el Anexo III, según los datos obtenidos, no se aprecia diferencias retributivas generales significativas en las retribuciones totales equiparadas tanto promedio como mediana. Ello no excluye la comprobación de diferencias específicas ni de los criterios empleados para agrupar puestos de igual valor.

- **Plan de actuación para corregir posibles desigualdades retributivas.**

Los resultados del registro retributivo de 2024 no evidencian, con carácter general, diferencias salariales significativas en las retribuciones totales equiparadas, sin perjuicio de las diferencias específicas que deban examinarse. En particular, se identifica una diferencia en el grupo 26 del personal laboral (seis personas), cuya explicación empresarial se vincula a determinados complementos retributivos y cuya justificación objetiva será objeto de comprobación.

El informe de auditoría presenta las tablas con diferencias salariales de cada grupo profesional, tanto los promedios como las medianas del personal laboral y del personal funcionario. El umbral del 25 % previsto en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a la obligación empresarial de justificar determinadas diferencias retributivas en el conjunto de la empresa, sin constituir un límite general para descartar posibles desigualdades entre puestos de igual valor. El análisis incorpora como referencia interna un umbral del 20 %, sin que su no superación

permita excluir, por sí sola, la existencia de posibles diferencias retributivas que deban examinarse desde la perspectiva de igualdad.

Los resultados del análisis retributivo correspondiente al ejercicio 2024 no evidencian, con carácter general, diferencias retributivas que permitan concluir, por sí mismas, la existencia de discriminación salarial entre mujeres y hombres, sin perjuicio de las diferencias específicas identificadas y de la necesidad de verificar sus causas objetivas.

No obstante, estas conclusiones deben interpretarse sin perjuicio de la necesaria comprobación de la adecuación del sistema interno de valoración de puestos de trabajo a los principios de adecuación, totalidad y objetividad establecidos en los artículos 4 y 8 del Real Decreto 902/2020, especialmente en lo relativo a los factores y subfactores de valoración, sus ponderaciones, las puntuaciones asignadas y los criterios de agrupación de puestos de igual valor.

A tal efecto, Correos asume el compromiso de facilitar la documentación técnica necesaria para dicha comprobación y, en caso de identificarse insuficiencias, promover las actuaciones de revisión o corrección que resulten procedentes, sin perjuicio del seguimiento anual de la auditoría retributiva previsto en la medida 5.9.2 del presente Plan.

El informe de auditoría retributiva tiene una vigencia de cuatro años, sin perjuicio de las obligaciones de actualización del registro retributivo y del seguimiento y revisión que resulten exigibles durante la vigencia del III Plan de Igualdad. La comprobación de la metodología de valoración de puestos y las actuaciones de revisión o corrección que, en su caso, procedan se desarrollarán conforme a los compromisos establecidos en la medida 5.9.2.

4. Objetivos generales

- Reducir la brecha de género en puestos de responsabilidad de los Grupos Profesionales I y II mediante políticas de promoción equitativas dirigidas a atraer candidaturas del sexo infrarrepresentado y con un seguimiento continuo.

- Promover la incorporación, permanencia y desarrollo profesional de las mujeres en áreas STEAM en la Compañía, garantizando la igualdad de oportunidades.

- Integrar la igualdad de género como un eje transversal en la estrategia corporativa, garantizando la equidad en todas las áreas y niveles de la Empresa, así como la incorporación de la perspectiva de género en la

globalidad de la actividad y funcionamiento de Correos; y potenciando una cultura inclusiva que impulse la competitividad y la innovación.

- Analizar los desequilibrios generacionales actuales existentes entre hombres y mujeres, así como la presencia mayoritaria de las trabajadoras en las jornadas a tiempo parcial con objeto de incorporar medidas, mediante los procesos internos y cambios organizativos, que contribuyan a paliar dichas desigualdades.

- Prevenir y actuar eficazmente contra el acoso sexual, por razón de género, laboral y/o moral, y LGBTIQ+ favoreciendo un ambiente seguro y respetuoso.

- Promover la salud y el bienestar integral del personal desde una perspectiva de género, con especial énfasis en la salud específica de la mujer, abordada desde todos los ámbitos; el apoyo psicológico, la conciliación y bienestar familiar, así como la protección de la maternidad y la correcta aplicación de los procedimientos preventivos, dotando a las personas trabajadoras de recursos, información y programas de apoyo desde una perspectiva de salud integral y de género.

- Impulsar la implicación activa masculina en la corresponsabilidad reforzando el acceso equitativo al disfrute de los permisos y evitando estereotipos de género mediante programas de sensibilización y comunicación; y avanzar en el compromiso de la empresa con la conciliación de la vida laboral y personal.

- Garantizar la protección integral de las personas trabajadoras frente a cualquier forma de violencia de género, fomentando un entorno laboral libre de discriminación.

- Garantizar una comunicación neutra y no sexista en los documentos, procesos y ámbitos de la empresa promoviendo una identidad corporativa igualitaria que elimine estereotipos.

- Profundizar en el conocimiento sistemático y continuo de la realidad de la igualdad en Correos para poder efectuar el seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en el III Plan de Igualdad y conocer la situación real de la igualdad en la empresa.

¨ ¨ *Los objetivos específicos de cada área de actuación objeto de este Plan se detallan en el apartado dedicado a las medidas a implementar.*

5. Áreas de actuación. Medidas a implementar

A partir de las conclusiones del diagnóstico de situación realizado se establecen una serie de objetivos generales y un programa de actuación. Dicho programa de actuación recoge los objetivos específicos derivados de los generales a alcanzar para cada una de las materias y las medidas acordadas para conseguir el propósito señalado.

Las medidas recogidas en el presente Plan tienen carácter autónomo y se desarrollará de forma complementaria a aquellas actuaciones impulsadas en otros ámbitos de la negociación colectiva.

Las áreas principales de actuación propuestas para este Plan, que se suman a lo establecido en el II Plan de Igualdad son las siguientes:



SELECCIÓN Y CONTRATACION

Objetivos específicos

- ☐ Garantizar procesos de selección con igualdad de oportunidades, libres de sesgos, y aumentar la presencia equilibrada en puestos infrarrepresentados.
- ☐ Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la empresa, especialmente en aquellos puestos donde exista infrarrepresentación de uno de los sexos.

MEDIDA 5.1.1	Diseño e implementación de herramientas de recopilación de datos en materia de selección y contratación para la obtención homogénea y periódica de información sobre la igualdad en Correos en dichos ámbitos.
INDICADOR	Personas candidatas presentadas, admitidas, preseleccionadas y seleccionadas en los procesos de selección, u otros que se determinen.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

MEDIDA 5.1.2	Estudiar la casuística asociada a los tramos de edad en los procesos de selección y diseñar nuevas iniciativas.
INDICADOR	% por género y edad.
RESPONSABLE	**Implantación:** Subdirección de Desarrollo de Personas. **Seguimiento y evaluación:** Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación:

	• 4º trimestre del año 2026: monitorización y estudio. • 4º trimestre del año 2027: diseño de nuevas iniciativas. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

MEDIDA 5.1.3	Elaborar una Guía de Prácticas Responsables de los Procesos de Selección para cualquier persona trabajadora que se incorpore al equipo de Selección siendo de obligado cumplimiento. Destacar incluir que se evitarán preguntas o valoraciones relacionadas con circunstancias personales o familiares no vinculadas al desempeño profesional a excepción de las preguntas necesarias para garantizar la no existencia de conflicto de intereses.
INDICADOR	Documento de la guía definitiva.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Recomendaciones, principios y directrices que garantizan procesos éticos y responsables en la Gestión del Talento y Selección.

Objetivo específico

☐ Aumentar la presencia de mujeres/hombres en áreas o puestos donde exista infrarrepresentación.

MEDIDA 5.1.4	Promover que las personas empleadas de la Compañía, independientemente de su género, se inscriban en procesos de selección

	internos en los que exista una infrarrepresentación significativa de su colectivo (femenino o masculino), impulsando acciones específicas que fomenten su participación y reduzcan los desequilibrios en la distribución de candidaturas.
INDICADOR	Nº de campañas destinadas a fomentar el uso del sistema de alertas de anuncios de procesos selectivos internos con infrarrepresentación de género, orientadas a incentivar la inscripción del colectivo menos representado (mujeres u hombres).
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre de los años 2027, 2028 y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Campaña sistema de alertas eTalent.

MEDIDA 5.1.5	Preservar la política de igualdad de género en las propuestas de selección en situaciones de igualdad, mérito y capacidad, a fin de favorecer la paridad en la resolución de los procesos.
INDICADOR	% de Candidaturas (Fase 1), % de Propuestas (Fase 2) y % de Seleccionadas (Fase 3) desagregadas por sexo.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 2º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

MEDIDA 5.1.6	Realizar un análisis para identificar los principales condicionantes, barreras o necesidades que estén influyendo en la presentación de candidaturas femeninas a puestos donde las mujeres estén infrarrepresentadas.
INDICADOR	Documento entregable que recoja el informe con conclusiones.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: • 3º trimestre del año 2027: diseño de los parámetros. • 3º trimestre del año 2028: extracción de las conclusiones. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Programa “Correos en femenino”

Objetivos específicos

- ☐ Aumentar la presencia de mujeres/hombres en áreas o puestos donde exista infrarrepresentación.
- ☐ Reducir la brecha de género en puestos de responsabilidad.

MEDIDA 5.1.7	Promover la representación equilibrada conforme a la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.
INDICADOR	% hombres y mujeres en el Comité de Dirección.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad

CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre de los años 2026, 2027, 2028 Y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Aplicación de las instrucciones lanzadas por SEPI y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, que regula la representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión públicos y privados.

Objetivos específicos

- ☐ Analizar la incidencia que la contratación a tiempo parcial pueda tener desde la perspectiva de género.

