

PLAN DE IGUALDAD KONECTA MEDIACION



IGUALDAD

**Plan de Igualdad
Konecta Mediación S.L.**

18 de junio de 2019 actualizado a fecha 15 de diciembre de 2022

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA
Razón social KONECTA MEDIACION
NIF: B-84885466
Domicilio social: Calle Serrano 41 2ª planta 28001 (Madrid)
Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada.
Año de constitución : 2006
Coordinadora de Igualdad
Nombre Cargo : Mariel Bajo Hervás
e-mail : prl.igualdad@grupokonecta.com
ACTIVIDAD
Sector Actividad: Contact center
Descripción de la actividad : Prestación de servicios de Telemarketing
Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Madrid, Sevilla y Alicante
Centros Konecta Mediación C/ Industria, 49 28108 Alcobendas – Madrid Joaquim Martínez Macià 14 03205 Elche – Alicante C/Boabdil, 7 41900-Camas - (Sevilla)

COMISIÓN NEGOCIADORA ACTUALIZACIÓN PLAN DE IGUALDAD

PARTE EMPRESARIAL

MARÍA JOSÉ MARCELO	RESPONSABLE SERVICIO OPERACIONES
SARA ALVES	RESPONSABLE SERVICIO OPERACIONES
ELENA GAITÓN	RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN
VICTORIA MOYA DURÁN	RESPONSABLE DE RELACIONES LABORALES

PARTE SOCIAL

CELINA ORTIZ	SECCIÓN SINDICAL CCOO
ERIKA MERA	SECCIÓN SINDICAL CCOO
NOELIA SOSA	SECCIÓN SINDICAL CGT
SILVIA HIPOLITO	SECCIÓN SINDICAL CGT

PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

La realización del Plan de Igualdad por parte de Konecta Mediación, S.L., tiene como punto de partida, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad - establecida a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH (2007)-, y el RD 06/19, y su actualización conforme al RD 901/2020 de 13 de octubre, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Konecta Mediación, S.L. rechaza frontalmente cualquier tipo de desigualdad dentro de su organización, teniendo protocolos para los diversos casos, trabajando arduamente para erradicar esta clase de comportamientos, teniendo tolerancia cero ante este tipo de conductas.

Con este compromiso de igualdad (anexado en este documento) y con la implantación del Plan de Igualdad se pretende integrar de manera generalizada, sobre todos los ámbitos de gestión, el principio de igualdad de oportunidades, considerándolo un elemento clave de la organización y un valor compartido por todas las partes.

La metodología a seguir para el desarrollo del presente Plan de Igualdad se rige por lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y el RD 901/2020 de 13 de octubre en el que se establece el concepto y contenido de los Planes de Igualdad en las empresas:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo y del trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y en prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

El actual Plan de Igualdad responde a un diagnóstico previo de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El proceso arranca con la identificación de la situación de partida de mujeres y hombres en Konecta Mediación, S.L., que dio información de los posibles desequilibrios o desigualdades existentes. A través del diagnóstico conocemos estos elementos y profundizamos en las causas que los provocan o que los mantienen. En este sentido, las medidas o acciones que se incluyan en el Plan responderán a los resultados obtenidos en dicho diagnóstico.

En el plan de igualdad se establecen los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad primera es que Konecta Mediación S.L sea una empresa referente en valores tales como la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

Por ello, Konecta Mediación S.L apuesta por un modelo de organización, donde la igualdad entre mujeres y hombres debe ser una realidad intrínseca y en consecuencia conseguir:

- Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal.
- Garantizar una situación de igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras y trabajadores, donde no existan obstáculos ni limitaciones en el desarrollo profesional de ninguno de sus miembros ni colectivos será, sin duda alguna, el motor para lograr la excelencia.
- Incentivar las capacidades. Está demostrado que las medidas de conciliación están muy bien valoradas por la plantilla, lo que contribuye a retener el talento en la empresa.
- Mejorar las políticas laborales en materia de igualdad para fomentar la importancia de la mujer, en todos los niveles organizativos, como colectivo en el presente y futuro de la empresa. Las mujeres constituyen un potencial de personal para cualquier organización y más para Konecta Mediación S.L. que según el diagnóstico cuantitativo posee un 70% de mujeres en su plantilla.
- Mostrar el compromiso de la empresa mediante la incorporación en todos los niveles de personas de ambos sexos con la proporcionalidad correspondiente y la equiparación retributiva.

El compromiso por la Igualdad hace que en la empresa se pueda generar un clima laboral satisfactorio de la plantilla, así como que sea una empresa deseable para las nuevas incorporaciones.

Respeto a la diversidad, Konecta Mediación S.L promueve la no discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, teniendo en cuenta este principio en los principios organizativos.

PARTES INTERVINIENTES

Tal y como se recoge en el acta de fecha 13 de Septiembre de 2017, en el seno de la Empresa se constituyó la Comisión de Igualdad, en la que se encuentra representada tanto la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras como la Empresa, teniendo un carácter paritario y convirtiéndose en un foro de diálogo y comunicación en lo concerniente a materias de igualdad de género y, a través de la cual, se garantiza durante todo el proceso la información tanto de la representación legal de la plantilla como de los propios trabajadores y trabajadoras.

Dicha Comisión de Igualdad estaba constituida por los siguientes miembros:

Parte social:

- Noelia Sosa Balsera (CGT)
- Silvia Hipólito Ramos (CGT)
- Daniel Caisapanta Vasquez (CCOO)
- Nuria Garcia Sanchez (CCOO)

Parte empresarial:

- María José Marcelo Ruiz
- Sara Alves
- Elena Gaitón
- Victoria Moya Durán.

Este Grupo de trabajo, Comisión Permanente de Igualdad, tiene las siguientes características:

- Está compuesto por personas que pueden aportar información y dar representatividad a las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Nivel técnico en la toma de decisiones.
- Asegura el consenso de todas las partes.
- Diseña, planifica e impulsa todo el proceso.
- Participan en la realización del diagnóstico y en el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Identifica necesidades concretas.
- Impulsa el desarrollo del proceso.
- Negociación de las medidas de Igualdad.
- Evaluación del Plan de Igualdad.

Todas de las personas miembros que forman la Comisión de Igualdad, deberán observar el deber de sigilo con respecto a todos los datos o información que forman parte del presente diagnóstico o cualquier otro documento que se aporte dentro de la elaboración del Plan de Igualdad. Ningún tipo de documento o información de carácter personal entregado dentro de la presente Comisión de Igualdad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma ni para fines distintos de los que han motivado dicha entrega. Este deber de sigilo subsistirá indefinidamente e independientemente del lugar en que se encuentren.

FASES

El plan de Igualdad de Konecta Mediación S.L., se estructura en las siguientes fases:

- 1- **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** Para ello se analiza la información cuantitativa y cualitativa según las características de la empresa, acceso, contratación, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral...etc. Estos datos se encontrarán en el diagnóstico cuantitativo y en el diagnóstico cualitativo.
- 2- **Programar las distintas actuaciones a partir de las conclusiones de los diagnósticos y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre géneros.** En esta fase se establecerán los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados y las personas o grupos responsables de su realización.

Este programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre géneros.
- 3- **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad,** a través de las personas que componen la Comisión de Igualdad.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos básicos que se pretenden lograr con el Plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.
- Promover y mejorar las posibilidades de los accesos a los puestos de responsabilidad, contribuyendo a eliminar o reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Fomentar los conocimientos en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Difundir y extender la cultura igualitaria y el compromiso con la igualdad.

Como áreas a trabajar, se tendrá en cuenta:

- Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización
- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional, clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina.
- Retribución.
- Formación.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Konecta Mediación , así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es nacional con aplicación en todos los centros de trabajo

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, finalizando su vigencia el 18 de junio de 2023 , fecha a partir de la cual las partes comenzarán las negociaciones para el II Plan de Igualdad de Konecta Mediación

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

DIAGNÓSTICOS

En el Diagnostico Cuantitativo, realizado en 2018, con foto el 15 de Julio de 2018, y un periodo anual de 1 de Julio de 2017 hasta 30 de Junio de 2018, Dichas tablas fueron consensuadas y debatidas con la RLT en las reuniones establecidas entre Octubre y Noviembre de 2018.

En cuanto al Diagnostico Cualitativo, se realizó entre los días 27 de Diciembre de 2018 al 10 de Enero de 2019. En ella participaron voluntariamente 83 personas empleadas del centro de trabajo de Konecta Mediacion S.L. en concreto 53 mujeres y 30 hombres. En cuanto a la distribución de los centros, 42 personas eran de Cartuja (Sevilla), 2 de Elche, y 39 de Industria (Madrid) Dichas encuestas estuvieron a disposición de la totalidad de la plantilla de las campañas seleccionadas para su realización de forma voluntaria y anónima, y las mismas se pudieron realizar durante 2 semanas, habiéndose informado previamente de la finalidad que se pretendía con ellas.

De esta manera, participaron en Konecta Mediación, S.L. el 47.43% de las campañas elegidas.

Dichos resultados se analizaron con la RLT en Enero de 2019.

