

1. Introducción

La empresa Abante Servicios Empresariales, S.L. entiende su responsabilidad y compromiso en favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y ha decidido la elaboración y desarrollo de su I Plan de Igualdad.

Con la elaboración del presente plan de Igualdad se persigue un objetivo principal, que se centra en facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en la empresa, a través del establecimiento de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral, familiar y garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Bajo el amparo de nuestra Carta Magna, La Constitución y de la normativa nacional sobre Igualdad de Género y Oportunidades, así como normas internacionales, tienen cabida medidas que contribuyen a conseguir una mejor calidad de vida poniendo a disposición de las personas recursos y mecanismos que garanticen la igualdad de sus derechos en una sociedad democrática.

“La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo” surgió como una herramienta para hacer efectivo el principio de igualdad, eliminando con ella conductas discriminatorias que, sobre la base de roles y estereotipos, históricamente aceptados como válidos, situó a la mujer en situación de inferioridad frente a los hombres.

La norma implicó una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social española en que pudiera generarse o perpetuarse la desigualdad. Con el fin de prevenir conductas discriminatorias se estableció la implantación de las medidas de acción positiva para que, de una manera transversal, las políticas públicas en España respetaran los principios constitucionales de igualdad de los españoles y las españolas.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Abante Servicios Empresariales, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley y al reconocimiento de un derecho natural: combatir cualquier tipo de discriminación de género, situando a la mujer en el lugar que por su naturaleza le corresponde, en paridad e igualdad con el hombre.

Abante Servicios Empresariales, tiene el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal permiten poner en valor y optimizar la potencialidad de todas/os las/os trabajadoras/es de la plantilla.

Además, con el desarrollo del Plan la empresa se adapta a la legislación vigente en la materia: la Ley Orgánica 3/2017 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Consecuentemente, la empresa integra en su normativa interna de relaciones laborales el presente Plan de Igualdad con el objetivo de promover la presencia de la mujer en todos los órdenes funcionales de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual.

Para ello, en el Plan, reflejamos una serie de medidas concretas que garantizan la Igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa y prevención de la violencia de género, organizadas de en las siguientes áreas de actuación:

Acceso al Empleo

Clasificación Profesional

Promoción

Formación

Retribución

Ordenación del tiempo de trabajo

Conciliación laboral, personal y familiar

2. Historia de la empresa

Abante Servicios Empresariales SL es una empresa dedicada al sector del telemarketing y Contact Center, que se rige por el convenio estatal del sector (código 99012145012002).

Tras un proceso de venta de la entidad, a inicios del año 2021, la empresa comienza su actividad empresarial actual en mayo de 2021, con un equipo multidisciplinar de más de 180 empleadas y empleados.

La Entidad cuenta con un equipo experimentado, que asienta sus bases sobre la excelencia y el buen hacer, los cuales son factores clave para conseguir la satisfacción de los clientes.

3. Marco jurídico

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países.

En 1989, en el décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones se consideraban obligadas por sus disposiciones. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer como órgano que supervisa la aplicación de la Convención en su “Recomendación General Nº 28 sobre las obligaciones fundamentales de los Estados Parte” reconoce que la discriminación basada en el sexo y/o género constituye una violación de los derechos humanos y un impedimento para el disfrute de los mismos y de las libertades fundamentales.

En la actualidad la “Agenda 2030” surge como un compromiso de la ONU para a través de 17 objetivos asegurar un desarrollo social sostenible que garantice la igualdad entre las personas y asegure una prosperidad global sin diferencias. En su objetivo 5 al amparo del título “Igualdad de género” se impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de la transversalidad del mismo en el resto de los objetivos.

Y más cercanamente el reciente acuerdo «Chile-Madrid Tiempo de Actuar» con el que ha concluido la “Vigésimo quinta Conferencia de las Partes (COP25) del Clima de Naciones Unidas”, diciembre de 2019 reconoce el necesario papel de la mujer al establecer las bases del nuevo “Plan de Acción de Género. 2020-2025” donde impulsa la participación femenina en diversas áreas destacando como novedosa la negociación internacional respecto al clima y su papel como agentes del cambio hacia un mundo libre de emisiones.

En Europa desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre sexos se marcaron como objetivo necesario para integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

Así, en este marco, tal y como refleja la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, (Pekín 1995) se promovieron el “Pacto Europeo para la Igualdad de género, 2011-2020” que refiere la

necesidad de reforzar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y la “Estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la década 2010-2020” que plantea cinco objetivos claves para alcanzar al final de la década sobre la base de una transversalidad de la perspectiva de género como instrumento que incorpora la igualdad en todos los contextos.

En cuanto a la violencia contra las mujeres es necesario destacar el “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica”, Estambul 2011 donde se exige a los países que tomen medidas legislativas y demás necesarias para actuar con diligencia debida para prevenir, investigar, castigar e indemnizar por los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

En España, son dos normas las que marcaron una diferencia legislativa en la adopción de medidas para erradicar la desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, primeramente “Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género” que se aprobó como una herramienta pionera y referente para la protección real de las víctimas a la par que se presentaba como un “instrumento para derrotar al machismo criminal” y posteriormente la “Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo”.

En la Agenda 2030 de la ONU se busca lograr la igualdad entre personas, y asegurando una prosperidad global sin diferencias.

La ley de igualdad venía a consagrar los Art 14 y 9.2 de la Constitución Española donde se proclamaba “el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo” y la “obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivos”, respectivamente. La norma planteó cifras y compromisos para equiparar a la población y entre varios objetivos estableció en su Título Segundo las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad estableciendo los planes de igualdad como herramienta para aplicar la transversalidad en la aplicación de medidas de acción positiva.

En esta línea la Administración General del Estado ha plasmado en sus Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades los criterios de orientación de sus políticas públicas siendo el “IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022” el actual.

Y más recientemente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, así como a quienes provengan de ETT.

El ámbito territorial es provincial, y abarca nuestro centro de trabajo ubicado en Lugo.

El período de vigencia será del 1 de Junio de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

En el ámbito temporal de este Plan se hace constar que, una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del período de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

Por tanto, será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así, como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

5. Compromiso de la alta dirección

Este proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Abante Servicios Empresariales, S.L. ha sido impulsado por parte de la alta dirección y su equipo directivo, lo que refleja el alto compromiso que se ha mantenido durante todo el proceso de diagnóstico, elaboración y difusión de este.