MEDIDA 5.1.8	Se realizará un seguimiento periódico de las contrataciones a tiempo parcial desagregado por sexo, evaluando su posible impacto sobre la promoción profesional, el acceso a la formación y el desarrollo de carrera profesional.
INDICADOR	Tendencia de crecimiento o descenso de los datos. Comparativa de periodos.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre de los años 2026, 2027, 2028 Y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

MEDIDA 5.1.9	Durante la vigencia del III Plan se continuará avanzando en el análisis de la información disponible relativa al acceso temporal al empleo y al funcionamiento de las bolsas de empleo desde la perspectiva de género, incorporando progresivamente aquellos elementos que permitan identificar posibles impactos diferenciales.

INDICADOR	Tendencia de crecimiento o descenso de los datos. Comparativa de periodos.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre de los años 2026, 2027, 2028 Y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico

☐ Integrar de manera sistemática la perspectiva de igualdad para el análisis de estas materias.

MEDIDA 5.2.1	Diseño e implementación de herramientas de recopilación de datos en materia de formación y promoción profesional para la obtención homogénea y periódica de información sobre la igualdad en Correos en dichos ámbitos. Se establecerá la obligación de una evaluación intermedia (segundo año) y la evaluación final del impacto del III Plan.
INDICADOR	% de personal técnico formado en igualdad, % de plantilla formada anualmente, informe de seguimiento con datos desagregados por sexo y grupo profesional que será analizado por la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad para evaluar la existencia de posibles brechas o sesgos y, en su caso, se propondrá medidas correctoras o de mejora, u otros que se determinen.

RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

MEDIDA 5.2.2	Se facilitará anualmente a Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad, en función de los recursos de los que disponga la Compañía, la información desagregada por sexo sobre los procesos de promoción profesional y de movilidad horizontal y vertical, con el objetivo de identificar posibles sesgos y valorar, en su caso, actuaciones adicionales.
INDICADOR	Tendencia de crecimiento o descenso de los datos. Comparativa de periodos.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre de los años 2026, 2027, 2028 Y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

Objetivo específico

- ☐ Desarrollar acciones de formación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla para promover una cultura corporativa basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación.
- ☐ Adquirir herramientas para generar ambientes de trabajo igualitarios e inclusivos a través del estudio de buenas prácticas, el uso del lenguaje inclusivo y la identificación de sesgos inconscientes, así como el conocimiento de las diferentes dimensiones de la Diversidad (incluyendo el género) y sensibilizar sobre sus distintas realidades.

MEDIDA 5.2.3	Mantener, en el itinerario formativo y actualizado, un curso obligatorio, cuyo objetivo es comprender el valor de la igualdad, la diversidad e inclusión en Correos y conocer el plan de igualdad como instrumento para visibilizar los principios de igualdad y equidad dentro de la Empresa.
INDICADOR	Nº de meses que se mantiene el curso incorporado en la vigencia del Plan; revisión anual de la vigencia de los contenidos actualizando, al menos, lo relativo al Plan; nº de personas convocadas y nº de personas que han superado el curso.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre del año 2027; y 4º trimestre de los años 2028 y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Curso “Igualdad, Diversidad e Inclusión”.

Objetivo específico

☐ Incorporar formación en igualdad, diversidad, identificación de sesgos cognitivos y corresponsabilidad.

MEDIDA 5.2.4	Implementar formación y/o sensibilización específica en las áreas o grupos en que, en la monitorización de indicadores en procesos selectivos, se identifique la infrarrepresentación de un género, con el fin de dotar a las personas implicadas en los procesos selectivos (órgano de selección) de los conocimientos necesarios. La formación y sensibilización se implantará, prioritariamente, en aquellas áreas donde se observen infrarrepresentaciones, pudiendo

	extenderse a otras como medida de continuidad. Priorizando su impartición a mandos intermedios y Dirección como medida estratégica.
INDICADOR	Nº de personas que completan la formación y/o reciben las acciones de sensibilización.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: • 4º trimestre del año 2027: diseño de las acciones y definición de áreas y grupos objetivos. • 4º trimestre del año 2028: implantación. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Materiales de sensibilización (Por ejemplo, lenguaje inclusivo: "Entornos seguros, respetuosos e inclusivos" – guía y vídeo).

MEDIDA 5.2.5	Programa Charlas STEAM para fomentar vocaciones STEAM (Ciencia (*Science*), Tecnología *(Technology*), Ingeniería (*Engineering)* y Matemáticas (*Mathematics*), realzando el papel de las mujeres en esas materias y promoviendo la visibilidad de las mismas en Correos en puestos de responsabilidad sobre estos temas.
INDICADOR	Nº de charlas realizadas, nº de ponentes, nº de alumnos/as y nº de acciones realizadas para dar visibilidad al programa. Porcentaje de mujeres inscritas en estos programas respecto al total de mujeres en cada Área respectiva.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027, y durante la vigencia del Plan.

	Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Adhesión de Correos a la Alianza STEAM por el Talento Femenino, Mujeres referentes internos en el ámbito STEAM e Institutos, y universidades públicas.

Objetivo específico

- ☐ Aumentar la presencia de mujeres/hombres en áreas o puestos donde exista infrarrepresentación.
- ☐ Colaborar y participar con instituciones que tengan como objetivo la igualdad entre hombres y mujeres.

DIDA 5.2.6	Favorecer el liderazgo inclusivo mediante la formación y sensibilización del / de la responsable de personas como rol fundamental en la generación de entornos igualitarios.
INDICADOR	Nº de personas responsables formadas y/o sensibilizadas.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre del año 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Comunidad de liderazgo, apartado “Liderazgo inclusivo” y curso “Igualdad, Diversidad e Inclusión”.

MEDIDA 5.2.7	Implementar acciones de desarrollo dentro de los Planes de Desarrollo Individual para favorecer la generación de las redes relacionales y de apoyo en el colectivo femenino mediante programas de *Mentoring o Crossmentoring.*
INDICADOR	Nº de personas impactadas e índice de satisfacción con la iniciativa.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Programa *Mentoring y Programa Crossmentoring*.

Objetivo específico

☐ Formar y sensibilizar en materia de igualdad a los miembros de la Comisión de Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad del III Plan de Igualdad.

MEDIDA 5.2.8	Formar a las personas integrantes de la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad.
INDICADOR	Nº de personas integrantes a los que se le ofrece la formación y nº de personas integrantes que finalizan la formación.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad

CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Acciones formativas en materia de igualdad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico

☐ Promoción de la salud y el bienestar de la mujer: poner en valor la salud femenina, visibilizando sus necesidades específicas y fomentando la participación de las mujeres en el cuidado de su salud física, mental y social.

MEDIDA 5.3.1	Semana de la Mujer: organización de una semana temática centrada en la salud femenina, abordando aspectos como: patologías crónicas, perimenopausia y menopausia, determinantes sociales de la salud (cargas familiares, desigualdad salarial, presión social sobre los estándares de belleza, falta de tiempo libre), difusión de campañas corporativas vigentes (ej.: reconocimientos médicos), salud mental.
INDICADOR	Nº de participación de las mujeres en las acciones propuestas.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre de los años 2027, 2028, 2029 y 2030.

	Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	25h/primer trimestre de cada año. Elaboración, puesta en marcha, difusión y seguimiento de la campaña; Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y Área de Comunicación Interna.

MEDIDA 5.3.2	"Correos Saludable: Mujer y Salud": creación de un espacio específico dentro de Conecta "Correos Saludable", denominado "Salud y Mujer", donde se alojen contenidos con enfoque de género. Se incorporará un apartado específico sobre perimenopausia y menopausia, y se abordarán todos los ámbitos del bienestar: salud laboral, conciliación, vida familiar y social, y salud física y nutrición.
INDICADOR	Nº de participación en las acciones presentadas y nº de descargas de documentos.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027, con incorporación progresiva de contenidos durante todo el año. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20h/año. Diseño y elaboración de la información, comunicación y mantenimiento de la plataforma. Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y Área de Comunicación Interna.

MEDIDA 5.3.3	Campañas informativas sobre perimenopausia y menopausia: diseño y difusión de nuevas campañas informativas centradas en estas materias. Los materiales quedarán disponibles de forma permanente en la intranet Conecta.
INDICADOR	Nº de participación en las acciones presentadas y nº de descargas de documentos.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre de 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20h/año. Diseño y elaboración de la información, comunicación y mantenimiento de la plataforma. Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y Área de Comunicación Interna.

MEDIDA 5.3.4	Campañas informativas sobre cáncer de mama: diseño y difusión de nuevas infografías centradas en esta materia. Los materiales quedarán disponibles de forma permanente en la intranet Conecta.
INDICADOR	Nº de participación en las acciones presentadas y nº de descargas de documentos.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad

CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre del año 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20h/año. Diseño y elaboración de la información, comunicación y mantenimiento de la plataforma. Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y Área de Comunicación Interna.

MEDIDA 5.3.5	Salud senior: diseño y difusión de materiales enfocados en la salud con perspectiva de género para mayores de 57 años. Los materiales quedarán disponibles de forma permanente en la intranet Conecta.
INDICADOR	Nº de participación en las acciones presentadas y nº de descargas de documentos.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre del año 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	40h/año. Diseño y elaboración de la información, comunicación y mantenimiento de la plataforma. Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y Área de Comunicación Interna.

Objetivo específico

☐ Promover el bienestar mental y emocional de toda la plantilla a través de un programa de apoyo psicológico para todo el personal.

MEDIDA 5.3.6	Sesiones de mindfulness y gestión del estrés: implementación de sesiones periódicas orientadas a la reducción del estrés y la mejora del bienestar emocional.
INDICADOR	Nº de participación en las acciones presentadas.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y la Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 2º trimestre del año 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	30h/año. Sesiones de 40 minutos guiadas, seguimiento y diseño del programa. Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y Área de Comunicación Interna.