Posteriormente en 2021 se procede a la actualización del diagnóstico de acuerdo al 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 se procede a la actualización del diagnóstico

La actualización del diagnóstico, incluida la auditoria salarial fue revisada y acordada con la comisión negociadora en mayo de 2022

Actualización informe Diagnóstico y Plan de igualdad de Konecta Mediación de acuerdo a 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

Diciembre de 2022

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA
Razón social KONECTA MEDIACION
NIF: B-84885466
Domicilio social: Calle Serrano 41 2ª planta 28001 (Madrid)
Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada.
Año de constitución : 2006
Coordinadora de Igualdad
Nombre Cargo : Mariel Bajo Hervás
e-mail : prl.igualdad@grupokonecta.com
ACTIVIDAD
Sector Actividad: Contact center
Descripción de la actividad : Prestación de servicios de Telemarketing
Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Madrid, Sevilla y Alicante

METODOLOGÍA

El presente resumen de diagnóstico consiste en un análisis de la situación actual en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en KONECTA MEDIACIÓN de acuerdo con la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 y 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

La información sobre la plantilla se realiza con los datos de la foto a 18 de enero de 2021. Para los datos de incorporaciones y bajas se ha tomado como referencia un periodo anual del 1 de enero de 2020 hasta 31 de diciembre de 2020

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

En este apartado se resumen las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores en Konecta Mediación

DISTRIBUCIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA

La empresa KONECTA MEDIACIÓN tiene una plantilla de 213 personas, de las cuales 158 son mujeres y 55 son hombres. En términos porcentuales las mujeres representan un 74% sobre el total y los hombres el 26%.

A efectos de la LOIMH, se considera composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Por lo tanto, nos encontramos con una distribución de plantilla con un alto porcentaje de mujeres. Esta distribución coincide con la presentada por el resto de las empresas del sector.

Plantilla distribuida por edad

En relación con la distribución por edad, las mujeres están más representadas en las bandas de mayores de 45 años (31.65%) y los hombres en la de 30 a 40 años. (43.64%). En los totales disgregados hay mayoría de mujeres, encontrándose la banda entre los 30 a 40 años la más cercana al equilibrio de género

Plantilla distribuida por antigüedad

El tramo de antigüedad más frecuente en las mujeres es el de 3 a 5 años (41.14%) y en los hombres el de menor de 6 meses (36.36%) seguido del tramo de 3 a 5 años (34.55%)

En totales disgregados los porcentajes indican mayor presencia de mujeres en todos los tramos, si bien los más cercanos al equilibrio son los tramos menos de 6 meses.

Plantilla distribuida por tipo de contrato

En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, la modalidad más frecuente de contratación es la contratación indefinida a tiempo completo en el caso de las mujeres (44.30%) y en el caso de los hombres la contratación temporal a tiempo parcial (36.36%) seguida de la contratación indefinida a tiempo completo (32.73%)

Por totales disgregados el tipo de contratación más cercano al equilibrio de género es el contrato temporal a tiempo parcial

Si agrupamos los tipos de contratos de carácter indefinido y temporal, ya sean de carácter parcial o total, la contratación temporal representa el 48% del total de los contratos, y la contratación indefinida el 52%. Las mujeres, en su conjunto, tienen ligeramente mayor contratación indefinida que los hombres, con un 56% frente a un 40% de los hombres.

En cuanto a contratación por tiempo completo o parcial tanto mujeres como hombres tiene más contratos a tiempo completo representando el 68% en el caso de las mujeres y el 56% en los

hombres. En el caso de la contratación a tiempo parcial en las mujeres representa el 32% y el 44% en los hombres

Plantilla distribuida por horas semanales de trabajo

Sobre la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo la mayor parte del personal tiene una jornada de más de 38 horas, el 65.26 % del total, En el grupo de mujeres esta jornada corresponde al 67.72% y en los hombres al 58.18%

El siguiente tramo horario con más presencia es el de 20 a 30 horas, con mayor presencia en el grupo de hombres, 36.36% frente al 22.78% de mujeres.

En cuanto a porcentajes de distribución de totales segregados, todos los tramos tienen mayor presencia de mujeres., estando la franja de las 20 a 30 horas más cercana al equilibrio de género

Plantilla distribuida por turno de trabajo

El turno mayoritario en el caso de las mujeres es el turno de mañana (43.04%) y en el caso de los hombres el turno de tarde (58.93%)

Plantilla distribuida por concreciones horarias por cuidado familiar

Del total de la plantilla, compuesta por 214 personas, se acogen a medidas de concreción horaria por cuidado familiar 17 personas, de las cuales 16 son mujeres y 1 es un hombre, lo que corresponde al 94% de las mujeres y un 6% de los hombres

La medida más solicitada es cuidado del menor, en un porcentaje del 81.25% en el grupo de mujeres y un 100% en el grupo de hombres

Plantilla distribuida por nivel jerárquico

La mayor parte de la plantilla se encuentra en el nivel 10, tanto el en el grupo de hombres como de mujeres (56.36% en el grupo de hombres y el 62.03% en el grupo de mujeres)

El siguiente nivel con más presencia es el nivel 11 con 25.95% en grupo de mujeres y 34.55% en hombres. En el nivel 9 solo hay presencia de 4 mujeres y ningún hombre. En el nivel 8 la distribución de mujeres es de un 6.96% y 9.09% en el grupo de hombres .En los niveles 5, 6 y 7 solo hay presencia de mujeres

Plantilla distribuida por puestos /categorías

Toda la plantilla de Konecta Mediación está comprendida en el departamento de Operaciones

El grueso de la plantilla se concentra en las categorías teleoperador/a y teleoperador/a especialista, sumando entre las dos al 88% de la plantilla. Las categorías de responsable de servicio, supervisora A y supervisora B están representadas por mujeres.

Por lo que podemos decir que no hay segregación vertical, los puestos de mayor responsabilidad están ocupados por mujeres

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CONTRATACIONES: INCORPORACIONES AÑO 2020

En el año 2020 se incorporaron con nuevo contrato a Konecta Mediación 157 personas de las cuales 112 fueron mujeres y 45 hombres, lo que corresponde al 74,34% de mujeres y un 28,66% de hombres

Tanto en el caso de grupo de mujeres como de hombres las incorporaciones mayoritarias se producen en el tramo de edad de entre 20 y 30 años. En el tramo de mayores de 45 años las mujeres tienen una distribución mayor que los hombres (20,54% de la mujeres, frente a 11,11% de los hombres)

Las incorporaciones por tipología de contratación tienen una distribución similar entre el grupo de mujeres y el grupo de hombres, siendo la contratación a temporal a tiempo parcial la de mayor porcentaje en ambos grupos.

La contratación temporal a tiempo completo, tiene una distribución de 32,61% en los hombres y 27,68% en las mujeres

Con relación a los totales disgregados, toda la contratación ha sido mayor en las mujeres, siendo la contratación más cercana al equilibrio de género se encuentra en la incorporación con la contratación temporal por tiempo completo

La distribución de las incorporaciones por N.º de horas es similar en el grupo de hombres y mujeres. La mayor proporción se encuentra en el tramo de más de 20 a 30 horas, con un porcentaje de 66.96% en el caso de las mujeres y de 62.22% en el grupo de hombres.

La siguiente franja horaria con mayor presencia es la de 30 a 35 horas, donde las mujeres se encuentran representadas en un 27,68% y los hombres en un 31.11%.

En los totales disgregados hay equilibrio de género en el tramo de 35 a 38 horas

Las incorporaciones mayoritarias se encuentran en la categoría de teleoperador/a (nivel 10) con un 100% de hombres y un 98.21% de mujeres., el resto de incorporaciones son de dos mujeres en el puesto teleoperadora especialista (Nivel 11)

EVOLUCIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN POR SEXO

En los procesos de selección que se han realizado hasta el año 2022 no se recogía la información por fases, ni el sexo de la persona, por lo que no es posible hacer un análisis de los mismos con perspectiva de género. A finales de 2021 se incluyó el sexo en los procesos de selección

Se disponen de los datos, segregados por sexo del primer trimestre del año 2022, Durante los meses de enero, febrero y marzo de 2022 En el primer trimestre de 2022 se han realizado 5 procesos de selección

Todos los puestos han sido realizados para cubrir puestos de "teleoperador/a" algunos de los procesos se mantiene abiertos

Todos los procesos finalizados tienen mayor contratación de mujeres que de hombres.

En términos porcentuales el 71% finaliza con mayor contratación de mujeres, el 29% de hombres

PROCESO DE SELECCIÓN

La principal fuente de reclutamiento es Infojobs y la Web Corporativa (se adjunta anexo), siendo fuentes de reclutamiento secundarias los Ayuntamientos, ,Corner, Job,Disjob, Indeed, ,Iberempleo ,Inserta ,JobToday, Jobatus, Jooble, LinkedIn, Mil Anuncios, Redes Sociales, asociaciones , Universidades.

En las ofertas de empleo publicadas se especifican todas las condiciones del puesto de trabajo referidas a localización, funciones, horario/turnos, horas y tipología de contratación, condiciones económicas etc....

En las ofertas de la Web corporativa las personas interesadas pueden seleccionar ofertas en función del turno de trabajo y jornada entre otras opciones.

Las necesidades de personal a contratar se determinan en base a los requerimientos del servicio, dimensionando las necesidades desde el departamento de Operaciones y solicitando personal a través de una ficha de solicitud en intranet que se deriva a Capital Humano. En esa ficha de solicitud se especifica el perfil de la persona a contratar y las características del servicio a cubrir. Todos los datos requeridos en la solicitud de personal son datos relativos a competencias profesionales, sin alusiones ni al sexo ni a características personales. Se adjunta anexo

El procedimiento de selección está publicado en Intranet con un compromiso explícito de cumplimiento de la Igualdad de género a través del siguiente mensaje” La compañía garantiza su compromiso con la igualdad de género, la diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional para todos los candidatos y/o empleados, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, origen, estado civil, discapacidad o condición social. Se adjunta en anexo

Una vez la persona candidata se interesa por una oferta se le envía un formulario a cumplimentar, hasta julio del año 2021 el formulario no registraba el campo sexo, en la actualidad se ha incluido el campo sexo para poder disponer de datos segregados.