Este impulso se ha concretado en un compromiso suscrito por la Dirección General y que ha sido comunicado a todos los grupos de interés relevantes.

6. Comisión de igualdad

El 8 de junio de 2022 se constituyó la Comisión de Igualdad para la elaboración y negociación del diagnóstico de la organización y Plan de Igualdad de la empresa, la cual está formada por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras. Dicha comisión de Igualdad está constituida por las siguientes personas físicas:

Representantes de las personas trabajadoras	Representantes de la empresa
Matías Zabaleta	Natalia Pallares
M ^a Asunción Arias	Montserrat Rubio
Arturo Suárez	Daniel Hernández

7. Resultado del diagnóstico de igualdad

El diagnóstico constituye la segunda fase del Plan de Igualdad.

Consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y la situación de las personas que trabajan en la misma.

Todos los datos que se han utilizado para la elaboración del diagnóstico de igualdad están desagregados por sexo y se refieren a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional y retribuciones
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para la realización del diagnóstico de situación se tomó como referencia el "Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa" editado por el Instituto de la Mujer.

Las tareas de recogida y tratamiento de la información se estructuraron en dos aspectos diferenciados, por una parte se seleccionaron y analizaron los indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo de las materias anteriormente mencionadas, y por otra se recabó la opinión del personal, mediante la realización de una serie de encuestas anónimas y voluntarias, buscando incluir a todos los estamentos que conforman la organización.

Los datos analizados abarcan el periodo comprendido entre mayo, fecha de comienzo de las operaciones de la empresa con la actividad actual, y diciembre de 2021. El proceso de recogida de la información, análisis y realización del diagnóstico se ha llevado a cabo conjuntamente, entre empresa y representantes de las personas trabajadoras, en el período comprendido entre junio de 2022 y febrero de 2023, sin contar con la colaboración de asesores externos.

La totalidad de los datos e indicadores relativos a cada una de las materias anteriores se incluyen en un documento anexo al de este plan de igualdad.

El resumen de este análisis y de sus principales conclusiones se incluyen a continuación:

7.1 Datos generales

La empresa está formada por un total de 182 personas, todas ellas contratadas directamente por la empresa, no disponiendo de personal contratado por ETT en el período analizado.

El 69% son hombres (125) y el 31% son mujeres (57).

Por lo tanto, se trata de una empresa masculinizada. Con la implementación del Plan de igualdad, deseamos que se logre el empleo paritario.

	Distribución de la plantilla por edad	
	Hombres	Mujeres
Menores de 25 años	5 71%	2 29%
Entre 25 y 35 años	57 72%	22 28%
Entre 36 y 45 años	49 69%	22 31%
Más de 45 años	14 56%	11 44%

En todas las franjas de edad hay más hombres que mujeres, aunque el porcentaje de mujeres aumenta conforme aumentan los tramos de edad.

La franja de edad mayoritaria es la comprendida entre los 25 a 35 años, conformando esta franja un 43% (79 personas) de la plantilla.

	Plantilla por tipo de contrato	
	Hombres	Mujeres
Contrato de duración determinada	35 73%	13 27%
Contrato indefinido	90 67%	44 33%

Si se analiza la distribución total de hombres y mujeres por tipo de contrato, se observa que el 74% de la plantilla, compuesta por 182 trabajadores, dispone de contrato indefinido.

De ese porcentaje, el 67% (90 personas) son hombres y el 33% restante (44 personas) son mujeres. Tal y como se puede observar, no se aprecia una gran disparidad de género en función del tipo de contrato de las personas trabajadoras, siendo las mujeres las que tienen un porcentaje mayor de contratos fijos frente a los hombres.

	Plantilla según jornada	
	Hombres	Mujeres
Completa	78	18
	81%	19%
Parcial	47	39
	55%	45%
Total	125	57

Más del 50% de la plantilla dispone de un contrato a jornada completa, el 53% (96 personas). De ese porcentaje, el 81% son hombres (78 personas) y el 19% restante (18 personas) son mujeres.

	Plantilla por jerarquía	
	Hombres	Mujeres
Órganos de dirección	0	1
	0%	100%
Órganos intermedios	11	4
	73%	27%
Resto plantilla	114	52
	69%	31%

Los datos muestran que tanto a nivel de puestos intermedios como en el resto de la plantilla, existe un desequilibrio importante a favor de los hombres.

No obstante, cabe destacar la presencia del género femenino en los órganos de dirección.

7.2 Encuesta a la plantilla

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y detectar las necesidades de mejora en este sentido, la empresa llevó a cabo un proceso de recogida de información a través de una encuesta anónima para conocer la opinión de la plantilla.

La encuesta fue enviada a todas las trabajadoras y trabajadores a través del correo electrónico corporativo, con un link a un formulario al que podía acceder todo el personal que lo deseara, de forma totalmente anónima, sin necesidad de registrar ningún dato personal.

Se promovió la participación de toda la plantilla en la encuesta y se enviaron varios recordatorios para su cumplimentación.

El porcentaje final de participación en la encuesta fue del 37% de la plantilla, desglosándose el número de encuestas cumplimentadas del siguiente modo:

	Total encuestas	Total hombres	Total mujeres
Encuestas personal	66	46	20

En primer lugar, en cuanto a las responsabilidades de cuidados de hijos/hijas, el 50% de las mujeres afirma que tiene responsabilidad de cuidar a hijos/as. Mientras que, en el caso de los hombres, solo el 24% afirma tener hijos/as a su cargo.

En cuanto a la valoración sobre la responsabilidad de cuidados de otras personas dependientes, tanto en hombres como mujeres el porcentaje es muy bajo. Solo el 10% de las personas participantes han respondido que tienen personas dependientes a su cargo.

Por otro lado, en relación con la pregunta “¿En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?”, el 90% de las mujeres y el 80% de los hombres opinan, en el grado máximo, que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades.

Adicionalmente el 68% de las mujeres y el 66% de los hombres afirman que la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

Encontramos también que el 89% de las mujeres y el 79% de los hombres afirman que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

En cuanto a la selección de personal el 82% de las mujeres y el 77% de los hombres aseguran que la selección de personal se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

En relación con la formación que ofrece la empresa, el 100% de mujeres y el 88% de hombres consideran que es accesible a todas las personas de la empresa sin importar su género.