MEDIDA 5.3.7	Call emocional: servicio de atención emocional para el personal, como recurso de apoyo psicológico.
INDICADOR	Nº empleados/as de utilización del servicio.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	30h/año, desarrollo tecnológico, gestión de contratación, seguimiento del servicio, comunicación, difusión y desarrollo del nuevo programa de apoyo emocional.

	Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y Área de Comunicación Interna.

Objetivo específico

☐ Bienestar familiar y conciliación.

MEDIDA 5.3.8	Asesoramiento y apoyo a personas dependientes: servicio de asesoramiento y apoyo dirigido al personal con familiares en situación de dependencia.
INDICADOR	% personas trabajadoras con familiares en situación de dependencia que utilizan el servicio de asesoramiento y apoyo. Número de consultas o sesiones de asesoramiento realizadas en el periodo.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y la Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	30h/año, desarrollo tecnológico, gestión de contratación, seguimiento del servicio, comunicación, difusión y desarrollo del programa. Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, y Área de Comunicación Interna.

Objetivo específico

☐ Protección a la maternidad/embarazo y lactancia.

MEDIDA 5.3.9	Difusión y correcta gestión de las bajas por riesgo durante el embarazo y protección a la maternidad. Incorporación de un ítem específico sobre bajas por riesgo durante el embarazo dentro del Plan Anual de Trabajo con la Mutua.
INDICADOR	Inclusión en el Plan Anual Correos - Mutua.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre de 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	25h/año incluyendo control y gestión de las bajas médicas y reunión seguimiento de estas con Mutua. Servicio de Prevención Propio.

MEDIDA 5.3.10	Salas acondicionadas para lactancia materna en el 80% de los centros de tratamiento y jefaturas provinciales (edificios centrales).
INDICADOR	Número de centros con posibilidad de salas acondicionadas para este fin/ Demanda de las trabajadoras.
RESPONSABLE	Implantación: Servicio de Prevención Propio y equipo de Empresa Saludable de la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2027, hasta completar la totalidad de los centros de tratamiento y jefaturas provinciales.

	Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	100h/año. Salas disponibles para su acondicionamiento. Área de mantenimiento, Subdirección de Centros y Subdirección de Seguridad y Salud Laboral.

Objetivo específico

☐ Fomentar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

MEDIDA 5.3.11	Identificar la composición por sexo de la Comisión Estatal de Salud Laboral (CESL), así como de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud (CPSS).
INDICADOR	Informe de la composición de la CESL y los CPSS desagregado por sexo.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027, y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20 horas/año de recopilación de la totalidad de miembros de los Comités y elaboración del informe.

Objetivo específico

☐ Equilibrar las jornadas perdidas por incapacidad temporal entre hombres y mujeres.

MEDIDA 5.3.12	Introducir indicadores desagregados por sexo, edad, colectivo y agrupación diagnóstica, en los informes de absentismo

	entregados en la Comisión Estatal de Salud Laboral (CESL).
INDICADOR	Informe de absentismo desagregado por sexo, edad, colectivo y agrupación diagnostica, entregado en la Comisión Estatal de Salud Laboral.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027, y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20 horas/año de preparación y desarrollo tecnológico para la creación de los informes. Área de gestión de la incapacidad temporal.

MEDIDA 5.3.13	Capacitación a los mandos intermedios en detección de sobrecargas, gestión equitativa del trabajo y prevención de la incapacidad temporal.
INDICADOR	Evolución del índice de incapacidad temporal en los equipos gestionados por mandos formados.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre del año 2027, y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20 horas/año, equipo de gestión, comunicación, formación, BP de la Dirección de Recursos Humanos.

MEDIDA 5.3.14	Cultura preventiva y de bienestar pasando de una visión reactiva de la IT a una visión preventiva.

INDICADOR	Nº de campañas de sensibilización realizadas.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 2º trimestre del año 2027, y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20 horas/año, elaboración del material formativo, seguimiento y difusión. Servicio de Prevención Propio, Área de Gestión de la Incapacidad Temporal y Comunicación Interna.

Objetivo específico

☐ Garantizar el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones, protocolos y documentos.

MEDIDA 5.3.15	Revisar, adaptar y actualizar los documentos (procedimientos, protocolos, etc.) aplicando la perspectiva de género y la inclusión del lenguaje inclusivo.
INDICADOR	Número y tipo de cambios realizados
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Seguridad y Salud Laboral. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027, y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	30 horas/año.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico

☐ Establecer mecanismos eficaces para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, o laboral y/o moral garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

MEDIDA 5.4.1	Negociación de un nuevo Protocolo contra el Acoso Sexual, por Razón de Sexo, o Laboral y/o Moral, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de acuerdo con la normativa legal.
INDICADOR	Documento definitivo del protocolo.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Relaciones Laborales y Asesoramiento. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Normativa y legislación de referencia. Plantillas y modelos oficiales del Ministerio de Igualdad y del Instituto de la Mujer.

Objetivo específico

☐ Formar y sensibilizar a la plantilla y a los mandos en detección y respuesta sobre prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

☐ Promover una cultura organizativa de tolerancia cero frente al acoso sexual, por razón de sexo y cualquier otra forma de violencia.

MEDIDA 5.4.2	Campaña de sensibilización y prevención para difundir el Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, y laboral y/o moral.
INDICADOR	Nº de iniciativas realizadas al año.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026 y durante la vigencia del Plan (condicionado a la aprobación del documento) Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030.
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Campañas de comunicación y materiales asociados.

MEDIDA 5.4.3	Crear la figura de persona embajadora con formación en materia de acoso laboral y presencia en las diferentes áreas territoriales, que tenga como cometido orientar y/o sensibilizar sobre esta materia, y proporcionar herramientas/recursos.
INDICADOR	Nº de personas embajadoras.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2028 (condicionado a la aprobación del documento). Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Personas embajadoras. Acciones de preparación de la figura.

Objetivos específicos

- ☐ Promover el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en todos los canales de comunicación interna y externa, así como transmitir una cultura inclusiva en la identidad corporativa.
- ☐ Incorporar un enfoque inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
- ☐ Revisar documentación corporativa para eliminar expresiones sexistas.
- ☐ Promover una cultura de igualdad en la identidad visual y narrativa de la organización.
- ☐ Fomentar actitudes respetuosas y libres de estereotipos.

MEDIDA 5.5.1	Implementar un plan de comunicación interno de contenidos específicos en igualdad de género y tendentes a lograr la utilización del lenguaje neutro y no sexista en la documentación corporativa.
INDICADOR	Calendario de acciones e informe de actividad.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas, y Área de Mejora Continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Definición del calendario de acciones, visibilización de días relevantes (igualdad de género, contra la violencia de género, etc.). y utilización de canales corporativos para difusión de contenidos (notas internas, Correos Informa, incorporación de contenidos en Radar Correos, etc.).

MEDIDA 5.5.2	Revisión periódica de la Guía Práctica del Lenguaje Inclusivo con Perspectiva de Género y Guía Práctica del Lenguaje Inclusivo contra el Racismo y la Xenofobia, para ampliar su enfoque e incorporar la diversidad sexual, racial, étnica, generacional y para las personas con discapacidad.
INDICADOR	% guías revisadas con lenguaje inclusivo, frecuencia y nivel de cumplimiento.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas, y Área de Mejora Continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Normativa vigente y Guía Práctica del Lenguaje Inclusivo con Perspectiva de Género y Guía Práctica del Lenguaje Inclusivo contra el Racismo y la Xenofobia.

MEDIDA 5.5.3	Revisión y control de documentos y comunicaciones internas y/o procedentes de diferentes Direcciones para verificar el cumplimiento de la Guía Práctica del Lenguaje Inclusivo con Perspectiva de Género.
INDICADOR	% documentos revisados con lenguaje inclusivo y nivel de cumplimiento.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad

CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre de los años 2027, 2028, 2029 y 2030. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Documentación y comunicaciones, y Guía Práctica del Lenguaje Inclusivo.

MEDIDA 5.5.4	Revisión del contenido web y redes sociales con perspectiva de género y lenguaje inclusivo.
INDICADOR	% contenido web y redes sociales y nivel de cumplimiento.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 2º trimestre de los años 2027, 2028, 2029 y 2030. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Páginas web y redes sociales.

MEDIDA 5.5.5	Acciones de sensibilización para fomentar la comunicación inclusiva.
INDICADOR	Nº de iniciativas realizadas.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030

MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Campañas de comunicación y materiales asociados; curso “Igualdad, Diversidad e Inclusión”; vídeo “Lenguaje inclusivo”, y guías e infografías de género revisadas.

MEDIDA 5.5.6	Implementar acciones de sensibilización y divulgación del compromiso de la igualdad y diversidad de género que favorezca la atracción y retención del talento diverso y la igualdad de oportunidades.
INDICADOR	Informe de actividad.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Realización de charlas, talleres o trabajos en grupo, actividades, publicación de campañas y contenidos de sensibilización (web, redes sociales, medios, etc.); difusión de decálogos, guías o materiales; participación en foros, eventos y congresos especializados; obtención de reconocimientos, certificaciones y rankings, y desarrollo y difusión de buenas prácticas, a fin de generar que las personas participantes reflexionen sobre temas relativos a la situación de hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDA 5.5.7	Implantar un sistema de gestión de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) conforme a los requisitos de la norma ISO 30415, que garantice la integración de principios, prácticas y responsabilidades en toda la organización, incluyendo la definición de políticas, la identificación de riesgos y oportunidades, la estandarización de procesos, el seguimiento de indicadores y la mejora continua para promover entornos inclusivos y equitativos que ayuden a alcanzar la igualdad real y de género.
INDICADOR	Nº de acciones realizadas para la implantación del sistema.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Implantación de ISO 30415 DEI.

Objetivo específico

☐ Conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras de Correos sobre la igualdad en la empresa.