La selección de personal es realizada por el equipo de selección asignado, compuesto por personas expertas que basan el proceso en el análisis del cumplimiento de competencias profesionales que garantizan un proceso objetivo.

El proceso de selección incluye tanto entrevistas personales como dinámicas de grupo, dependiendo del perfil requerido y si el proceso de selección es unitario o masivo. En función de los requerimientos del puesto se pueden realizar pruebas de comprobación de conocimiento (idiomas, informática...) En cada proceso de selección, el personal responsable valora el nivel competencial de la persona candidata para el puesto ofertado y se determina si la persona es apta o no apta en función de ese nivel competencial asignado.

Todas las personas seleccionadas acceden en sus primeros días al Pack de Bienvenida incluido en el portal del TalentoK. A través de ese Pack de Bienvenida tienen un acceso directo a la línea de igualdad mediante la cual pueden realizar comunicaciones, sugerencias y denuncias sobre temas de igualdad que son recepcionados y gestionados a través del departamento de PRL- Igualdad.

La contratación a realizar está sujeta al puesto de trabajo a desarrollar y determinada por el convenio colectivo de referencia: Contact Center

Las ofertas publicadas en portales de empleo se realizan con lenguaje inclusivo y no sexista

Los procesos de selección mayoritarios son realizados por el equipo de selección de Capital Humano compuesto por 20 personas, de las cuales 15 son mujeres y 5 hombres

FORMACIÓN

Durante el año 2020 el personal de Konecta Mediación realizó 12 cursos en los que participaron 12 mujeres y 3 hombres.

Los cursos realizados en el año 2020 por tipología de curso son los siguientes:

DISTRIBUCIÓN FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO POR TIPOLOGÍA DE CURSO								
TIPOLOGÍA DE CURSO	MUJERES		HOMBRES		TOTALES		TOTALES DISGREGADOS PERSONAS FORMADAS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	MUJERES	HOMBRES
ADMINISTRACIÓN	1	8%	0	0%	1	7%	100%	0%
ATENCIÓN AL CLIENTE	1	8%	0	0%	1	7%	100%	0%
COMERCIAL/VENTAS	2	17%	0	0%	2	13%	100%	0%
DERECHO DE EMPRESA	1	8%	0	0%	1	7%	100%	0%
EFICACIA PROFESIONAL	2	17%	0	0%	2	13%	100%	0%
OFIMÁTICA	2	17%	1	33%	3	20%	67%	33%
TECNOLOGÍA	0	0%	1	33%	1	7%	0%	100%
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	3	25%	1	33%	4	27%	75%	25%
TOTAL	12	100%	3	100%	15	100%	80%	20%

En Konecta la formación para la plantilla se gestiona a través de otra sociedad de Konecta llamada Puntoform

Desde Puntoform cada año se elabora un Plan de formación que recoge las necesidades detectadas en la plantilla

El Plan de formación es informado a la Representación Legal de trabajadores y trabajadoras de la empresa tal y como se regula en el Art.13 del RD 694/2017 (Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.)

El Plan de formación está dirigido a todas las personas empleadas en la empresa y se da difusión de los cursos a través de los siguientes medios:

- Web de Puntoform <https://www.puntoform.com>
- Intranet de Konecta
- Cartelería sobre los mismos en los lugares previstos para tal fin, tales como corchos en el córner del empleado/a, en los vestíbulos de los diferentes servicios y/o en los salones comedores de los edificios.

En el Plan de Formación 2021 se han incluido formaciones relacionadas con el área de Igualdad:

- Igualdad de Oportunidades en el puesto de trabajo (Formación On line)
- Prevención del acoso sexual. Técnicas de comunicación no sexista
- Selección por competencias (incluyendo un módulo de Igualdad) – Formación On line

Los cursos se ofrecen en modalidad presencial/ aula virtual y online. Los cursos presenciales y/o en aula virtual se imparten siempre en horario laboral, en turno de mañana, compensándose las horas como horas laborales de las personas que asisten al curso pero su turno de trabajo es de tarde

Los cursos on-line se realizan fuera del horario de trabajo

El lenguaje utilizado en los formularios es el masculino genérico, siendo utilizadas también expresiones neutras (equipo) y el desdoblamiento para la nominación de los puestos de trabajo (Teleoperador/a)

PROMOCIÓN

En el 2020 fueron promocionadas 2 personas, una mujer y un hombre. En ambos casos los puestos a los que accedieron son puestos de coordinación y el puesto de origen de teleoperador/a especialista

La empresa cuenta con un procedimiento de promoción publicado en Intranet y accesible para consulta de toda la plantilla

El Convenio Colectivo de Contact Center recoge que todo el personal con puesto de teleoperador/a promociona a teleoperador/a especialista de forma inmediata al cumplir un año de contrato. Y tal y como se especifica en el convenio colectivo de Contact Center, para el computo se tiene en cuenta los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento como efectivamente trabajados

El resto de los procesos de promoción se desarrollan a través de impulsos al desarrollo y de Identificación de Talento, procesos que se realizan en base a la comprobación de competencias profesionales adecuadas a los requerimientos del puesto.

Impulso al desarrollo es un proceso de promoción que se gestiona desde Capital Humano, a través del cual se publican las vacantes internas y con las personas que se presentan se realiza un proceso de evaluación, con criterios objetivos basados en competencias profesionales.

La Identificación del Talento es la validación por parte de Capital Humano de una candidatura propuesta por la Estructura de Operaciones. Es decir, se identifica un talento interno y se valida su perfil para trasladar la evaluación de sus competencias profesionales y su potencial adaptación al puesto, dando el visto bueno, o no, a su promoción.

Las ofertas de Impulso al desarrollo se publican a través de una convocatoria abierta a través de diferentes canales Kodin, Wiki de campaña, Intranet, equipo de formación, etc...para que voluntariamente, todo el talento interesado, y que cumple con el requisito presente su candidatura.

Los perfiles profesiones y competenciales se describen para el puesto de trabajo a cubrir, en general, de acuerdo al convenio colectivo de Contact Center.

Los procesos de evaluación de impulsos al desarrollo se desarrollan a través del equipo de Capital Humano mediante la aplicación del sistema de evaluación por competencias, en donde cada candidatura se analiza y evalúa dando como resultado una valoración final (apto, En desarrollo)

La mayoría de las ofertas publicadas en impulso al desarrollo se realizan con lenguaje inclusivo y no sexista

CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL

El personal de estructura tiene un horario habitual de 9:00 a 18:00 horas con una hora para comer, en el caso del personal de Operaciones la jornada de trabajo dependerá de las necesidades del servicio a cubrir,

El personal dispone a través de Intranet y portal del talento K el horario a realizar

Durante el año 2021 la empresa, por motivo de la pandemia de Covid-19 se estableció el trabajo no presencial, si bien la empresa no dispone de “teletrabajo”.

Las funciones de los puestos de trabajo actuales no suponen riesgo diferente atribuible al sexo de la persona.

EXTINCIONES DE CONTRATO

En el 2020 se produjeron 139 extinciones de contrato, de las cuales 100 fueron de mujeres y 39 fueron de hombres, lo que corresponde a un 72% de mujeres y un 28% de hombres

En el análisis de las bajas por edad, el tramo de edad con más bajas, tanto de hombres como de mujeres son los 20 a 30 años, siendo ligeramente superior en el grupo de los hombres, 38.46% en los hombres y 32% en las mujeres. El siguiente tramo de edad con más bajas en las mujeres es el tramo de 30 a 40 años y el de mayores de 45 años con una proporción similar (26%) . En el caso de los hombres el siguiente tramo de edad con más bajas es el de 30 a 40 años (33.33%)

Por causa de baja el motivo mayoritario, tanto en el grupo de hombres como en las mujeres es el fin de contrato (39% en las mujeres y 38,46% en los hombres)

Por motivos de baja, el despido disciplinario se produce en las mujeres en el tramo de 30 a 40 años, si bien en términos absolutos solo ha habido dos mujeres con baja por este motivo. En los hombres este tipo de baja también se encuentra en esta franja de los 30 a 40 años más representada, si bien escasa en términos absolutos (3 hombres)

En la causa de baja por fin de contrato tanto en las mujeres como en los hombres, el mayor porcentaje se encuentra en el tramo de 20 a 30 años (50% en mujeres y 53.3% en hombres).

El cese voluntario en las mujeres se da en un 36% en las mujeres de 30 a 40 años y en los hombres en el tramo de 20 a 30 años, también en un 36%.

Las bajas por excedencia se dan solo en dos casos de mujeres, una en el tramo de 30 a 40 y otra mujer en el tramo de 40 a 45 años

Otros motivos de baja se producen en un porcentaje más alto en las mujeres de 20 a 30 años (30%) y en el caso de los hombres en el tramo de 20 a 30 años y en el tramo de los 30 a 40 (38% en ambos tramos)

AUDITORIA SALARIAL

Se presenta la auditora salarial a la comisión de Igualdad y es aprobada en la reunión del 4 de mayo de 2022. Se adjunta resumen de la misma

RESUMEN INFORME AUDITORIA SALARIAL

RAZON SOCIAL: KONECTA MEDIACIÓN

NIF: B84885466

PERIODO DE REFERENCIA: 01/01/2020 – 31/12/2020

COMPOSICIÓN ESTRUCTURA SALARIAL

La actividad de KONECTA MEDIACION se rige según el Convenio Colectivo de Contact Center. La política retributiva está definida en el convenio colectivo de aplicación, acuerdos con la Representación legal de la plantilla de trabajo y acuerdos establecidos en campañas.