En el caso de las mujeres, un 69% opina que la empresa ofrece las mismas posibilidades a hombres y mujeres a la hora de promocionar a puestos directivos. En el caso de los hombres, un 73% ha valorado este punto con la máxima puntuación.

Por otro lado, un 80% de las mujeres opina que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades sin importar el género. En el caso de los hombres, un 84%.

En cuanto a la retribución y si esta se establece desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres, un 94% de las mujeres opina que sí en un grado alto. En el caso de los hombres, el dato se sitúa en el 90%.

Un 50% de las mujeres opina, en grado alto, que se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. En el caso de los hombres, un 38%.

Un 95% de los hombres y un 93% de las mujeres están de acuerdo con establecer un Plan de Igualdad en la empresa.

7.3 Proceso de selección y contratación

En el período analizado no se ha llevado a cabo ningún proceso de selección, por lo que no se pueden proporcionar datos cuantitativos en relación a esta materia.

No obstante, la empresa dispone de protocolos estandarizados para los procesos de selección, con pruebas específicas para cada perfil, donde se valoran objetivamente los aspectos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo. Para ello se utilizan entrevistas por competencias, tests de nivel técnico

y/ o pruebas de role-play, para las que previamente se han definido las competencias a valorar y los criterios de valoración

Los criterios de selección siempre están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, no dejando lugar a criterios subjetivos, en los que pudieran intervenir estereotipos de género.

7.4 Clasificación profesional y retribuciones

Abante Servicios Empresariales SL es una empresa dedicada al sector del Telemarketing y Contact Center, que se rige por el convenio estatal del sector (código 99012145012002).

En dicho Convenio se recogen veintiocho categorías profesionales agrupadas en doce niveles y se definen claramente los distintos niveles en función de las tareas realizadas y las funciones a desempeñar. En todos los casos se siguen los criterios definidos, no existiendo posibilidad alguna de discriminación por sexo.

7.5 Estudio diagnóstico retribución-resultado de la auditoría retributiva

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la empresa ha llevado a cabo la auditoría salarial correspondiente al año 2021.

La conclusión derivada de dicho estudio es compleja, puesto que debemos exponer una realidad que solo tiene lugar en el sector del telemarketing.

La empresa trata, en la medida de lo posible, de retribuir a sus trabajadoras y trabajadores según los importes que marca el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing) (código de 99012145012002), para así no provocar desigualdades o discriminaciones salariales graves.

Las desigualdades apreciadas en la empresa se encuentran en los complementos salariales y percepciones extrasalariales que perciben hombres y mujeres, dentro del mismo puesto de trabajo.

Dentro de los complementos salariales cabe destacar que gran parte de la plantilla está sujeta a objetivos de ventas, consecuciones de diversas pautas y parámetros objetivos de la calidad en el servicio demandado por el cliente, que en conjunto conforman su sistema de incentivos. De ello se deriva el cobro de comisiones, que en muchos casos provocan grandes desajustes en los salarios anuales de la plantilla.

Dentro de los complementos extrasalariales hay que contemplar las indemnizaciones por despido, compensaciones de dietas y gastos derivados del teletrabajo, etc. Al tratarse de una empresa con un alto volumen de plantilla temporal, la rotación es elevada, lo que ocasiona un gran número de finalizaciones de contrato, las cuales llevan asociadas sus correspondientes indemnizaciones.

El cálculo de estas indemnizaciones está sujeto a la jornada y duración de la contratación, si bien se calculan según lo establecido legalmente, las características especiales de cada contrato son las que materializan las diferencias en esta materia entre el personal de ambos sexos.

Por otro lado, el incremento de la utilización de la fórmula del teletrabajo también afecta a estos complementos. Atendiendo a la situación personal de la plantilla, así como su preferencia a la realización o no del mismo, si bien se compensa de igual modo a todo el personal, factores como el acceso a internet desde el domicilio, ausencias y/o disfrute de vacaciones modifican sustancialmente el importe a compensar en cada caso.

En un sector tan laborioso de analizar como lo es el telemarketing, el salario base de las personas trabajadoras difiere poco, puesto que en todos los niveles y categorías se aplican las tablas salariales del convenio vigente.

Desviaciones registro salarial:

- 001 Teleoperador/Aux.adtvo. N11: se detecta desviación del -109,23%* en Percepciones Extrasalariales. Esta expresión engloba los conceptos: Enfermedad, Accidente, Indemnización por Despido, Gastos Locomoción, Compensación Gastos Teletrabajo y Diferencia Nómina Mes Anterior. Puesto que estos conceptos dependen de variables objetivas y no derivadas de la diferencia de género, no pueden ser consideradas a tales efectos.
- 004 Gestor Asist. N9: no hay desviaciones que superen el 25% y que deban ser mencionadas
- 005 Auxiliar oficios propios N12: No cabe comparativa puesto que solo hay mujeres en este grupo.
- 008 Supervisor B N-7: no hay desviaciones que superen el 25% y que deban ser mencionadas.
- 009 Jefe Admon/Respon. Serv. N5: No cabe comparativa puesto que solo hay mujeres en este grupo.

*Los porcentajes expresados en negativo hacen referencia a desviaciones negativas hacia los hombres.

*Los porcentajes expresados en positivo hacen referencia a desviaciones positivas hacia los hombres.

7.6 Formación

La empresa proporciona a todas las trabajadoras y trabajadores la formación precisa para el correcto desempeño de sus funciones.

Todas las personas trabajadoras en situación de alta en la empresa son inscritas al curso correspondiente y éste es realizado siempre dentro de la jornada laboral.

En relación con las formaciones impartidas por cambios de campaña o servicio también se proporciona la formación necesaria para la realización de las funciones encomendadas. En todos los casos en los que ha habido modificaciones del puesto de trabajo se ha inscrito a todas las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, en el curso correspondiente.

Para la selección de estas personas que han cambiado de campaña en el período analizado se han tenido en cuenta criterios objetivos, como la formación y experiencia previa en dicho servicio.

Adicionalmente, en relación con las medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, no se ha producido ninguna solicitud en este sentido, pero sí se ha recibido una petición de reducción de jornada de un trabajador para poder cursar un ciclo de formación profesional. Dicha reducción de jornada ha sido concedida de acuerdo a lo solicitado por el trabajador.