MEDIDA 5.5.8	Elaboración y difusión de cuestionarios o encuestas anónimas para analizar las posibles brechas existente en materia de igualdad en la compañía.
INDICADOR	Tasa de respuesta, tasa de finalización y satisfacción general.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora continua y Gestión del Cambio.

	Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2028. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuestionarios, encuestas y/o formularios.

Objetivo específico

☐ Integrar de manera sistemática la perspectiva de igualdad para el análisis de estas materias.

MEDIDA 5.5.9	Diseño e implementación de herramientas de recopilación de datos en materia de comunicación y cultura inclusiva para la obtención homogénea y periódica de información sobre la igualdad en Correos en dichos ámbitos.
INDICADOR	Nº de comunicaciones con lenguaje inclusivo u otros que se determinen.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora Continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre del año 2028. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

Objetivo específico

☐ Establecer una figura cuya función sea velar por la aplicación de la Igualdad y promover su carácter transversal en todos los ámbitos de la compañía.

MEDIDA 5.5.10	Puesta en marcha de la figura Agente de Igualdad con formación específica en la materia, encargada de incluir el enfoque de género en toda la compañía con las funciones que se determinen en la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad.
INDICADOR	Asignación Agente de Igualdad.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 2º trimestre del año 2028. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Especialista en Igualdad.

Objetivo específico

☐ Incrementar la participación de mujeres (o del colectivo infrarrepresentado) acciones estratégicas vinculadas a la promoción.

MEDIDA 5.5.11	Visibilizar a referentes del género infrarrepresentado en procesos selectivos para diferentes puestos mediante acciones de sensibilización.
INDICADOR	Nº de acciones realizadas.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas y Área de Mejora Continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan.

	Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Canales y vías de comunicación internos.

Objetivo específico

☐ Asegurar que toda la plantilla conozca de forma accesible, actualizada y transparente los derechos y medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.

MEDIDA 5.5.12	Campaña de difusión sobre materiales relativos a sensibilización con la corresponsabilidad con disponibilidad permanente en el Campus Virtual.
INDICADOR	Nº de personas impactadas.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Desarrollo de Personas y Área de Mejora Continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Charla: “Retos de hoy: Corresponsabilidad” y recurso en Campus Virtual: “Retos de hoy: Corresponsabilidad”.

Objetivo específico

☐ Colaborar y participar con instituciones que tengan como objetivo la igualdad entre hombres y mujeres.

MEDIDA 5.5.13	Estar presente y participar en organismos e instituciones que trabajen en la promoción de la igualdad.

INDICADOR	Nº de participaciones.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del 2026 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Convocatorias externas.

Objetivo específico

☐ Impulsar el conocimiento, a todos los colectivos, de las medidas puestas en marcha en el III Plan de Igualdad.

MEDIDA 5.5.14	Actualizar el apartado específico en Conecta, con noticias relacionadas con el plan de igualdad y utilizar todos los canales corporativos para comunicar el mismo.
INDICADOR	Número de visitas y número de noticias.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20 horas/año.

Objetivo específico

☐ Fomentar la participación equitativa de los hombres en las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidados, promoviendo un cambio cultura que favorezca la igualdad efectiva.

MEDIDA 5.5.15	Promover activamente la corresponsabilidad mediante campañas internas informativas dirigidas a hombres para la difusión de los derechos de conciliación con enfoque masculino normalizando el uso de permisos de paternidad, lactancia y reducciones de jornada, excedencia por cuidado y cualesquiera otras medidas de corresponsabilidad.
INDICADOR	Campañas de comunicación.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 2º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Canales de comunicación corporativos.

MEDIDA 5.5.16	Fomentar la normalización del uso de permisos de paternidad, lactancia y reducciones de jornada, excedencia por cuidado y cualesquiera otras medidas de corresponsabilidad visibilizando referentes masculinos.
INDICADOR	Campañas de comunicación.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora continua y Gestión del Cambio Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2027 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Canales de comunicación corporativos, roles models, infografías, etc.

Objetivo específico

☐ Proteger a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género mediante medidas de prevención, apoyo, acompañamiento y garantías laborales, asegurando un entorno seguro y libre de violencia.

MEDIDA 5.6.1	Crear la figura de persona embajadora con formación en materia violencia de género y presencia en las diferentes áreas territoriales, que tenga como cometido orientar y/o sensibilizar sobre esta materia.
INDICADOR	Nº de personas embajadoras.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2028. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Materiales de sensibilización y formación especializada.

MEDIDA 5.6.2	Informar a la plantilla sobre los derechos laborales y medidas de aplicación para las mujeres víctimas de violencia de género.
INDICADOR	Nº de acciones realizadas.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora Continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026, 2027, 2028 y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030

MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Guías, recursos formativos y trípticos (“En Correos estamos a tu lado contra la violencia de género) y nota interna.

MEDIDA 5.6.3	Sensibilizar sobre acoso sexual e identificación de las señales de acoso en los casos de violencia de género.
INDICADOR	Nº de acciones realizadas.
RESPONSABLE	Implantación: Área de Mejora Continua y Gestión del Cambio. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre de los años 2026, 2027, 2028 y 2029 (condicionado a la aprobación del documento). Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Curso en abierto en el Campus Virtual: “En Correos estamos a tu lado contra la violencia de género” y guías, recursos formativos y trípticos.

MEDIDA 5.6.4	Aquellas personas que acrediten ser víctimas de violencia de género podrán solicitar el préstamo sin interés recogido en el Plan de Acción Social en cualquier momento del año.
INDICADOR	Nº de préstamos sin interés solicitados y nº de préstamos sin interés concedidos.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Relaciones Laborales y Asesoramiento. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026 y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Plan de Acción Social anual.

MEDIDA 5.6.5	Desarrollar la implementación de un sistema de codificación de las nuevas solicitudes de movilidades por motivos personales y familiares incluidos los casos de violencia de género, que posibilite un análisis con perspectiva de género.
INDICADOR	El código establecido para su identificación.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Gestión y Política Retributiva. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 1º trimestre del año 2028. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Aplicación informática.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico

☐ Promover mejoras relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral, y la corresponsabilidad.

MEDIDA 5.7.1	Establecer un horario para la convocatoria y celebración de reuniones internas y externas que eviten prolongaciones de la jornada laboral y colaboren en la conciliación.
INDICADOR	Jornada laboral.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030

MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Aplicaciones informáticas.

MEDIDA 5.7.2	Impulsar la corresponsabilidad en cuidados, promoviendo que los hombres utilicen los permisos por cuidados y reducciones de jornada.
INDICADOR	% de hombres que utilizan permisos de cuidados.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 3º trimestre del año 2027, y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	20 horas/año

MEDIDA 5.7.3	Facilitar el disfrute de los permisos por matrimonio o registro de pareja de hecho desde los cinco días anteriores a la boda o registro, o íntegramente a partir del primer día hábil después de ésta, a no ser que coincida con algún periodo vacacional en cuyo caso se disfrutaría a continuación.
INDICADOR	Número de permisos por estas causas disfrutados, desagregados por tipología y porcentaje de mujeres y hombres.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Gestión y Política Retributiva. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026, y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Equipos de Gestión de Recursos Humanos y cuadros de mando.

MEDIDA 5.7.4	Mantener el derecho al disfrute de los días adicionales a las vacaciones, aún en los supuestos en los que ha expirado el año natural, tras la incorporación de las situaciones de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, cuidado del lactante o situaciones de incapacidad temporal.
INDICADOR	Número de permisos disfrutados tras las situaciones recogidas, desagregados por tipología y porcentaje de mujeres y hombres.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Gestión y Política Retributiva. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026, y durante la vigencia del Plan. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Equipos de Gestión de Recursos Humanos y cuadros de mando.

MEDIDA 5.7.5	Promover las actuaciones necesarias para que se abone, sin reducción proporcional, el complemento de producción y asistencia, y el complemento de permanencia y desempeño, en las situaciones de reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o violencia de género.
INDICADOR	Número de reducciones de jornada disfrutadas, desagregadas por tipología y porcentaje de hombres y mujeres.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Gestión y Política Retributiva. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: Supeditado a las autorizaciones necesarias y desarrollos tecnológicos correspondientes. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Desarrollo tecnológico de aplicaciones.

Objetivo específico

☐ Integrar de manera sistemática la perspectiva de igualdad para el análisis de estas materias.

MEDIDA 5.7.6	Diseño e implementación de herramientas de recopilación de datos en materia de conciliación y corresponsabilidad con perspectiva de género para la obtención homogénea y periódica de información sobre la igualdad en Correos en dichos ámbitos.
INDICADOR	% de excedencias concedidas desagregadas por sexo u otros que se determinen.
RESPONSABLE	Implantación: Subdirección de Gestión y Política Retributiva. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico

☐ Conciliación del derecho y la gestión del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores con perspectiva de género.

MEDIDA 5.8.1	Con periodicidad semestral, se facilitará a la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad información agregada y anonimizada sobre la evolución de las solicitudes de adaptación de jornada formuladas al amparo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo identificar posibles tendencias o impactos diferenciados por razón de género y valorar, en su caso, recomendaciones de mejora.
INDICADOR	Tendencia de crecimiento o descenso de los datos. Comparativa de periodos.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026, 2027, 2028 y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

Objetivo específico

☐ Enfocar la conversión progresiva de los contratos de tiempo parcial en tiempo completa con perspectiva de género.

MEDIDA 5.8.2	Impulsar la conversión progresiva de los contratos de tiempo parcial en tiempo completo, en desarrollo de lo previsto en el Acuerdo Marco entre Correos y Sindicatos de 31 de diciembre de 2024 y dentro del marco negocial, convenir aspectos que promuevan la equidad entre géneros e igualdad de oportunidades para la misma. Asimismo, se establece la posibilidad de acciones positivas si persiste la sobrerrepresentación femenina en contratos parciales.