La estructura retributiva de la empresa se compone de :

- **Salario :** En este apartado se incluyen los siguientes conceptos:
 - Salario base
 - Paga Extra Prorrataada
 - Prestación por enfermedad (IT)
 - Finiquitos
- **Complementos salariales:** Cantidad retribuida a la persona que complementa el salario base

En complementos salariales comprenden conceptos salariales generales y complementos salariales variables

Los complementos salariales generales: Se refieren a complementos de cantidades fijas, establecidas por convenio o acuerdo con la empresa con independencia del rendimiento o situación de la persona

En este concepto se incluyen, entre otros los siguientes conceptos :

- Complementos de puesto
- Complementos de destino
- Complementos de campaña
- Plus cambio centro de trabajo
- Plus actividad

- Plus convenio
- Plus de Asistencia
- Plus Distancia
- Plus emergencia
- Etc...

Los complementos salariales variables: Son complementos de cantidades que depende de la producción, ventas, situación de la persona en la empresa u otras variables.

Complementos salariales variables. En este apartado se incluyen entre otros los siguientes conceptos:

- Bonos
 - Comisiones
 - Incentivos
 - Domingos y festivos
 - Regularización convenio
 - Horas complementarias y extraordinarias
 - Variables
- **Extrasalariales** : Se refieren a percepciones que compensan gastos derivados de la actividad laboral (Indemnizaciones, dietas, kilometraje...), es decir, no retribuyen el trabajo efectivo, las características de la posición o específica de la persona que lo desempeña.

En este apartado se incluyen los siguientes conceptos:

- Dietas
- Indemnizaciones
- Ropa de trabajo

CLASIFICACION PROFESIONAL Y GRUPOS

Los puestos de trabajo de Konecta Mediación están definidos de acuerdo a la clasificación profesional del convenio colectivo de Contact Center, siguiendo el esquema que se muestra a continuación:

Grupo A	Directivos/as	Nivel 1
	Jefes/as de Departamentos	Nivel 2
Grupo B	Titulados/as superiores	Nivel 4
	Titulados/as medios	Nivel 5
Grupo C	Jefes/as de Proyectos	Nivel 3
	Analistas funcionales	Nivel 3
	Analistas	Nivel 4
	Técnicos/as de sistemas A	Nivel 4
	Técnicos/as de sistemas B:	Nivel 5
	Ayudante de sistemas	Nivel 8
	Analista-Programador/a	Nivel 5
	Programador/a senior	Nivel 5
	Programador/a junior	Nivel 6
Grupo D	Jefe/a de Administración	Nivel 5
	Técnico/a Administrativo/a	Nivel 6
	Oficial/a Administrativo/a	Nivel 8
	Auxiliar Administrativo	Nivel 11
	Responsable de servicios	Nivel 5
	Supervisor/a A	Nivel 6
	Supervisor/a B:	Nivel 7
	Coordinador/a:	Nivel 8
	Formador/a:	Nivel 8
	Agente de calidad (Quality)	Nivel 8
	Gestor/a Telefónico/a	Nivel 9
	Teleoperador/a/Operador/a Especialista	Nivel 10
	Teleoperador/a/Operador/a:	Nivel 11
GRUPO E	Oficial de Oficios Propios:	Nivel 11
	Auxiliar de Oficios Propios:	Nivel 12

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

De acuerdo al principio de igual retribución por trabajo de igual valor se entiende que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.

En base a esa consideración para la valoración de puestos de trabajo la empresa ha agrupado los puestos de acuerdo a los requerimientos de los puestos de trabajo en función de las categorías establecidos en convenio y de los siguientes factores :

- Conocimiento
- Experiencia
- Iniciativa
- Autonomía
- Complejidad
- Responsabilidad
- Capacidad de dirección
- Titulación académica necesaria

Quedando agrupados de la siguiente manera:

VAL	Categoría	Descripción
VAL 2	Directores Dptos. /Responsables territoriales	DIR. DPTO. TECNOLOGIA/DIRECTIVOS/DIRECTOR/DIRECTOR COMERCIAL
VAL 3	Jefes Áreas/Directores plataformas	DIRECTIVO/COMERCIAL/Director de Cuentas/JEFE ADMINISTRATIVO/JEFE DE ADMINISTRACIÓN/JEFE DE AREA/JEFE DE COCINA/JEFE DE DEPARTAMENTO/JEFE DE PROYECTO/PROJECT MANAGER/RESP EXPLOT OPERATIVA/RESPONSABLE COMERCIAL/TECNICO/TECNICO A/TECNICO DE SISTEMAS A
VAL 4	Técnicos Dptos. STAFF/Técnicos proyectos	ANALISTA/ANALISTA PROGRAMADOR/CONTROLLER/DISEÑADOR GRAFICO/COCINERO/TITULADOS SUPERIORES/TITULADO SUPERIOR/TITULADODE GRADO SUPERIOR/TITULADO DE GRADO SUPERIOR/TITULADO GRADO SUPERIOR
VAL 5	Responsables servicios	ACCOUNT MANAGER/EJECUTIVO DE CUENTAS/JEFE DE SERVICIOS/RESPONSABLE DE SERVICIOS/RESPONSABLE SERVICIO/TITULADOS MEDIOS/TITULADO MEDIO
VAL 6	Mandos intermedios A/Programadores Senior	ADJUNTO EXPLOTACION/AYUDANTE DE COCINA/2º ENCARGADO/PROGRAMADOR SENIOR/PROGRAMADOR/SUPERVISOR A/TECNICO B/TECNICO DE SISTEMAS B
VAL 7	Mandos intermedios B/Programadores Junior	OFICIAL ADMINISTRATIVO/OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/PROGRAMADOR JUNIOR/SUPERVISOR B/TECNICO RECURSOS HUMANOS
VAL 8	Coordinadores/Qualitys/Aytes Sistemas	AGENTE DE CALIDAD (QUALITY)/AUXILIAR DE SISTEMAS/AYUDANTE DE SISTEMAS/COORDINADOR/FORMADOR/FORMADOR/A/OFICIAL/TECNICO ADMINISTRATIVO
VAL 9	Gestor	GESTOR TELEFONICO/RESP PROTOCOLO Y DOCUM
VAL 10	TOP ESP	TELEOPERADOR ESPECIALISTA
VAL 11	TOP/AUX	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/CAMARERO/PINCHE/RECEPCIONISTA/TELEOPEADOR/TELEOPERADOR
VAL 12	Oficios	CONSERJE/OFICIAL OFICIOS PROPIOS

TABLAS REGISTRO RETRIBUTIVO

Normalización de los datos : Para poder realizar un análisis fiable y válido de las retribuciones estas deben ser comparables, así por ejemplo, si comparamos dos personas trabajadoras en el mismo puesto pero con distinto porcentaje de jornada, esta comparación estaría distorsionada por una variable que es la jornada.

Para evitar estas distorsiones, los salarios se normalizan, es decir, se calculan como si todo el personal tuviera las mismas condiciones en el periodo de comparación. Esta normalización afecta a la contabilidad de personas por categoría/puesto y valoración, que no siempre coinciden en número de acuerdo a las modificaciones contractuales que una persona puede tener a lo largo de un año

Bajo estas condiciones se presenta el registro retributivo, aportando las tablas de medidas y medianas por puesto de trabajo, categoría/ nivel y valoración del puesto

REGISTRO RETRIBUTIVO KONECTA MEDIACIÓN: PERÍODO DE CÁLCULO: 01/01/2020 - 31/12/2020

RESUMEN DIFERENCIAS RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIAS

RAZON SOCIAL: KONECTA MEDIACIÓN

NIF: B84885466

PERÍODO DE REFERENCIA: 01/01/2020 – 31/12/2020

Puesto	Puesto	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Puesto	Puesto	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
COORDINA	COORDINADOR/A	0,10%	0,00%	0,00%	-4,79
GESTOR	GESTOR/A TELEFONICO/A	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
RESPSERV	RESPONSABLE DE SERVICIOS	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
SUPERA	SUPERVISOR/A_ A	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
SUPERB	SUPERVISOR/A_ B	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
TELEO	TELEOPERADOR/A	0,41%	0,00%	0,00%	0,41
TOP ESP	TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	1,53%	-23,98%	0,00%	1,52

Categoría	Categoría	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Categoría	Categoría	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
5	NIVEL 5	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
6	NIVEL 6	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
7	NIVEL 7	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
8	NIVEL 8	1,01%	0,00%	0,00%	-3,40
9	NIVEL 9	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
10	NIVEL 10	1,24%	-210,45%	0,00%	1,12
11	NIVEL 11	0,58%	100,00%	0,00%	0,92

Valoración	Valoración del puesto	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Valoración Re	Valoración Retributiva	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIAS
VAL 5	RESPONSABLES SERVICIOS	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
VAL 6	MANDOS INTERMEDIOS A/PROGRAMADORES_AS SENIOR	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
VAL 7	MANDOS INTERMEDIOS B/PROGRAMADORES_AS JUNIOR	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
VAL 8	COORDINADORES_AS/QUALITYS/AYTES SISTEMAS	0,10%	0,00%	0,00%	-4,79
VAL 9	GESTOR/A TELEFONICO/A	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
VAL 10	TOP ESP	1,53%	-23,98%	0,00%	1,52
VAL 11	TOP/AUX	0,41%	0,00%	0,00%	0,41