En cuanto a los permisos otorgados para la concurrencia a exámenes, estos han sido utilizados únicamente por hombres en el período analizado, tal como se muestra a continuación.

	Permisos otorgados para la concurrencia a exámenes (horas)		
	Hombres	Mujeres	Total
Total plantilla	25,5	0	25,5
	100%	0%	

7.7 Promoción profesional

Del mismo modo que en el epígrafe formativo, no se disponen de datos suficientes para realizar un análisis cuantitativo en el campo de la promoción profesional, ya que, en el período analizado, y desde el comienzo de la actividad de la empresa, no se ha llevado a cabo ningún proceso de promoción interna.

No obstante, del mismo modo que en el caso de los procesos de selección de personal, la empresa dispone de protocolos estandarizados para los procesos de promoción interna, con pruebas específicas para cada perfil, donde se valoran de forma objetiva los aspectos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo. Para ello se utilizan también entrevistas por competencias, tests de nivel técnico y/ o pruebas de role-play, para las que previamente se han definido las competencias a valorar y los criterios de valoración. La Comisión Negociadora por la parte social es concedora también de dichos procesos y de los tipos de pruebas que se realizan en ellos.

Los criterios de selección siempre están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, no dejando lugar a criterios subjetivos, en los que pudieran intervenir estereotipos de género.

En cuanto a las personas que intervienen en los procesos de promoción profesional, se trata de personal cualificado con una amplia experiencia acreditada en la gestión de personal, y que disponen de formación específica en materia de igualdad.

7.8 Condiciones de trabajo

En lo relativo a esta área de análisis, la empresa se rige por la normativa recogida en el convenio colectivo del sector de Contact Center (antes Telemarketing) (código 99012145012002).

Jornada de trabajo y turnos:

En cuanto a la jornada de trabajo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual es de mil setecientas sesenta y cuatro horas, y de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

En aplicación del Convenio Colectivo, se garantiza a cada persona contratada el disfrute de dos fines de semana libres al mes.

La empresa publica los horarios de trabajo con al menos 14 días de antelación a la fecha de inicio de tales horarios.

De acuerdo al Convenio Colectivo de aplicación, las personas contratadas están obligatoriamente adscritas a uno de los turnos de mañana, tarde, partido o noche.

También se establecen dos turnos intensivos, a los que podrá adscribirse únicamente personal a tiempo completo y con jornada continuada.

Desde la empresa se proporciona la posibilidad de solicitar un cambio de turno, a otro distinto del inicialmente convenido entre empresa y persona trabajadora. Este cambio de turno se realiza siempre de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Las solicitudes se tramitan de acuerdo a las necesidades de ambas partes y siempre por riguroso orden de solicitud.

Sistema de remuneración y cuantía salarial:

La estructura de retribución fija que la empresa utiliza viene determinada por el convenio colectivo del Contact Center, en el que también se determinan los incrementos salariales a aplicar, así como los distintos complementos salariales a percibir en cada caso.

En relación con la retribución variable (programas de comisiones, incentivos, etc.), esta viene determinada directamente por el cliente al que se prestan los servicios, y se basa en la consecución de diferentes objetivos para cada una de las campañas.

Sistemas de organización y control, valoración de los puestos de trabajo:

Por las propias características de la actividad realizada en la empresa, la organización del trabajo viene dada principalmente por el flujo de llamadas y correos electrónicos que realizan y/o envían los clientes finales. No existe por parte de la empresa, control sobre dicho flujo de eventos.

En cuanto al control del trabajo y a la valoración de los puestos de trabajo, este se realiza fundamentalmente en base a la consecución de los objetivos marcados, que están perfectamente definidos, son específicos, medibles, alcanzables y cuentan con plazos establecidos para su consecución. Dichos objetivos son los mismos para todas las personas trabajadoras que ostentan la misma categoría profesional, independientemente del género, por lo que no existe posibilidad de discriminación por sexo en este aspecto.

Sistema de clasificación y promoción profesional:

El sistema de clasificación profesional se configura en el sector, y en base a lo regulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en los grupos, niveles y promoción profesional que se señalan en el Convenio Colectivo y en el que se incluyen a título enunciativo las funciones que les son propias.

Horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias son voluntarias para la persona trabajadora y la empresa puede solicitar a las personas trabajadoras su requerimiento en la producción según la necesidad.

Sistema de elección de vacaciones:

En cuanto al sistema de elección de vacaciones, éste es negociado anualmente con el CE, atendiendo a todas las premisas establecidas en el Convenio Colectivo, y sin discriminación alguna por género.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión:

La empresa garantiza el derecho a la intimidad y a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo, a fin de respetar los periodos de descanso, permisos y vacaciones de todo el personal sin discriminación alguna.

Personal en teletrabajo:

En relación con el personal en teletrabajo, en el período analizado un 88% de los hombres y un 79% de las mujeres desempeñaron sus funciones en la modalidad de teletrabajo, siendo la distribución por sexo muy similar a la de la totalidad de la plantilla.

Esta situación viene ya dada por la anterior empresa para la que las personas trabajadoras prestaban sus servicios, manteniéndose las condiciones existentes y pactadas con las personas trabajadoras antes de la subrogación. Todas las personas trabajadoras que ya se encontraban en situación de teletrabajo, independientemente de su género, han mantenido esta modalidad de trabajo, siempre de forma totalmente voluntaria, y se ha formalizado con todas ellas un acuerdo de teletrabajo específico cumpliendo con la legislación vigente.

7.9 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Abante Servicios Empresariales se rigen por el convenio colectivo del Contact Center.

Además de todas las indicadas en el convenio, en la empresa se han implementado distintos permisos para favorecer y facilitar la conciliación personal, familiar y laboral:

- Permiso no retribuido o recuperable para acompañamiento de cónyuges a consultas médicas públicas y privadas.
- Permiso no retribuido o recuperable para acompañamiento de descendientes o ascendientes sin tener en cuenta la edad de estos.

Los canales de comunicación utilizados para informar a las trabajadoras y trabajadores son las reuniones o charlas, el correo electrónico corporativo y el tablón de anuncios, accesibles para todas las trabajadoras o trabajadores sin distinción de género.

Se está trabajando en un nuevo sistema de comunicación interno, mediante la creación y desarrollo de la intranet de la empresa, donde se facilitará y se potenciará la comunicación de este tipo de información a la plantilla.