INDICADOR	Nº de conversiones y porcentaje de jornada parcial a completa con distribución por sexo.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026, 2027, 2028 y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

Objetivo específico

☐ Analizar impactos diferenciados desde la perspectiva de género sobre la conciliación y la corresponsabilidad ante situaciones meteorológicas excepcionales.

MEDIDA 5.8.3	La Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad analizará aquellas situaciones excepcionales derivadas de fenómenos meteorológicos adversos, conforme a los procedimientos aplicados en esta materia desde la Subdirección de Seguridad y Salud Laboral, que pudieran generar impactos diferenciados desde la perspectiva de la conciliación y la corresponsabilidad, pudiendo formular recomendaciones de actuación y mejora.
INDICADOR	Nº de situaciones meteorológicas adversas excepcionales y % de plantilla afectada.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre del año 2026, 2027, 2028 y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

Objetivo específico

☐ Evaluar la clasificación profesional por sexo detectando desequilibrios significativos en la presencia de mujeres y hombres en cada grupo profesional.

MEDIDA 5.9.1	En el marco de los desarrollos derivados del Acuerdo Marco del 31 de diciembre de 2024, y desde el respecto a la autonomía del III Plan de Igualdad, se realizará un seguimiento periódico de la evolución de la clasificación profesional desde la perspectiva de género, prestando especial atención a los posibles impactos diferenciales que pudieran derivarse de su implementación.
INDICADOR	Tendencia de crecimiento o descenso de los datos (Ejemplo: distribución de mujeres y hombres por grupo profesional). Comparativa de periodos.
RESPONSABLE	Implantación: Dirección de Recursos Humanos. Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre de los años 2026, 2027, 2028 Y 2029. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Cuadro de mando.

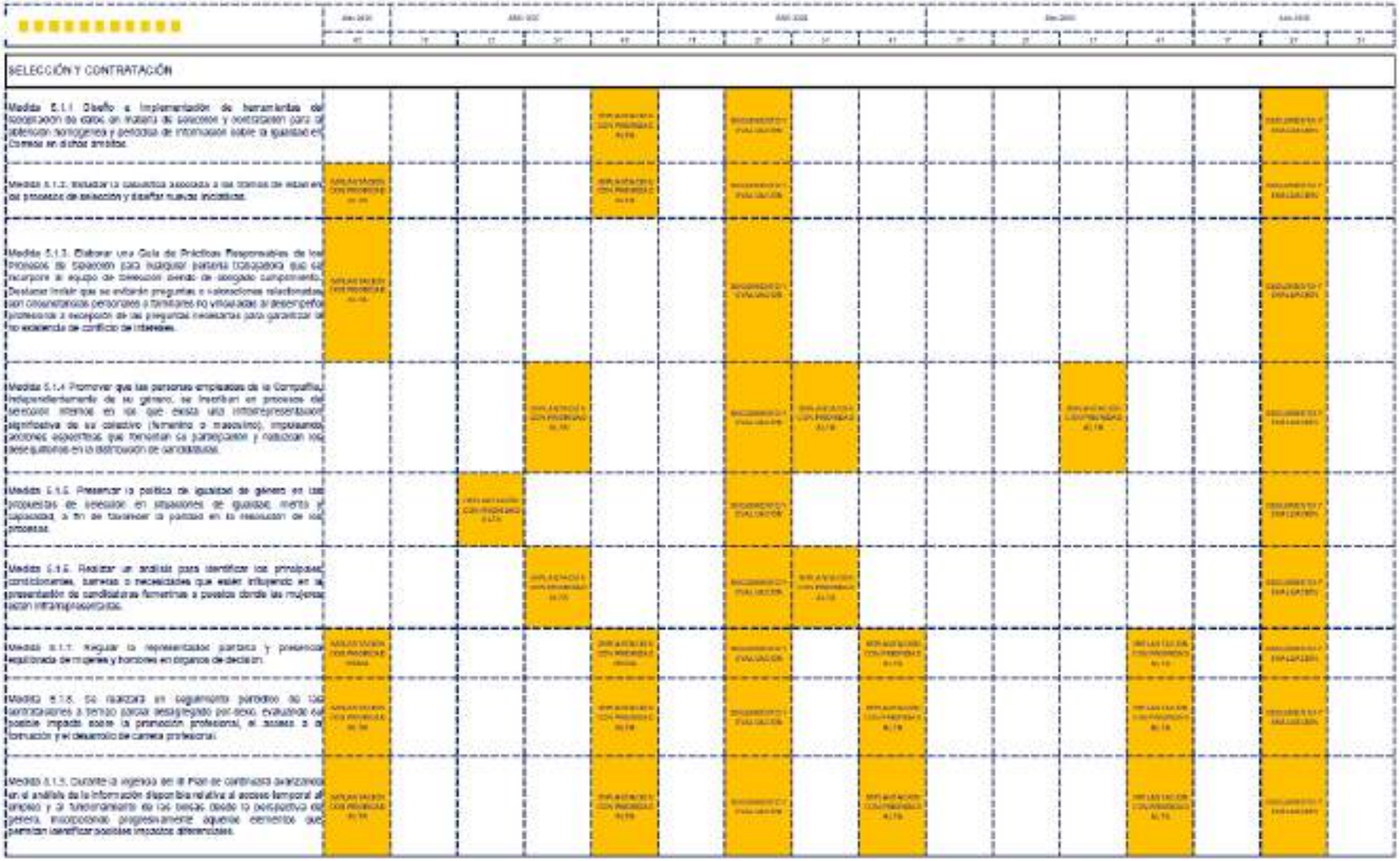
Objetivo específico

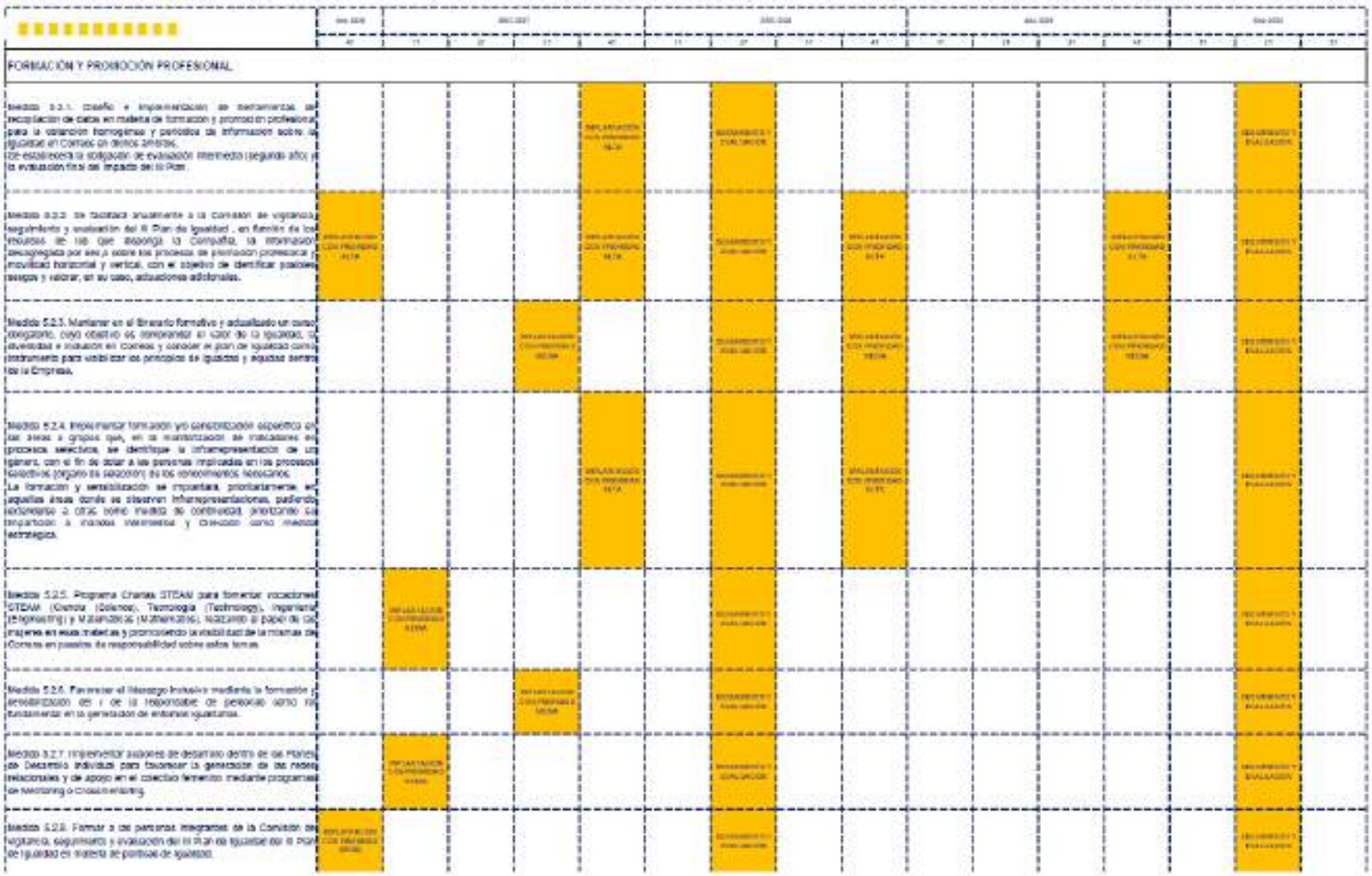
☐ Identificar posibles desviaciones o brechas persistentes y, valorar, en su caso, la necesidad de impulsar medidas adicionales orientadas a garantizar la efectividad del principio de igualdad retributiva.