REGISTRO RETRIBUTIVO KONECTA MEDIACIÓN: PERÍODO DE CÁLCULO: 01/01/2020 - 31/12/2020

RESUMEN DIFERENCIAS RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIANAS

RAZON SOCIAL: KONECTA MEDIACIÓN

NIF: B84885466

PERIODO DE REFERENCIA: 01/01/2020 – 31/12/2020

Puesto	Puesto	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Puesto	Puesto	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
COORDINA	COORDINADOR/A	0,00%	0,00%	0,00%	-3,38
GESTOR	GESTOR/A TELEFONICO/A	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
RESPSERV	RESPONSABLE DE SERVICIOS	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
SUPERA	SUPERVISOR/A_A	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
SUPERB	SUPERVISOR/A_B	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
TELEO	TELEOPERADOR/A	0,21%	0,00%	0,00%	0,21
TOP ESP	TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	10,21%	0,00%	0,00%	10,21

Categoría	Categoría	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Categoría	Categoría	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
5	NIVEL 5	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
6	NIVEL 6	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
7	NIVEL 7	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
8	NIVEL 8	0,00%	0,00%	0,00%	-0,55
9	NIVEL 9	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
10	NIVEL 10	9,70%	0,00%	0,00%	9,70
11	NIVEL 11	0,18%	0,00%	0,00%	0,18

Valoración	Valoración del puesto	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Valoración Re	Valoración Retributiva	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIAS
VAL 5	RESPONSABLES SERVICIOS	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
VAL 6	MANDOS INTERMEDIOS A/PROGRAMADORES_AS SENIOR	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
VAL 7	MANDOS INTERMEDIOS B/PROGRAMADORES_AS JUNIOR	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
VAL 8	COORDINADORES_AS/QUALITYS/AYTES SISTEMAS	0,00%	0,00%	0,00%	-3,38
VAL 9	GESTOR/A TELEFONICO/A	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00
VAL 10	TOP ESP	10,21%	0,00%	0,00%	10,21
VAL 11	TOP/AUX	0,21%	0,00%	0,00%	0,21

ANÁLISIS GENERAL

En términos generales no se aprecian datos que indiquen brechas salariales entre mujeres y hombres

En ningún puesto, categoría y valoración se encuentra brecha superior al 25%

Los puestos comparables en los que hay hombres y mujeres son los puestos de coordinador/a y de teleoperador/a y teleoperador/a especialista, en el resto de los puestos no son comparables al ser solo conformados por mujeres

En el puesto de coordinador/a la diferencia salarial es a favor de las mujeres en un -4,79%, motivada por complementos salariales asumidos en su totalidad por las mujeres

En el puesto de teleoperador/a especialista y teleoperador/a la diferencia es muy pequeña, de y está generada por la diferencia en el salario, motivada por el número de bajas médica más frecuentes en mujeres y mayores finalizaciones y por tanto finiquitos a teleoperadoras, más fuertemente representadas en esta categorías.

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Como se ha visto las diferencias salariales aparecidas son poco significativas, explicadas por situaciones objetivas, por lo que la recomendación al respecto es seguir haciendo seguimiento de las retribuciones salariales que permitan a futuro detectar situaciones y hacer las correcciones necesarias para garantizar la igualdad salarial

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este sentido se aplican las medidas acordadas en el Plan de Igualdad que son las siguientes:

- Preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de menores
- El tiempo de permiso maternal o paternal, así como las excedencias con reserva del puesto de trabajo relacionado con el ejercicio de otras responsabilidades familiares computara como tiempo de trabajo efectivo a los efectos únicos de conversión de contratos de obra o servicio a indefinido.
- Las reducciones de jornada las pueden solicitar y disfrutar el padre y la madre simultáneamente (o los dos padres o las dos madres), independientemente de la empresa en la que trabajen.
- El permiso del cuidado del lactante, que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los dos progenitores o progenitoras, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o la hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 15 días de antelación.
- Acuerdos con guarderías cercanas a las plataformas principales para obtener precios especiales , actualmente están renovándose los acuerdos
- Las personas con hijos o hijas menores de edad y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con los hijos o hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario. Dar prioridad también para la asignación de los descansos semanales en función de lo indicado en el convenio regulador.
- Permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.
- Posibilidad de una excedencia específica, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta un mes con posibilidad de acumularla con la excedencia especial que contempla el Convenio Colectivo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obligue a viajar fuera del país.
- Establecer la misma posibilidad de excedencia fijada en el punto anterior para acompañar a hijos o hijas menores o, acreditando el tratamiento / o intervención quirúrgica que sostenga la necesidad de que debe realizárselo en el extranjero o a una distancia de más de 200 km del domicilio familiar.
- Flexibilidad horaria de los progenitores durante el período de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de educación infantil dicha flexibilidad se formalizará a través de un acuerdo individual en el que se detallará la jornada de trabajo. En caso de negación se dará por escrito las razones en las que se sustenta la decisión.
- En caso de parto natural sin hospitalización se le aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta segundo grado en casos de accidente, enfermedad grave u hospitalización.
- Permitir el disfrute de vacaciones en la primera semana del año, aunque estas no hayan sido todavía devengadas, coincidiendo con las vacaciones escolares de navidad.
- Asistencia a un máximo de 3 clases de preparación para el parto, al otro progenitor o progenitora.
- De las 35 horas retribuidas anuales que dispone el trabajador para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social (art. 28.2 del V Convenio Colectivo de Contact Center), quedarán incluidas en este supuesto, el acompañamiento de familiares ascendientes mayores de 65 años o descendientes menores de 12 años o parejas de

hecho/cónyuges en caso de tratamientos oncológicos. Así mismo, y también previa justificación, este permiso podrán solicitarlo las parejas de mujeres embarazadas para acompañar a éstas a las pruebas y/o revisiones del embarazo, siempre que la operativa lo permita y el nivel de absentismo de campaña no supere el 5%. Se potenciará el uso de medios telemáticos de comunicación como teleconferencias o videoconferencias tanto para las reuniones como para la formación del personal, minimizando el número de desplazamientos. Se evitará asimismo que las reuniones se celebren en horario que exceda las seis de la tarde.

Las medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral están contempladas en el Plan de Igualdad, el cual está publicado en la Intranet de la empresa y es accesible a todo el personal a través de portal de talento K y a través del Espacio Corporativo.

Así mismo en el portal de talentoK en el apartado de formularios el personal de la empresa puede solicitar a través de formularios de Planes de Igualdad la solicitud de las horas médicas para acompañamiento familiar y permiso de lactancia

La medida de flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de Educación Infantil se publica cada año a través de carteles en plataforma y a través de responsables de servicio

Permisos y excedencias

Los permisos retribuidos fueron acogidos por 20 mujeres y 7 hombres, se distribuyen en una proporción de 74% en las mujeres y 26% en los hombres

En el año 2020 solo hubo una excedencia solicitada, de una mujer que solicitó una excedencia voluntaria

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En la mayoría de los niveles y categorías hay mayor porcentaje de mujeres que de hombres, los puestos de responsabilidad son ocupados por mujeres en su totalidad tal y como se muestra en esta tabla.

TABLA 9.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS / CATEGORÍAS PROFESIONALES								
CATEGORÍA	MUJERES		HOMBRES		TOTALES		TOTALES DISGREGADOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	MUJERES	HOMBRES
RESPONSABLE DE SERVICIOS	1	0,63%	0	0,00%	1	0,47%	100%	0%
SUPERVISOR A	2	1,27%	0	0,00%	2	0,94%	100%	0%
SUPERVISOR B	1	0,63%	0	0,00%	1	0,47%	100%	0%
COORDINADOR	11	6,96%	5	9,09%	16	7,51%	69%	31%
GESTOR TELEFONICO	4	2,53%	0	0,00%	4	1,88%	100%	0%
TELEOPERADOR ESPECIALISTA	99	62,66%	31	56,36%	130	61,03%	76%	24%
TELEOPERADOR	40	25,32%	19	34,55%	59	27,70%	68%	32%
TOTAL	158	100%	55	100%	213	100%	74%	26%

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, firmado el 3 de diciembre de 2019, publicado en la Intranet de la empresa y accesible al personal trabajador

No ha habido casos de activación del protocolo entre el personal Konecta Medicación

LENGUAJE NO SEXISTA

La empresa tiene publicada una guía de recomendaciones de lenguaje no sexista, y un documento con recomendaciones para el uso de imágenes no sexistas

Ambos documentos están publicados en la Intranet de la empresa para su consulta y descarga y han sido enviados por email a las personas responsables de servicios.

VIOLENCIA DE GÉNERO

En la actualidad en Konecta Mediación hay dos mujeres acreditadas como Víctimas de Violencia de género.

Para casos de Violencia de género existe un protocolo general de aplicación acordado el 22 de abril de 2021

El 25 de Noviembre, Día Internacional contra la violencia de género, se lanza un POP UP a toda la plantilla y se publican carteles con el compromiso de Konecta en contra de la violencia de género.

CONCLUSIONES

El sector de Contact Center es un sector con una alta presencia de mujeres, de acuerdo al último informe de CEX (Asociación de compañías de experiencia con cliente), la representación de mujeres en el sector está en torno al 71%, y en ese sentido podemos ver que en Konecta Mediación se refleja la misma situación, con una plantilla con alta presencia de mujeres en todos los puestos de la organización, destacando los niveles de responsabilidad sobre equipos altamente representados por mujeres.