En relación con el análisis cuantitativo, se muestran a continuación los indicadores más relevantes:

Maternidades y paternidades en el período analizado		
Hombres	Mujeres	Total
1	4	5
20%	80%	

Responsabilidades familiares de las personas trabajadoras

	Hombres				Total hombres	Mujeres				Total mujeres
	0	1	2	3		0	1	2	3	
Descendientes menores de 3 años	123	2	0	0	125	53	4	0	0	57
	98%	2%	0%	0%		93%	7%	0%	0%	
Descendientes con 3 años o más y menores de 25 años	117	6	1	1		50	5	2	0	
	94%	5%	1%	1%		88%	9%	4%	0%	
Descendientes con 25 años o más y con un grado de minusvalía mayor o igual al 33%	125	0	0	0	125	57	0	0	0	57
	100%	0%	0%	0%		100%	0%	0%	0%	
Descendientes discapacitados con un grado de minusvalía	125	0	0	0	125	57	0	0	0	57
	100%	0%	0%	0%		100%	0%	0%	0%	

mayor o igual al 33% y menor al 65%									
Descendientes discapacitados con un grado de minusvalía mayor o igual al 65%	125	0	0	0	57	0	0	0	
	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	
Ascendientes	125	0	0	0	57	0	0	0	
	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	
Ascendientes discapacitados con un grado de minusvalía mayor o igual al 33% y menor al 65%	125	0	0	0	57	0	0	0	
	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	
Ascendientes discapacitados con un grado de minusvalía mayor o igual al 65%	125	0	0	0	57	0	0	0	
	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	

De la información obtenida podemos observar que solamente el 2% de los hombres (2 personas) y el 7% de las mujeres (4 personas) tienen descendientes menores de 3 años (1 en todos los casos). Asimismo, el 5% de los hombres (6 personas) y el 9% de las mujeres (5 personas) tienen 1 descendiente con 3 o más años y menos de 25 años, un 1% de los hombres (1 persona) y un 4% de las mujeres (2 personas) tienen 2 descendientes con 3 o más años y menos de 25 años y 1 solo hombre del total de la plantilla tiene 3 descendientes con 3 o más años y menos de 25 años. Ninguna persona trabajadora tiene ascendientes a su cargo.

En cuanto a los permisos de acompañamiento a ascendientes o descendientes, los datos muestran que las mujeres son las que acompañan mayoritariamente a ascendientes o descendientes a consultas médicas, un 67% de los permisos solicitados frente a un 33% requerido por los hombres, mientras que el permiso de acompañamiento a cónyuges o parejas de hecho ha sido solicitado única y exclusivamente por hombres en el período analizado.

Atendiendo al rango de edad de las personas trabajadoras, encontramos que el rango comprendido entre los 36 y los 45 años es donde más se utilizan los permisos de acompañamiento a ascendientes, descendientes y/o cónyuges o parejas de hecho, estando prácticamente equiparada su utilización por hombres y mujeres.

En relación con la categoría profesional de las personas trabajadoras, existe equilibrio a la vista de los datos, con un 50% de los mismos solicitados por el género masculino y un 50% solicitados por el género femenino.

A la luz de los datos se puede observar que la totalidad de los permisos solicitados por personas trabajadoras con menos de 3 años de antigüedad en la empresa corresponden al género masculino, sin embargo la tendencia es la opuesta a partir de los 3 años, donde encontramos porcentajes superiores en el caso de las mujeres para todos los tramos de antigüedad.

7.10 Infrarrepresentación femenina

La plantilla está formada por un total de 182 personas, donde el 69% son hombres y el 31% son mujeres, todas ellas contratadas directamente por la empresa.

Destaca principalmente una superioridad numérica total de los hombres en los departamentos de Soporte Experto y Servidores, siendo el 100% de trabajadores masculinos los que componen ese departamento. Sin embargo, en departamentos como Televenta y Telesales Inbound destaca el género femenino por más del 65%.

A pesar de que los criterios de selección de personal y de procesos para acceder a los departamentos sean los mismos para hombres y mujeres, los resultados indican lo siguiente: para aquellos departamentos técnicos y directamente relacionados con el mundo del soporte técnico existe un grado de masculinización mayor. Sin embargo, para aquellos puestos que requieren un marcado perfil comercial, como puede ser Televenta o Telesales Inbound, aumenta el grado de feminización.

Los datos muestran que en los puestos intermedios la plantilla también está masculinizada (73% de hombres frente a un 27% de mujeres), no obstante, cabe destacar la presencia del género femenino en los órganos de dirección.

Esto viene dado principalmente por los estudios o conocimientos que poseen las personas trabajadoras, que siguen siendo mayoritariamente técnicos en el caso de los hombres, y principalmente relacionados con temáticas comerciales en el caso de las mujeres.

Los datos muestran que en los puestos intermedios la plantilla también está masculinizada (73% de hombres frente a un 27% de mujeres), no obstante, cabe destacar la presencia del género femenino en los órganos de dirección.

7.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa dispone de un protocolo de actuación frente al acoso laboral en todas sus modalidades, el cual ha formado parte de la negociación del plan de igualdad con la representación de las personas trabajadoras. Dicho protocolo de actuación ha sido elaborado conjuntamente entre empresa y RLPT, designándose una comisión de investigación paritaria y habilitando canales de comunicación al efecto para denunciar posibles situaciones de acoso.

El contenido del protocolo, así como el procedimiento a seguir se encuentra disponible en la intranet de la empresa, y accesible para todo el personal de la misma.

El contenido del protocolo se ha comunicado a toda la plantilla en fecha 30/11/2022, entrando en vigor en ese mismo momento y quedando éste a disposición de todo el personal en la intranet de la empresa.

En fecha 21/08/2023 se actualizó dicho protocolo, tras su revisión por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, quedando publicado en la intranet de la empresa en fecha 21/08/2023.

Se acompaña este protocolo como documento anexo al Plan de Igualdad.

7.12 Conclusiones

A la luz de los datos analizados en este diagnóstico, podemos afirmar que la empresa presenta una situación de desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización, encontrándonos con una empresa masculinizada. Los datos muestran que tanto a nivel de puestos intermedios como en el resto de la plantilla, existe un desequilibrio importante a favor de los hombres.