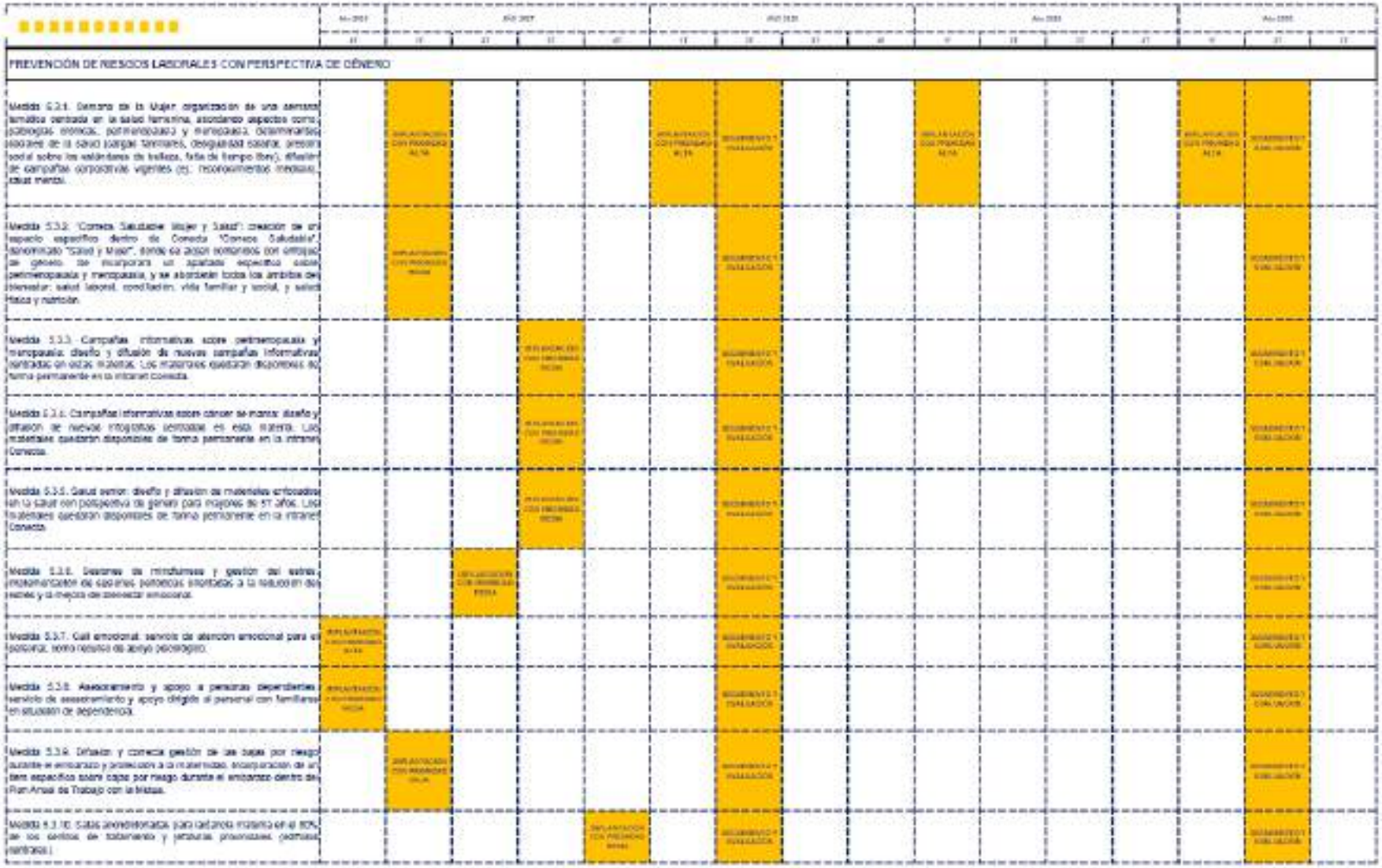
MEDIDA 5.9.2		Incorporar al ámbito de actuación de la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad el análisis anual del informe de auditoría retributiva, facilitando la información necesaria para evaluar su evolución durante la vigencia del III Plan. Asimismo, Correos facilitará a la Comisión de Vigilancia, Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad la documentación metodológica correspondiente al sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado en la auditoría retributiva de 2024, incluyendo los factores y subfactores considerados, sus ponderaciones, las puntuaciones o valores numéricos asignados y los criterios de agrupación de puestos de igual valor. La Comisión examinará dicha documentación durante el primer semestre de 2027 para comprobar su adecuación al Real Decreto 902/2020. Si se identificaran insuficiencias, Correos promoverá las actuaciones necesarias para su corrección, incluida, cuando proceda, la revisión del sistema de valoración y la actualización de los análisis retributivos afectados, sin perjuicio de las competencias de la negociación colectiva en materia de clasificación profesional y estructura retributiva.
INDICADOR		Brecha salarial total, brecha por puesto equiparado, evolución anual, variaciones porcentuales en salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, promedios (media aritmética) y medianas (valor central de la distribución).
RESPONSABLE		Implantación: Dirección de Recursos Humanos.

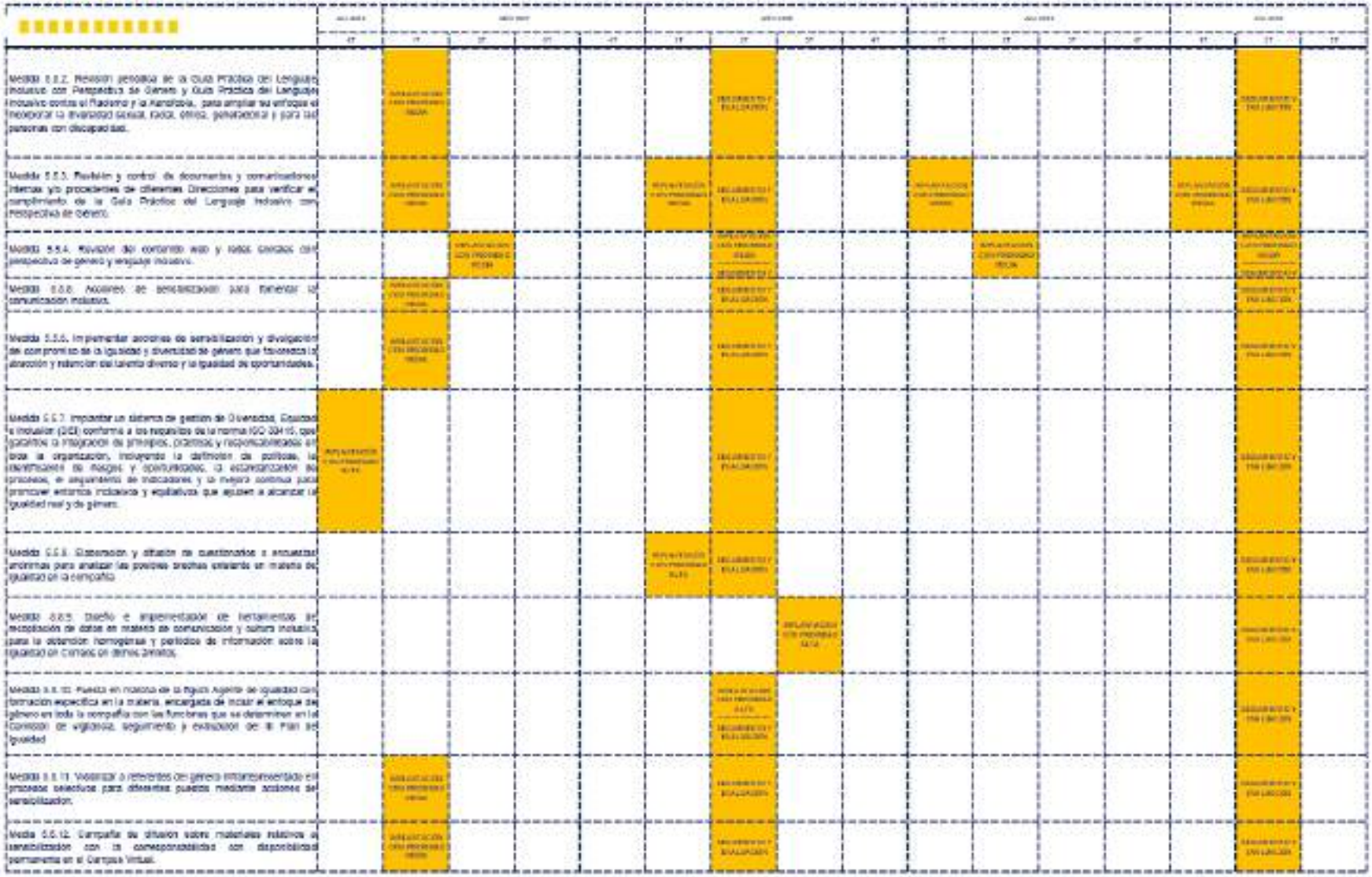
	Seguimiento y evaluación: Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad
CALENDARIO	Implantación: 4º trimestre de los años 2026, 2027, 2028 Y 2029. Entrega de la documentación metodológica de la VPT de 2024 y examen por la Comisión: primer semestre de 2027. Seguimiento y evaluación: 2º trimestre del año 2028 y 2º trimestre del año 2030
MEDIOS HUMANOS/ HERRAMIENTAS	Informe de auditoría retributiva.