No obstante, cabe destacar la presencia del género femenino en los órganos de dirección. A nivel de departamentos, destaca principalmente una superioridad numérica total de los hombres en los departamentos de Soporte Experto y Servidores, siendo el 100% de trabajadores masculinos los que

componen esos departamentos. Sin embargo, en departamentos como Televenta y Telesales Inbound sobresale el género femenino por más del 65%.

A pesar de que los criterios de selección de personal y de procesos para acceder a los departamentos sean los mismos para hombres y mujeres, los resultados indican lo siguiente: para aquellos departamentos técnicos y directamente relacionados con el mundo del soporte técnico existe un grado de masculinización mayor. Sin embargo, para aquellos puestos que requieren un marcado perfil comercial, como puede ser Televenta o Telesales Inbound, aumenta el grado de feminización.

La elaboración de este diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, plantea oportunidades para reflexionar y para introducir medidas que contribuyan a conseguir la deseada paridad de género.

Tras el análisis de resultados, cabe destacar los siguientes puntos fuertes y débiles, sobre los que asentaremos las bases del Plan de Igualdad:

Puntos fuertes de la organización:

- Sensibilidad hacia la igualdad y conciencia de los beneficios que esto reporta a la totalidad de la plantilla de la empresa.
- La empresa dispone de una comunicación horizontal que permite que las personas trabajadoras puedan trasladar sus dudas a los niveles superiores de una forma ágil.
- Estabilidad laboral. El 28% de la plantilla tiene más de 7 años de antigüedad.
- Un sistema de remuneración justo e igualitario para los dos géneros.
- Medidas ya implantadas para mejorar la conciliación laboral y familiar.

Áreas de mejora:

- Hasta el día de hoy, la entidad no contaba con un plan de igualdad, teniendo como objetivo con este plan, hacer un esfuerzo adicional en el área de la comunicación, para así garantizar su conocimiento por parte de todos los y las integrantes de la compañía.
- Es clave en este Plan potenciar la divulgación y la formación a través del equipo de mandos intermedios de la empresa, para lo que tenemos la tarea de convertirles en sino expertos, al menos conocedores de la materia, con sus aristas y la profundidad oportuna para poder ser la herramienta de sensibilización del siguiente nivel.

8. Metodología

La metodología que se ha empleado para la elaboración del Plan de Igualdad se ha constituido en diferentes fases:

Fase 1: Compromiso

Se concreta y elabora el compromiso de la Alta Dirección con el proceso de elaboración y detección de medidas orientadas a la igualdad de oportunidades en la organización, así como su posterior aplicación.

Fase 2: Comunicación

Se comunica a todo el personal de la organización la puesta en marcha de esta iniciativa, así como el compromiso establecido.

Fase 3: Comisión

Se constituye la comisión para la elaboración del Plan de igualdad que ha estado formado por representantes de la organización y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Fase 4: Diagnóstico

La fase diagnóstica consta de dos bloques diferenciados:

- Diagnóstico Cuantitativo
- Diagnóstico Cualitativo

Fase 5: Análisis

Identificación de aspectos de mejora en nuestra gestión que favorezcan la igualdad de oportunidades en nuestra organización, en base al diagnóstico realizado y a la reflexión sobre los datos recabados.

Fase 6: Objetivos y medidas

Se constituye la comisión para la elaboración del Plan de igualdad que ha estado formada por representantes de la organización y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Fase 7: Implantación

Se define el cronograma de medidas, así como las fichas de cada una de ellas contemplando responsables e indicadores que permitan monitorizar el seguimiento de la implantación.

Fase 8: Seguimiento

Se establecen las medidas de seguimiento oportunas para asegurar el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan de igualdad, así como su revisión y mejora.

9. Objetivos del plan

Los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el Plan de Igualdad son los siguientes:

9.1 Objetivos generales

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo en Abante Servicios Empresariales, S.L.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección de personal.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la prevención de la violencia de género.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las personas trabajadoras de la empresa.

- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

9.2 Objetivos específicos

- Sensibilizar a todo el personal en materia de igualdad.
- Promover la superación de estereotipos y discriminaciones por razón de sexo, origen, religión, raza, etc.
- Detectar de forma temprana posibles casos de abusos y/o maltratos.
- Respetar el principio de transparencia retributiva. Se debe retribuir al personal por el trabajo efectivamente realizado y asignarles la categoría profesional que a ellos/as se adapte, por su formación, experiencia, funciones y responsabilidad.
- Proteger posibles discriminaciones en la empresa, crear medidas de protección para el personal y potenciar la conciliación de vida familiar y laboral, todo ello gracias a la creación del Plan de Igualdad.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral la igualdad retributiva por trabajo de igual valor y las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

10. Estrategias y medidas de igualdad en la empresa

10.1 Medidas en materia de acceso al empleo y selección

Objetivos:

1. Garantizar que el personal encargado de los procesos de selección disponga de una formación adecuada en materia de igualdad, con la finalidad de cumplir con el principio de igualdad de trato y oportunidades.
2. Fomentar el acceso al empleo de trabajadores a los puestos de trabajo en los que estén subrepresentados.
3. Garantizar la no discriminación por razón de género.

Cronología de la implementación

10.1 Medidas en materia de acceso al empleo y selección

Medidas	Plazo de ejecución	Indicadores	Responsable	Prioridad
---------	--------------------	-------------	-------------	-----------

Formar al personal encargado de la Selección en materias de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección.	2023	Nº de cursos de formación realizados N.º de personas formadas según el cargo de responsabilidad y por sexo. Canal formación (presencial/online) Nº de horas formación Índice del temario de la formación	RRHH y /o Consultora de Formación	Alta
No utilización del lenguaje sexista en las ofertas de empleo que la empresa realiza mediante publicidad interna y/o externa.	01/06/2023 a 31/12/2025	Revisión de las ofertas publicadas Nº de ofertas revisadas	RRHH	Alta
Establecer procedimiento estandarizado de selección, objetivo, basado en competencias y conocimientos.	2023	Revisión del procedimiento de selección, incluyendo revisión de tipos de pruebas que se realizan y contenidos acordes a los principios de Igualdad, así como revisión de los criterios utilizados en la selección. Nº de procesos revisados	RRHH	Alta
Fomentar la incorporación de forma progresiva de la mujer hasta alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos o niveles en los que actualmente se encuentre menos representada.	01/06/2023 a 31/12/2025	Incorporaciones por departamentos y puestos disgregados por género	RRHH	Alta
A igualdad de mérito, capacidad e idoneidad, aplicación de la regla de preferencia hacia el género menos representado.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de procesos de selección realizados Nº de candidatos/as presentados Puntuación obtenida Nº de candidatos/as seleccionadas Nº de mujeres incorporadas	RRHH	Alta

10.2 Medidas que garanticen la igualdad de trato en la promoción profesional

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
2. Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad

Cronología de la implementación

10.2. Medidas que garanticen la igualdad de trato en la promoción profesional

Medidas	Plazo de ejecución	Indicadores	Responsable	Prioridad
Garantizar que las convocatorias de promoción sean conocidas por toda la plantilla a través de los medios de comunicación disponibles en la empresa.	01/06/2023 a 31/12/2025	Revisión de las comunicaciones realizadas Nº de comunicaciones revisadas Canal de comunicación utilizado	RRHH	Alta
Se garantizará la igualdad de oportunidades en la promoción profesional, evaluando siempre méritos y capacidades mediante un procedimiento estandarizado de selección, objetivo, basado en competencias y conocimientos.	01/06/2023 a 31/12/2025	Revisión del procedimiento de selección en la promoción profesional incluyendo revisión de tipos de pruebas que se realizan y contenidos acordes a los principios de igualdad, así como revisión de los criterios utilizados en la selección. Nº de procesos revisados	RRHH	Alta
Se comunicarán de forma clara los criterios usados para evaluar a los candidatos al puesto.	01/06/2023 a 31/12/2025	Revisión de las comunicaciones realizadas Nº de comunicaciones revisadas	RRHH	Alta
A igualdad de mérito, capacidad e idoneidad, aplicación de la regla de preferencia hacia el género menos representado.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de procesos de selección realizados. Nº de candidatos/as presentados. Puntuación obtenida. Nº de candidatos/as seleccionadas. Nº de mujeres incorporadas.	RRHH	Alta

10.3 Medidas que garanticen la igualdad de trato en materia de formación

Objetivos:

1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.

- Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de igualdad.

Cronología de la implementación

10.3. Medidas que garanticen la igualdad de trato en materia de formación

Medidas	Plazo de ejecución	Indicadores	Responsable	Prioridad
Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo.	2023	Nº de cursos de formación realizados Nº de personas convocadas	RRHH y /o Consultora de Formación	Alta
Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación, haciendo que la información sobre estas materias sea accesible para las personas que se encuentren en esta situación.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de personas con jornada parcial asistentes a acciones formativas	RRHH	Alta
Incluir la política de igualdad y de conciliación de la empresa en los módulos de formación inicial de las personas que se incorporan a la empresa.	2023	Evidencias de que se ha incluido el módulo / capítulo	RRHH y Dpto. Formación	Media
Revisar el lenguaje y los contenidos formativos de los diferentes cursos propuestos por la empresa, (manuales, módulos etc.) desde la perspectiva de género.	2023	Nº de cursos, documentos o manuales revisados	RRHH y Comisión de Seguimiento	Media
Garantizar la no exclusión de las convocatorias de acciones formativas a aquellas personas que hagan uso de cualquier medida de conciliación (permisos, reducciones de jornada y/o adaptaciones de jornada)	01/06/2023 a 31/12/2025	N.º de personas asistentes a acciones formativas desagregadas por sexo y medida de conciliación (permiso, reducción o adaptación de jornada)	RRHH	Alta
Elaborar y difundir materiales de sensibilización en igualdad de oportunidades.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de cursos, documentos o materiales revisados	RRHH y Comisión de Seguimiento	Media
Informar a la plantilla sobre el plan de igualdad y poner a su disposición toda la información asociada a dicho plan.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de documentos o materiales difundidos	RRHH	Alta

Realizar cursos de sensibilización en materia de igualdad, para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de: coordinación, supervisión, y directivo) y no hayan recibido anteriormente esta formación.	2024	<p>N.º de personas que componen el equipo de gestión y que no han recibido hasta el momento formación en la materia, disgregado por sexo y puesto que desempeñan.</p> <p>Nº de personas que reciben la formación, disgregado por sexo y puesto de trabajo.</p> <p>Nº de horas de formación.</p> <p>Canal formación (presencial/online)</p>	RRHH	Media
La comisión de Seguimiento conocerá los contenidos de la formación de igualdad con anterioridad a su puesta en marcha junto con su número de horas de cada formación	2024	<p>Envío de los contenidos.</p> <p>Nº de horas formación</p>	RRHH y /o Consultora de Formación	Media

10.4 Medidas que garanticen la igualdad de trato en materia retributiva

Objetivos:

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

Cronología de la implementación

10.4. Medidas que garanticen la igualdad de trato en materia retributiva

Medidas	Plazo de ejecución	Indicadores	Responsable	Prioridad
Garantizar el mantenimiento de un sistema retributivo basado en la categoría profesional recogida en Convenio	01/06/2023 a 31/12/2025	Información estadística desagregada por sexos con el objetivo de analizar la asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones de igual valor.	RRHH	Alta
Informar a las nuevas contrataciones sobre la tabla salarial vigente	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de personas informadas	RRHH	Alta

Informar al personal sobre el Convenio que les afecta, así como los beneficios e incentivos salariales.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de personas informadas. Revisión de comunicaciones realizadas. Nº de comunicaciones revisadas.	RRHH	Media
Potenciar las comunicaciones internas para el personal con toda la información relativa al tema	01/06/2023 a 31/12/2025	Revisión de información enviada, carteles, información en tableros, intranet, etc.	RRHH	Media

10.5 Medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras

Objetivos:

1. Garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres desde la perspectiva de la conciliación personal, laboral y familiar.
2. Mejorar las medidas legales establecidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Cronología de la implementación

10.5. Medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras

Medidas	Plazo de ejecución	Indicadores	Responsable	Prioridad
Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de personas y permisos concedidos	RRHH	Media
Cheque farmacia por nacimiento de hijo o hija, por importe de 50€	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de nacimientos y cheques entregados	RRHH	Alta
Garantizar un permiso retribuido de 3 días, para las gestiones relativas a las adopciones, acreditando la realización de los trámites	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de personas y permisos concedidos	RRHH	Alta