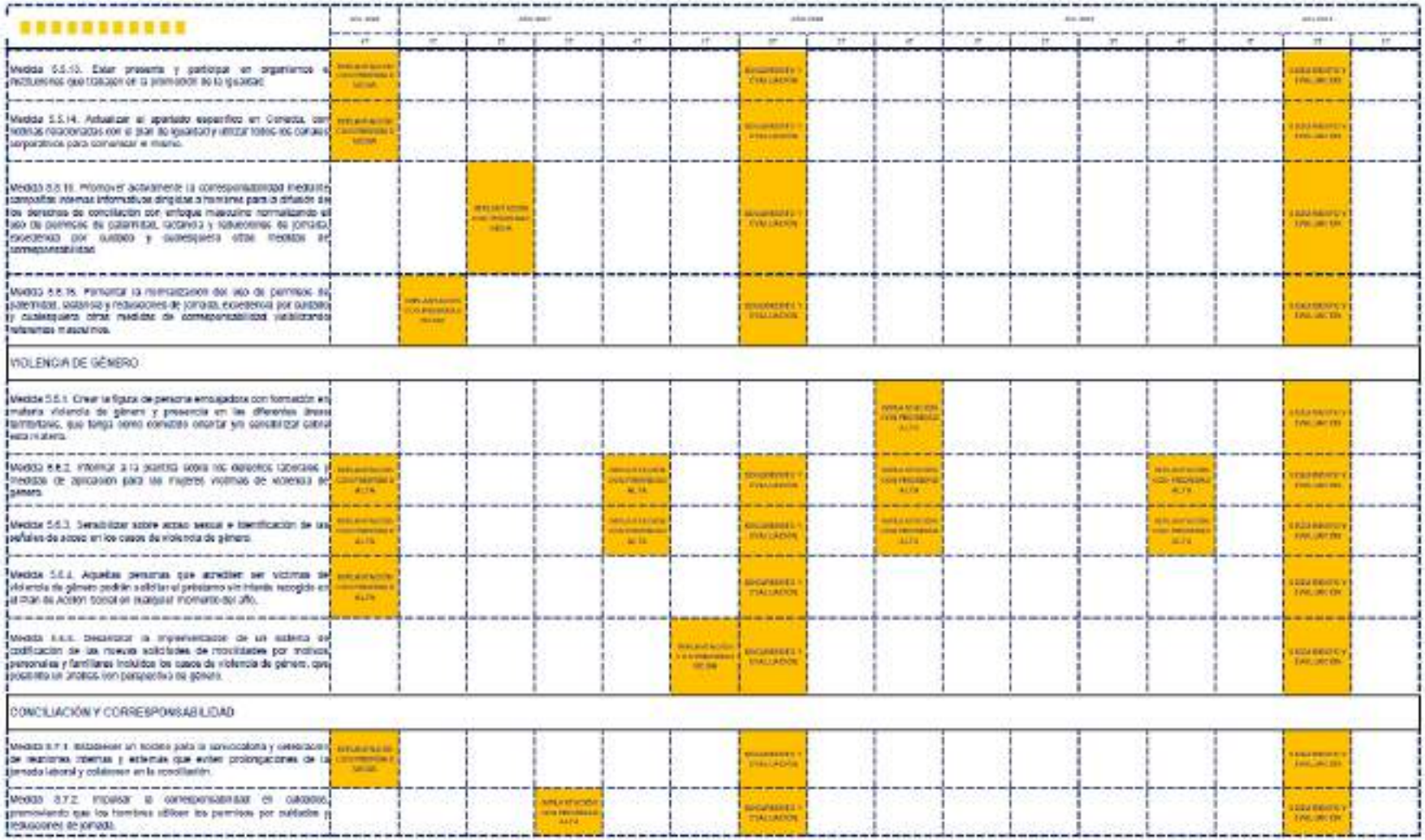
6. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas


SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

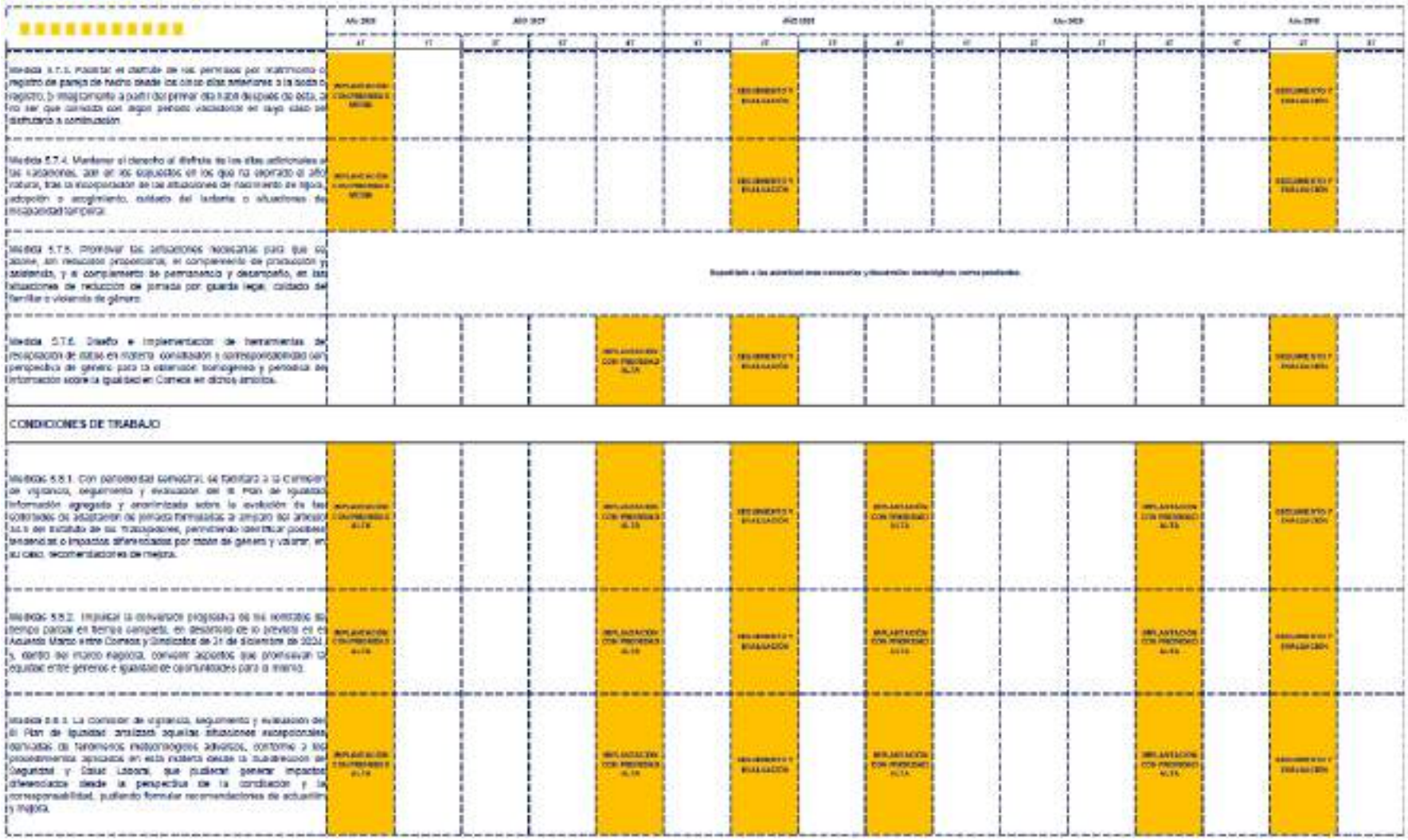

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL


FREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

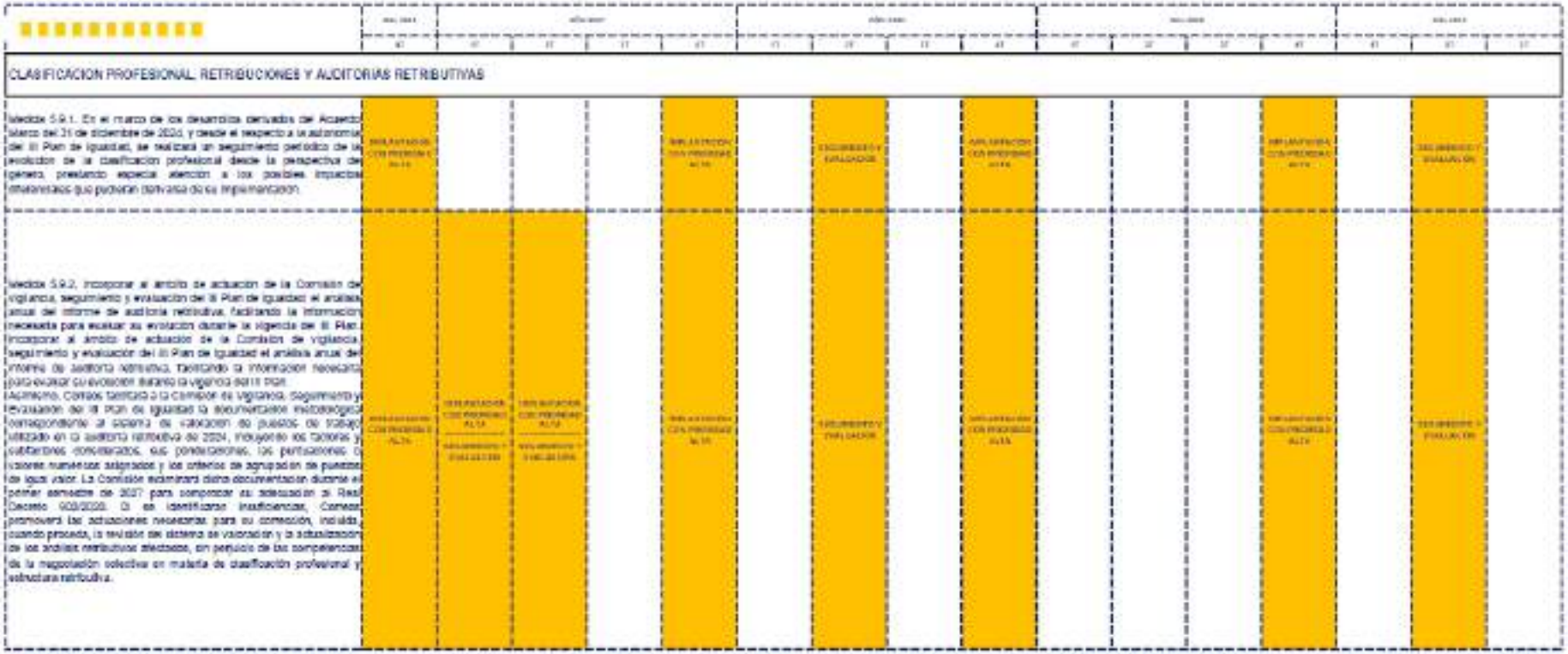




Medida 5.5.13. Estar presente y participar en organismos o instrumentos que trabajen en la promoción de la igualdad.																
Medida 5.5.14. Actualizar el apartado específico en Comarca, con noticias relacionadas con el plan de igualdad y utilizar todos los canales corporativos para comunicar el mismo.																
Medida 5.5.15. Promover activamente la corresponsabilidad mediante campañas internas informativas dirigidas a hombres para la difusión de los derechos de conciliación con enfoque masculino normalizando el uso de permisos de paternidad, cuidados y reducciones de jornada, ejercidos por ellos y cualesquiera otras medidas de corresponsabilidad.																
Medida 5.5.16. Fomentar la normalización del uso de permisos de paternidad, cuidados y reducciones de jornada ejercidos por hombres y cualesquiera otras medidas de corresponsabilidad, visibilizando referentes masculinos.																
VIOLENCIA DE GÉNERO																
Medida 5.6.1. Crear la figura de persona empleadora con formación en materia violencia de género y presencia en las diferentes áreas territoriales, que tenga como cometido orientar y concienciar sobre esta materia.																
Medida 5.6.2. Informar a la plantilla sobre los derechos laborales y medidas de aplicación para las mujeres víctimas de violencia de género.																
Medida 5.6.3. Sensibilizar sobre acoso sexual e identificación de las señales de acoso en los casos de violencia de género.																
Medida 5.6.4. Aquellas personas que acrediten ser víctimas de violencia de género podrán solicitar el préstamo sin interés recogido en el Plan de Acción Social en Igualdad mencionado/a/o.																
Medida 5.6.5. Desarrollar la implementación de un sistema de codificación de las nuevas solicitudes de movilidades por motivos personales y familiares incluidos los casos de violencia de género, que posibilite un análisis con perspectiva de género.																
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD																
Medida 5.7.1. Establecer un horario para la convocatoria y celebración de reuniones internas y externas que eviten prolongaciones de la jornada laboral y colaboren en la conciliación.																
Medida 5.7.2. Impulsar la corresponsabilidad en cuidados, promoviendo que los hombres utilicen los permisos por cuidados y reducciones de jornada.																



CONDICIONES DE TRABAJO


CLASIFICACION PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, los Planes de Igualdad deben incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este sistema y metodología de seguimiento y evaluación posibilita tener conocimiento sobre el desarrollo y estado del citado Plan, así como de las consecuencias y efectos surgidos en las distintas áreas de actuación fijadas, tras la aplicación de las acciones establecidas, según los objetivos obtenidos, tanto generales como específicos.

Ambas acciones, esto es, seguimiento y evaluación serán llevadas a cabo por la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Correos.

Con objeto de realizar el alcance y resultado de las acciones implantadas, se empleará una ficha de seguimiento de medidas (Anexo IV Ficha se seguimiento del III Plan de Igualdad) o, en su defecto, otra herramienta que colabore con el cumplimiento de este fin. En la misma, se recogerá, por parte de la persona responsable, aquella información en referencia a la aplicación de las medidas fijadas.

Transcurridos dos años de vigencia del III Plan de Igualdad, se elaborará un informe de evaluación y seguimiento del mismo. Posteriormente, a la finalización de su ámbito temporal, se realizará la evaluación final del citado Plan en el que se describirá la evolución de los indicadores, así como el grado de ejecución de las acciones a implementar, mediante la cumplimentación de la ficha (Anexo IV Ficha se seguimiento del III Plan de Igualdad) anteriormente mencionada. Como resultado de este análisis, se emitirá un Informe de Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad de Correos, que recogerá las conclusiones e impactos más relevantes, así como las recomendaciones o sugerencias de acuerdo con la información obtenida.

Sin menoscabo de lo anterior, además de las evaluaciones intermedias y final previstas durante la vigencia del III Plan, se elaborará un informe anual de seguimiento que permita evaluar el grado de ejecución de las medidas adoptadas y su contribución a la consecución de los objetivos establecidos.

Las evaluaciones periódicas incorporarán el análisis de la evolución de las principales brechas detectadas en el diagnóstico inicial, especialmente en materia de promoción profesional, conciliación, igualdad retributiva, parcialidad e infrarrepresentación femenina.

En relación con la revisión del Plan, es conveniente indicar que las medidas contempladas en el mismo podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar, alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apareciendo en relación con la consecución de sus objetivos. En lo que concierne al resto de casuística que pudiera surgir al respecto, se atenderá a lo establecido en el artículo 9 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Cuando el seguimiento evidencie desviaciones significativas respecto de la planificación prevista o dificultades relevantes en la ejecución de las medidas, la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad analizará las causas y podrá acordar actuaciones correctoras o proponer medidas complementarias.

El III Plan será objeto de revisión cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la estructura organizativa, en los sistemas de trabajo, en la composición de la plantilla, cambios normativos que afecten a su contenido o cuando el seguimiento evidencie la insuficiencia de las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos previstos.

8. Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación

Se crea la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación como órgano concreto de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Correos. La misma es un órgano paritario, compuesto por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Está formada por cinco representantes nombrados por la empresa y cinco personas (una por cada organización sindical) designadas por los cinco sindicatos que forman parte de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, teniendo, en la medida de lo posible, una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Miembros de la empresa	Condición de actuación
Amador Alonso Safont	Representante designado por la compañía
Sonia Cota Melchor	Representante designado por la compañía
Marta Benito Blasco	Representante designado por la compañía
Mónica Martorell Cebey	Representante designado por la compañía
Alfonso Sánchez Calzada	Representante designado por la compañía

Miembros de las OOSS	Condición de actuación
Susana Lamarca Artal	Representante de la sección sindical de CCOO en Correos
Mar Sánchez Caballero	Representante de la sección sindical de UGT en Correos
Gema Martín Hernández	Representante de la sección sindical de CSIF en Correos
María Herrero Burcio	Representante de la sección sindical de SINDICATO LIBRE en Correos
Irene Ramonet Varela	Representante de la sección sindical de CGT en Correos

La empresa y cada una de las organizaciones sindicales podrán designar un asesor que asista a las reuniones de la Comisión.

La Comisión del III Plan de Igualdad se reunirá con carácter ordinario, al menos, con periodicidad semestral, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que pudieran convocarse cuando las circunstancias lo aconsejen y lo solicite alguno de sus miembros, mediante comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Los posibles cambios que puedan producirse en cuanto a la composición de esta se resolverán y fijarán a través de la elaboración de un acta en las reuniones establecidas de la citada Comisión.

Sus integrantes se encuentran obligados al deber de confidencialidad y sigilo respecto de los asuntos que se aborden en la misma, así como de la información, tanto cualitativa como cuantitativa, contenida en la documentación entregada.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones o medidas programadas.
- Participación y asesoramiento para adoptar nuevos objetivos y medidas.
- Interpretación de las dudas que surjan en los objetivos y en la aplicación de las medidas propuestas, así como proponer realizar las adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento semestral de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Analizar los efectos que el Plan ha tenido en la Empresa, la pertinencia de las medidas adoptadas a las necesidades de la plantilla y su eficiencia.
- Analizar la evolución de la contratación a tiempo parcial desagregada por sexo, evaluando su posible impacto sobre la promoción profesional, el acceso a la formación y el desarrollo de carrera profesional durante la vigencia del III Plan, pudiendo valorar la adopción de medidas

adicionales cuando se detecten situaciones de desigualdad o asimetrías significativas de género.

- Recabar información estadística de la Empresa, desagregada por sexos, con los criterios de seguimiento que se acuerden para cada una de las medidas, con la periodicidad que se establezca, para, entre otros aspectos, verificar:
    - El cumplimiento de los objetivos del Plan.
    - El grado de ejecución o desarrollo de las medidas planteadas.
    - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
    - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
    - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa.
    - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
    - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
    - Los cambios en la cultura de la Empresa.
- Valorar la adopción de medidas adicionales o actuaciones complementarias cuando el seguimiento periódico del III Plan evidencie nuevas necesidades o la conveniencia de reforzar las medidas inicialmente previstas.

9. Procedimientos de modificación

En referencia al procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, indicar que, cualquiera de las partes podrá acudir en primera instancia a la Comisión de vigilancia, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad.

En caso de no acuerdo, se acudirá en segunda instancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de referencia. Finalmente, si no hubiera pacto entre las partes, se plantearía el conflicto ante los órganos de mediación y arbitraje legalmente establecidos por el Servicio Interconfederal de Medicación y Arbitraje (SIMA).

10. Anexos

ANEXO I

Reglamento Comisión Negociadora de Igualdad (se adjunta documento).

ANEXO II

Ficha identificación de Correos

Datos de la empresa	
Nombre o Razón social	Correos (durante el documento, “la Compañía” o “la Empresa)
Forma jurídica	Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., S.M.E.
Actividad	Entidad autorizada para la prestación del Servicio Postal Universal en España. Su actividad principal se corresponde con el CNAE 5310 – Actividades postales sometidas a la obligación del servicio universal. Entre sus funciones se incluyen la gestión y explotación de servicios postales.
Domicilio social	Conde de Peñalver, 19 - 28006 Madrid (España)
NIF	A-83052407
Teléfono	902 197 197
Página web	www.correos.com

ANEXO III

Registro retributivo y Auditoria retributiva.

ANEXO IV

Ficha de seguimiento del III Plan de Igualdad

Área de actuación			
Objetivo específico			
Medida implementada			
Departamento responsable			
Medios y materiales para su realización			
Fecha inicio implantación			
Fecha de seguimiento			
Fecha fin implantación			
Nivel de ejecución	**Pendiente**	**En ejecución**	**Finalizada**
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas ***(en su caso)***			
Avances obtenidos			
Sugerencias de mejora			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			