En caso de acompañamiento al médico de descendientes o ascendientes de primer grado a cargo del trabajador/a, se considerarán permiso retribuido las horas necesarias para el acompañamiento que coincidan con la jornada laboral.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de personas y permisos concedidos	RRHH	Alta
La empresa tratará de conceder de manera prioritaria días de libre disposición y/o cambios de descanso a las personas trabajadoras que tengan un hijo/hija menor de 8 años a su cargo, que padezca una enfermedad grave o esté ingresado en un centro hospitalario de manera prolongada	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de peticiones solicitadas y Nº de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	Alta
La empresa facilitará que las vacaciones se puedan unir al permiso de paternidad y maternidad o acumulación de lactancia en su caso.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de peticiones solicitadas y Nº de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	Media
Establecer la posibilidad de solicitar una excedencia específica con derecho a reserva del puesto de trabajo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obliguen a viajar fuera del país, de hasta un mes de duración, pudiendo unirla además al disfrute de la excedencia especial y al adelanto de la licencia por maternidad.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de peticiones solicitadas. N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	Media
Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se establece un permiso no retribuido o recuperable, para la asistencia a un máximo de 3 clases de preparación para el parto, exámenes prenatales y técnicas de reproducción asistida, al otro progenitor o progenitora, facilitando la flexibilidad horaria.	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de peticiones solicitadas. Nº de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	Alta

10.6 Medidas en materia de prevención frente al acoso moral y sexual en el trabajo

Objetivos:

1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización.
2. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa

Cronología de la implementación

10.6. Implantación de procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral y sexual en el trabajo

Medidas	Plazo de ejecución	Indicadores	Responsable	Prioridad
Formar a los miembros de la Comisión de Igualdad en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2023	Nº de personas formadas en la materia. Número de horas de formación. Temario de la formación. Canal formación (presencial /online) Acreditación de las personas formadoras.	RRHH y/o Consultora de Formación	Alta
Incluir en las formaciones iniciales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2023	Evidencias de que se ha incluido el módulo / capítulo.	RRHH y Dpto. Formación	Alta
Realizar acciones formativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2023	Número de personas que se han formado en dicha materia. Nº horas formación. Temario de la formación. Canal formación (presencial/online). Acreditación de las personas formadoras.	RRHH y/o Consultora Formación	Alta

10.7 medidas en materia de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivos:

1. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
2. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de contribuir en la eliminación de la violencia de género

Cronología de la implementación

10.7. Violencia de género

Medidas	Plazo de ejecución	Indicadores	Responsable	Prioridad
---------	--------------------	-------------	-------------	-----------

Licencias retribuidas al 100% por el tiempo necesario para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas tras haber recibido la confirmación oficial de situación de violencia de género	01/06/2023 a 31/12/2025	Nº de personas y permisos concedidos	RRHH	Alta
Establecer el 25 de noviembre " Día internacional contra la Violencia de Género", promoviendo campañas de sensibilización a toda la plantilla contra este tipo de violencia	01/06/2023 a 31/12/2025	Revisión de contenido de la campaña realizada en dicha fecha	RRHH	Baja
Establecimiento de la posibilidad de solicitar una excedencia especial de un máximo de tres meses en aquellos casos en que se haga necesario alejarse del domicilio familiar, con derecho a mantener el puesto de trabajo.	01/06/2023 a 31/12/2025	Numero de excedencias solicitadas y concedidas por esta casusa	RRHH	Alta
Formar a los delegados y delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los integrantes de la Comisión de Igualdad en materia de violencia de género	2024	Número de personas desagregadas por sexo (delegados/delegadas de prevención, miembros de la comisión de seguimiento). Número de horas de formación. Canal de formación (online/presencial). Temario de la formación. Acreditación de las personas formadoras.	RRHH y/o Consultora de Formación	Media

10.8 medidas en materia de salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres

Cronología de la implementación

10.8. Salud laboral desde la perspectiva de género

Medidas	Plazo de ejecución	Indicadores	Responsable	Prioridad
Mantener actualizada la documentación de prevención de riesgos laborales (evaluación de puestos de trabajo) integrando la perspectiva de género	01/06/2023 a 31/12/2025	Revisión de la documentación	RRHH y Servicio de Prevención	Media

11. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión de Igualdad (CI), designada a los efectos de negociar y suscribir el presente Plan, se encargará de su evaluación y seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se constituye con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

La composición de dicha Comisión será paritaria entre la empresa y la parte social, designando a las personas que a continuación se relacionan con la representación que expresan,

En representación de la empresa por:

- Natalia Pallares
- Montserrat Rubio
- Daniel Hernández

En representación de la parte social:

- Matías Zabaleta, con el 56% de representatividad, que a su vez será el peso correspondiente del voto en la toma de decisiones.
- María Asunción Arias, con el 22% de representatividad, que a su vez será el peso correspondiente del voto en la toma de decisiones.
- Arturo Suárez, con el 22% de representatividad, que a su vez será el peso correspondiente del voto en la toma de decisiones.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato recogido en acta de constitución de la comisión negociadora, independientemente del número de componentes presentes en la comisión.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

El seguimiento será llevado a cabo a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse al menos una vez al año, siendo la primera reunión la que se celebrará en el primer trimestre de 2024, donde se analizarán los indicadores establecidos para las medidas implementadas en el transcurso del año 2023.

11.1 Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- El objetivo que se pretende alcanzar
- La medida correctora o promocional llevada a cabo para su consecución
- Los medios o recursos concretos que se han aplicado.
- Los indicadores que han servido para valorar el grado de consecución del objetivo previsto
- La fecha de implantación de la medida
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida o imprevistos surgidos.

11.2 Medios y recursos

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Recursos Humanos: internos y externos si fueran necesarios
- Recursos materiales: elementos necesarios para la difusión de todos los materiales generados
- Recursos de espacio: lugar adecuado para celebrar las reuniones que sean necesarias y material preciso para ellas
- Aportar la información estadística de los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.

11.3 Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

El presente Plan de Igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la Comisión de Igualdad como consecuencia de las evaluaciones y revisiones llevadas a cabo.

Para la modificación del Plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes.

Del mismo modo, La Comisión de Evaluación y Seguimiento será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del Plan de Igualdad, procediendo para ello conforme a lo establecido en la cláusula tercera del acta de Constitución de la Mesa Negociadora:

- Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.
- La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

- En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.