Los procesos de selección y promoción se desarrollan en base a criterios objetivos, basándose en competencias profesionales analizadas por un equipo de profesionales cuyo objetivo es seleccionar a las personas más competentes sin atender ni a sexo, ni a características de ningún tipo personal

El análisis salarial no presenta diferencias significativas entre mujeres y hombres, por lo que se certifica la inexistencia de brecha salarial

En términos generales no se aprecian situaciones relevantes a destacar entre los hombres y mujeres de la empresa que requieran de medidas correctoras, más allá de las que se establecieron a la firma del Plan de Igualdad en el año 2019 y que actualmente está en aplicación.

Se adjunta el Plan de Igualdad vigente firmado por la representación legal del personal trabajador

PLAN DE IGUALDAD OBJETIVOS Y MEDIDAS

PLAN DE IGUALDAD KONECTA MEDIACION			
CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
OBJETIVOS			
Lenguaje e imágenes que respeten criterios de igualdad, en todos los ámbitos de la empresa. Criterios de igualdad (lenguaje e imágenes) Difundir cultura empresarial comprometida por la igualdad. Sensibilización.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
· Elaboración de una Guía de comunicación no sexista.	Elaboración de la guía	COMUNICACIÓN Y RRHH Traslado a parte social para su valoración.	DURANTE 6 MESES DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
· Formar y sensibilizar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	Nº de Formaciones Nº de inscripciones disgregadas por sexo Nº de personas formadas disgregadas por sexo	COMUNICACIÓN Y RRHH	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
· Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad. Informar de la existencia del Plan de Igualdad a la plantilla de la empresa, en el que se indiquen las medidas adoptadas. Realizar campaña específica de difusión del mismo.	Campaña de difusión del plan de igualdad	COMUNICACIÓN Y RRHH	DURANTE EL PRIMER MES DE LA FIRMA.
En cada nueva contratación, trasladar información en materia de igualdad.	Redacción de documento sobre materia de igualdad	COMUNICACIÓN, DPT SELECCION Y RRHH	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Establecer y difundir un canal de comunicación (correo electrónico) para que la plantilla pueda expresar sus opiniones, dudas y sugerencias acerca del Plan de Igualdad de la compañía. 	<p>Crear de un correo electrónico como canal de comunicación</p>	<p>COMUNICACIÓN Y RRHH</p>	<p>DURANTE PRIMER MES DESPUES DE LA DIFUSION DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<ul style="list-style-type: none"> Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad (Ejecución y resultados), Estableciendo unos parámetros previos. 	<p>Espacio de igualdad en la memoria</p>	<p>COMUNICACIÓN Y RRHH</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<ul style="list-style-type: none"> Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de Konecta con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios, en especial a las Empresas de Trabajo Temporal (si las hubiese), que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección. 	<p>Evidencia difusión con las empresas colaboradoras</p>	<p>COMUNICACIÓN Y RRHH</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<ul style="list-style-type: none"> Se utilizará el espacio del POP UP del 8 de Marzo para sensibilizar a la plantilla con información y datos relevantes sobre igualdad. . 	<p>Crear POP UP</p>	<p>COMUNICACIÓN Y RRHH</p>	<p>CADA 8 DE MARZO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un informe anual dedicado a la comunicación en la empresa con perspectiva de género, a presentar a la Comisión de Igualdad. Se debe establecer plazo en el reglamento para que la Empresa responda a las propuestas planteadas. 	<p>Elaboración de un informe</p>	<p>COMUNICACIÓN Y RRHH</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVOS			
<p>Garantizar que el personal encargado de la selección esté formado en igualdad, para llevar a cabo los procesos de selección aplicando el principio de igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>Eliminar el lenguaje sexista en los protocolos de selección de personal y sus fases, así como en el cuestionario de selección eliminando las preguntas no relacionadas con el puesto y potencialmente discriminatorias (directa o indirectamente).</p> <p>Garantizar la representación equilibrada de las mujeres en los diferentes grupos y categorías profesionales; donde están subrepresentadas</p> <p>Garantizar la no discriminación por razón de género.</p> <p>Informar a las empresas y entidades colaboradoras en los procesos de selección de personal, del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.</p> <p>Fomentar el aumento de la estabilidad en el empleo de las mujeres</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de las ofertas de empleo publicadas en los distintos medios de reclutamiento para asegurar un lenguaje no sexista. 	<p>Creación del proceso de parametrización, optimización, comunicación y registro.</p> <p>Número de ofertas cambiadas para la adaptación de lenguaje.</p>	<p>COMUNICACIÓN, RRHH y Dpto. de Selección.</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los procedimientos y protocolos de selección y sus fases, para eliminar posible lenguaje sexista, así como el cuestionario de selección, para eliminar las preguntas no relacionadas con el puesto y potencialmente discriminatorias (directa o indirectamente) 	<p>Número de protocolos revisados</p>	<p>RRHH y Dpto. de Selección.</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<ul style="list-style-type: none"> Formación específica en materia de Igualdad de oportunidades a todo el personal que interviene en los procesos de selección, para garantizar que el principio de igualdad esté presente en todo el proceso. 	<p>Numero de formaciones.</p> <p>Número de personas formadas.</p>	<p>PUNTO FORM, RRHH y Dpto. de Selección.</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>· Diseño de una encuesta para ser realizada a las personas candidatas donde puedan expresar su opinión sobre el proceso de selección. Se realizara únicamente 1 vez al año y durante 15 días. Se informará previamente a la comisión el periodo seleccionado.</p>	<p>Elaboración de la encuesta Número de personas encuestadas, disgregadas por sexo. -Comunicación con Dpto. selección para elección del periodo.</p>	<p>RRHH y Dpto. de Selección.</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<p>· Que en el reclutamiento (siempre que ello sea posible) se asegure un porcentaje de presencia de ambos sexos. Esta medida se llevará a cabo seleccionando, en igualdad de condiciones de aptitud para el puesto ofertado, al sexo menos representado en esa categoría profesional.</p>	<p>Personas disgregadas por sexos que participan en la selección Personas contratadas disgregadas por sexo</p>	<p>RRHH y Dpto. de Selección.</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<p>· Se realizará un mapa de la plantilla disgregada por sexos que incluya el tipo de contrato, jornada, categoría y se entregará tanto a la Comisión de Igualdad como al personal encargado de la selección para nuevas incorporaciones.</p>	<p>Elaboración de la tabla. Entrega de la documentación.</p>	<p>RRHH y Dpto. de Selección.</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<p>· Informar en el proceso de selección que Konecta Mediacion no tolerará conductas xenófobas - misóginas - racistas, tomando medidas al respecto en caso de que sucedan.</p>	<p>Elaboración de la clausula</p>	<p>DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH</p>	<p>PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN</p>
<p>· Se realizará un informe anual, a presentar a la Comisión, que incluya los indicadores detallados a continuación.</p>	<p>Nº de solicitudes por sexo. Nº de incorporaciones por sexo.</p>	<p>RRHH y Dpto. de Selección.</p>	<p>DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>

FORMACIÓN			
OBJETIVOS			
<p>Uso de la formación para favorecer la empleabilidad y potenciar la carrera profesional de las mujeres. Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Realización de formación para las personas que ocupen puestos de dirección en materia de igualdad. 	Nº de Formaciones Nº de inscripciones disgregadas por sexo Nº de personas formadas disgregadas por sexo	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Incluir en la formación de bienvenida la igualdad de oportunidades. Los contenidos en igualdad de esta formación serán consensuados y revisados por la Comisión de Igualdad con carácter anual. 	Envío del contenido Incorporación del módulo de igualdad en el pack de bienvenida.	PUNTO FORM, ENTIDAD GESTORA Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Revisar el Plan de Formación desde la perspectiva de género 	Revisar el documento	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones formativas de reciclaje profesional tras maternidad, paternidad y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses, que permita la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones. 	Nº de personas con situación de maternidad, paternidad y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses Nº de reciclajes realizados Nº de personas que reciben el reciclaje Nº de tiempo de formación de reciclaje	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN

FORMACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
· Se potenciará la formación del colectivo menos representado en cada área, con objetivo de que puedan acceder a puestos de mayor nivel. Criterios indicados en el Plan de Formación.	Nº de personas formadas por sexo.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
· Se realizara un seguimiento de la participación y abandonos de las formaciones, evaluadas en función del sexo, con la finalidad de poder analizar posibles causas relacionadas y tomar medidas en caso de que sea relevante.	Nº personas inscritas Nº de personas que realizan cursos Nº de personas que finalizan el curso Nº de personas que abandonan el curso.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
· Formación a las personas que integrarán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	N.º de acciones formativas planteadas por la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo. Número de personas convocadas a las mismas.	ENTIDAD GESTORA Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
· La formación en Igualdad será obligatoria para la comisión y siempre y cuando sea formación presencial, se compensará de igual manera que las reuniones de la comisión de igualdad. Se evitarán desplazamientos para asistir.	Formación en igualdad realizadas	ENTIDAD GESTORA Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
· Se elaborará un informe anual que incluya los indicadores detallados a continuación, para evaluar el grado de implantación de las acciones en formación recogidas en este plan.	Elaboración de un informe	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN

PROMOCIÓN PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.			
OBJETIVOS			
<p>Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirectamente, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.</p> <p>Garantizar el acceso a la información de vacantes.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Publicación de todas las vacantes en todos los centros de trabajo, de forma pública, transparente y fácil acceso, teniendo en cuenta los medios tecnológicos del momento, junto con condiciones y requisitos, con garantías de que todos los trabajadores y trabajadoras puedan ser informados. Introducir en las vacantes una referencia al compromiso con la igualdad de género. 	<p>Nº personas inscritas.</p> <p>Nº de vacantes publicadas</p> <p>Creación de un espacio de libre acceso</p>	<p>DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH</p>	<p>PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN</p>
<ul style="list-style-type: none"> Eliminar de las convocatorias las referencias a la disponibilidad horaria y/o geográfica, siempre y cuando el puesto ofertado no requiera de movilidad geográfica, nacional o internacional. Indicar en la convocatoria turno, horario y jornada, (haciendo referencia a que no penalizará tener reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas o familiares dependientes). 	<p>Nº de convocatorias revisadas.</p>	<p>DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH</p>	<p>PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN</p>
<ul style="list-style-type: none"> Revisión y adaptación de los procedimientos y protocolos de promoción para asegurar que se basan en criterios objetivos. Los requisitos valorados se publicarán en las convocatorias. 	<p>Revisión de los protocolos.</p> <p>Convocatorias con requisitos valorados.</p>	<p>DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH</p>	<p>PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN</p>

PROMOCIÓN PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> · Revisión y adaptación de los procedimientos y protocolos de promoción para asegurar que recojan los principios de Igualdad. En igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos evaluados, se optará por promocionar al sexo menos representado en cada departamento y/o categoría profesional. 	Revisión de los protocolos	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> · Se elaborará un informe anual que se presentará a la Comisión de Igualdad y que incluirá los indicadores que se enumeran a continuación. 	Elaboración de un informe	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN

RETRIBUCIONES			
OBJETIVOS			
Fomentar la equiparación salarial entre hombres y mujeres y realizar seguimiento de la igualdad retributiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Revisiones anuales por parte de la Comisión de Seguimiento sobre la retribución salarial de la plantilla para detectar las diferencias que se puedan dar entre sexos por categoría laboral, y su relación con la jornada con el objetivo de diseñar acciones concretas que mitiguen las posibles brechas salariales encontradas. La política a seguir debe ser que al mismo trabajo, misma productividad, desempeño y responsabilidad, debe haber igual retribución salarial sin distinción de género. 	El informe del estudio.	RRHH	A LOS 6 MESES DE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los planes de incentivos de cada servicio, condicionándolos a las horas de trabajo efectivas, sin que suponga penalización alguna por el acogimiento a medidas de conciliación (suspensión del contrato por maternidad/paternidad/riesgo para el embarazo/riesgo para la lactancia, reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, permiso del cuidado del lactante, bajas por IT relacionadas con el embarazo, asistencia a consultas médicas relacionadas con el embarazo, clases de educación maternal, permiso por nacimiento de hijo o hija, acompañamiento a familiares). 	Esa revisión, su conclusión y medidas.	RRHH	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none"> Realizar un informe de descripción de los puestos de trabajo y su retribución salarial y extra salarial para la equiparación de la retribución en puestos de igual función y/o responsabilidad. 	Elaboración de un informe	RRHH	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
OBJETIVOS			
<p>Reconocer la doble presencia de la mujer en la sociedad. Garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres desde la perspectiva de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Realizar campañas informativas y de sensibilización específicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa, así como de la corresponsabilidad. 	<p>N.º documentos, acciones, realizadas, utilizando todos los medios disponibles en la empresa para su difusión.</p>	<p>RRHH Y COMISIÓN DE IGUALDAD</p>	<p>PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN</p>
<ul style="list-style-type: none"> Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de menores. 	<p>Nº de solicitudes. Nº de personas que han realizado la movilidad geográfica.</p>	<p>RRHH</p>	<p>PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN</p>
<ul style="list-style-type: none"> El tiempo de permiso maternal o paternal, así como las excedencias con reserva del puesto de trabajo relacionado con el ejercicio de otras responsabilidades familiares computara como tiempo de trabajo efectivo a los efectos únicos de conversión de contratos de obra o servicio a indefinido. 	<p>Nº de casos</p>	<p>RRHH</p>	<p>PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN</p>
<ul style="list-style-type: none"> Las reducciones de jornada las pueden solicitar y disfrutar el padre y la madre simultáneamente (o los dos padres o las dos madres), independientemente de la empresa en la que trabajen. 	<p>Número de casos</p>	<p>RRHH</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN</p>

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> El permiso del cuidado del lactante, que puede disfrutarse indistintamente cualquiera de los dos progenitores o progenitoras, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o la hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 15 días de antelación. 	Número de casos	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Establecer acuerdos con guarderías cercanas a las plataformas principales para obtener precios especiales. 	Mapeo de guarderías Evidencias de contacto con las guarderías N° de acuerdos	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Las personas con hijos o hijas menores de edad y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con los hijos o hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario. Dar prioridad también para la asignación de los descansos semanales en función de lo indicado en el convenio regulador. 	Número de casos	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>· Flexibilidad horaria de los progenitores durante el período de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de educación infantil dicha flexibilidad se formalizará a través de un acuerdo individual en el que se detallará la jornada de trabajo. En caso de negación se dará por escrito las razones en las que se sustenta la decisión.</p>	Número de casos	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<p>· Flexibilidad horaria a las madres y padres para permitir acudir a tutorías de menores de 12 años, hasta un máximo de 3 al año. Se aumentará en una tutoría más por cada hijo que se tenga por si no se pueden hacer coincidir dichas tutorías.</p>	Elaboración de documento de solicitud N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<p>Establecer un procedimiento para facilitar la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro del 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa en aplicación del art. 37.5 del ET que da derecho a los/as progenitores/as, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave según el listado y criterios recogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según necesidades de las personas causantes. Y publicarla.</p>	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites. 	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Establecer la posibilidad de una excedencia específica, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta dos meses con posibilidad de acumularla con la excedencia especial que contempla el Convenio Colectivo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obligue a viajar fuera del país. 	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Establecer la misma posibilidad de excedencia fijada en el punto anterior para acompañar a hijos o hijas menores o, acreditando el tratamiento / o intervención quirúrgica que sostenga la necesidad de que debe realizárselo en el extranjero o a una distancia de más de 200 km del domicilio familiar. 	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> En caso de parto natural sin hospitalización se le aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta segundo grado en casos de accidente, enfermedad grave u hospitalización. 	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el permiso de paternidad de hijo/a en 2 días más, para aquellos padres que disfruten al menos de 3 semanas de la cesión del permiso de maternidad por parte del otro progenitor. Hasta que ambos permisos por normativa queden equiparados. 	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Permitir el disfrute de vacaciones en la primera semana del año, aunque estas no hayan sido todavía devengadas, coincidiendo con las vacaciones escolares de navidad. 	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se permitirá la asistencia a un máximo de 3 clases de preparación para el parto, al otro progenitor o progenitora. 	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> De las 35 horas retribuidas anuales que dispone el trabajador para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social (art. 28.2 del V Convenio Colectivo de Contact Center), quedarán incluidas en este supuesto, el acompañamiento de familiares ascendientes mayores de 65 años o descendientes menores de 12 años o parejas de hecho/cónyuges en caso de tratamientos oncológicos. Sin perjuicio de otros acuerdos reconocidos y consolidados que pudiesen mejorar las condiciones en este punto señaladas. 	Difusión a los responsables Colgar las medidas en la intranet	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Así mismo, y también previa justificación, este permiso podrán solicitarlo las parejas de mujeres embarazadas para acompañar a éstas a las pruebas y/o revisiones del embarazo, siempre que la operativa lo permita y el nivel de absentismo de campaña no supere el 5%. 	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>· Se revisarán los procedimientos de asignación de vacaciones en todas las campañas y centros de trabajo y se negociará con la RLT la inclusión de criterios de conciliación como cargas familiares, familias monoparentales, progenitores o progenitoras que trabajen en la empresa, etc.</p>	Revisión de procedimientos	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<p>· Se potenciará el uso de medios telemáticos de comunicación como teleconferencias o videoconferencias tanto para las reuniones como para la formación del personal, minimizando el número de desplazamientos. Se evitará asimismo que las reuniones se celebren en horario que exceda las seis de la tarde.</p>	Adaptación de espacios para videoconferencias en todas las plataformas.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<p>· Se realizará un informe anual, que se presentará a la Comisión de Igualdad en sesión ordinaria, que incluirá todos los indicadores referentes al acogimiento de las medidas de conciliación, siempre desagregados por sexo, categoría y departamento. También se incluirán los datos de disfrute de permisos, reducciones y excedencias que, aun no estando contemplados en este plan de Igualdad, vengán recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo Sectorial.</p>	Elaboración de un informe	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
<p>· Flexibilidad horaria para acudir a sesiones de intervenciones de gestación para cónyuges y/o pareja de hecho, siempre que la operativa lo permita.</p>	Número de peticiones solicitadas. Número de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.			
OBJETIVOS			
<p>Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Mantener entornos laborales saludables.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad junto con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales elaborará el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo. 	Documento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none"> Plan de Comunicación e información sobre acoso sexual y por razón de sexo. Se realizará una campaña en la que se informará de la existencia de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo y la forma de actuar en caso de sufrir esta situación. 	Medidos a través de los cuales se difunde el protocolo. Intranet ...	PRL Y RRHH	TRAS LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO
<ul style="list-style-type: none"> Incluir en la formación inicial al personal de nueva incorporación, tanto en plantilla como a través de ETT's un apartado sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	Información en el pack de bienvenida	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	Número de personas que se han formado en dicha materia	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO
<ul style="list-style-type: none"> Formar a los miembros del Departamento de Prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo. 	Número de personas que se han formado en dicha materia	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
· Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Materia que se añadirá.	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO
· Se elaborará un informe que se presentará a la comisión de seguimiento, sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo , según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración de un informe	RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO
Se nombrará unos/as asesores/as por zona para los procedimientos de acoso sexual o por razón de sexo que colabore con la implantación del protocolo.	Creación del grupo de trabajo	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
· Realizar medidas preventivas para evitar el acoso sexual o por razón de sexo.	campas de sensibilización	RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO

VIOLENCIA DE GENERO			
OBJETIVOS			
<p>Fomentar la inclusión de las víctimas de violencia de género. Conciliar la situación de víctima de violencia de genero con su vida personal, laboral, económica, y familiar. ATENCIÓN ESPECÍFICA A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA GÉNERO.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Establecer un protocolo de actuación en caso de que la empresa tenga conocimiento de un caso de violencia de género que afecte a personal de su plantilla. Este protocolo será público. 	Elaborar protocolo	RRHH Y COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Facilidades para realizar el cambio de centro de trabajo en cuanto a la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. 	Número de casos solicitados. Número de casos concedidos	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	DESDE LA FECHA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de un permiso retribuido de 1 día + los dos días por cambio de domicilio, cuando haya cambio de residencia. 	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación y sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o el trabajador a la empresa. En casos puntuales. 	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

VIOLENCIA DE GENERO			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
· Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
· Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica de la víctima. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
· Mantener el contacto con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de personas que sufren violencia de género.	Elaboración del dossier de asociaciones de VVG.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
· Se trasladara a la plantilla información sobre la ley 1/2004, artículo 21 y siguientes, referente a los Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social para personas víctimas de violencia de género.	Campañas de sensibilización realizadas	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN

VIOLENCIA DE GENERO			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 6 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Como establece ya la normativa vigente para este colectivo. 	N° de personas que solicitan esta medida. N° de concesiones de esta medida.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, y campañas, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad y protocolo de violencia de género. 	Campaña de sensibilización de violencia de género.	RRHH Y COMUNICACIÓN	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones formativas dirigidas a mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre Violencia de género. 	N° de Formaciones N° de personas formadas	PUNTO FORM Y RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> Formar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de Violencia de género. 	N° de Formaciones N° de personas formadas	PUNTO FORM Y RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

VIOLENCIA DE GENERO			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> · Informar a la comisión de seguimiento en informe anual, sobre los procesos iniciados por Violencia de género, según tipología, solución determinada, así como del número de protocolos activados por centro de trabajo. También se incluirán en este informe los indicadores que se enumeran a continuación. 	Elaboración de un informe	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> · Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. 	Nº de personas formadas Nº de asociaciones contactadas	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Se nombrará unos/as asesores/as por zona para los procedimientos de violencia de género que colabore con la implantación del protocolo.	Creación del grupo de trabajo	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> · Establecer canales de comunicación para que la plantilla pueda denunciar situaciones de violencia de género y garantizar la confidencialidad a las víctimas ya sus familiares. 	Crear correo electrónico Difundir la existencia de dicho canal de comunicación.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> · Establecer el 25 N cómo día contra la Violencia de Genero y establecer acciones de sensibilización en la Plantilla. 	Campañas de sensibilización	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.			
OBJETIVOS			
Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
· Establecimiento de un protocolo para las situaciones de embarazo y lactancia.	Difusión a los responsables Colgar las medidas en la intranet	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	6 MESES DESPUES DE LA CREACION DEL PROTOCOLO
· Tratar en la Comisión de Seguimiento el Protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.	Documento del protocolo de embarazo y lactancia	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
· Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Medios de comunicación de la empresa a través de los cuales se difunde el documento.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	6 MESES DESPUES DE LA CREACION DEL PROTOCOLO
· Establecer procedimientos para la correcta aplicación lo que la legislación estipula para las trabajadoras embarazadas que acrediten su estado mediante informe médico y que desarrollen su trabajo en turno de noche. Cualquier modificación será sin merma en su retribución.	Elaboración de procedimientos	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
· Formar y sensibilizar a todos los mandos intermedios y mandos, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural	Número de personas que se han formado en dicha materia	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
· Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos.	En los datos proporcionados por el Dpto. de PRL, se entreguen desgregados por sexo.	PRL Y RRHH	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>· Se ampliara en diez minutos más el tiempo a partir de la semana 22 el descanso que tienen establecido en función de su jornada o puesto las mujeres embarazadas.</p>	<p>Difusión a los responsables Colgar las medidas en la intranet</p>	<p>1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>
<p>· Presentar un informe anual a la Comisión de Seguimiento desde el servicio de prevención con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT, aplicación de protocolos para embarazadas, situaciones de riesgo para embarazo y/o lactancia detectados, actuaciones realizadas (adaptación del puesto, etc.)</p>	<p>Elaboración de un informe</p>	<p>1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</p>

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

KONECTA MEDIACION SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de las políticas que integren la igualdad de trato oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos a lo largo de su implantación

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad

Para ello se reunirán al menos **dos veces al año** en reunión ordinaria, pudiendo solicitar reunión extraordinaria cualquiera de las partes cuando la situación lo requiera

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Revisión de informes anuales de seguimiento que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa.
-

COMISIÓN SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Konecta Mediación está compuesta por un total de 9 miembros por la parte social (2 miembros de CC.OO., 2 de CGT y 4 por la parte empresarial).

PARTE EMPRESARIAL

MARÍA JOSÉ MARCELO	RESPONSABLE SERVICIO OPERACIONES
SARA ALVES	RESPONSABLE SERVICIO OPERACIONES
ELENA GAITÓN	RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN
VICTORIA MOYA DURÁN	RESPONSABLE DE RELACIONES LABORALES

PARTE SOCIAL

CELINA ORTIZ	SECCIÓN SINDICAL CCOO
ERIKA MERA	SECCIÓN SINDICAL CCOO
NOELIA SOSA	SECCIÓN SINDICAL CGT
SILVIA HIPOLITO	SECCIÓN SINDICAL CGT

EVAUACION PLAN DE IGUALDAD

El actual Plan de Igualdad estará vigente hasta el 18 de junio de 2023

Se realizaran evaluaciones intermedias anuales y se realizará una evaluación final a fecha 1 de junio de 2023



Procedimiento de modificación

Se iniciará el procedimiento de revisión y modificación por parte de la comisión de seguimiento del Plan acordado siempre que concurra alguna de las causas legales que determinan la obligación de dicha modificación (9.2 R.D. 901/2020).

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

Para la resolución extrajudicial de los conflictos que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad de Konecta Mediación durante su vigencia, las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los sistemas y órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



CALENDARIO DE ACTUACIONES

Implantación de la medida	Vigencia de la medida
---------------------------	-----------------------

CALENDARIO ACTUACIONES	2019	2020	2021	2022	2023	SEGUIMIENTO
CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN						
Elaboración de una Guía de comunicación no sexista.						SEMESTRAL
Formar y sensibilizar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje						SEMESTRAL
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad. Informar de la existencia del Plan de Igualdad a la plantilla de la empresa, en el que se indiquen las medidas adoptadas. Realizar campaña específica de difusión del mismo.						SEMESTRAL
En cada nueva contratación, trasladar información en materia de igualdad.						SEMESTRAL
Establecer y difundir un canal de comunicación (correo electrónico) para que la plantilla pueda expresar sus opiniones, dudas y sugerencias acerca del Plan de Igualdad de la compañía.						SEMESTRAL
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad (Ejecución y resultados), Estableciendo unos parámetros previos.						ANUAL
Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de Konecta con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios, en especial a las Empresas de Trabajo Temporal (si las hubiese), que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.						SEMESTRAL
Se utilizará el espacio del POP UP del 8 de Marzo para sensibilizar a la plantilla con información y datos relevantes sobre igualdad. .						SEMESTRAL
Elaborar un informe anual dedicado a la comunicación en la empresa con perspectiva de género, a presentar a la Comisión de Igualdad. Se debe establecer plazo en el reglamento para que la Empresa responda a las propuestas planteadas.						ANUAL
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
Revisión de las ofertas de empleo publicadas en los distintos medios de reclutamiento para asegurar un lenguaje no sexista.						SEMESTRAL
Revisión de los procedimientos y protocolos de selección y sus fases, para eliminar posible lenguaje sexista, así como el cuestionario de selección, para eliminar las preguntas no relacionadas con el puesto y potencialmente discriminatorias (directa o indirectamente)						SEMESTRAL
Formación específica en materia de Igualdad de oportunidades a todo el personal que interviene en los procesos de selección, para garantizar que el principio de igualdad esté presente en todo el proceso.						SEMESTRAL
Diseño de una encuesta para ser realizada a las personas candidatas donde puedan expresar su opinión sobre el proceso de selección. Se realizara únicamente 1 vez al año y durante 15 días. Se informará previamente a la comisión el periodo seleccionado.						SEMESTRAL
Que en el reclutamiento (siempre que ello sea posible) se asegure un porcentaje de presencia de ambos sexos. Esta medida se llevará a cabo seleccionando, en igualdad de condiciones de aptitud para el puesto ofertado, al sexo menos representado en esa categoría profesional.						SEMESTRAL
Se realizará un mapa de la plantilla disgregada por sexos que incluya el tipo de contrato, jornada, categoría y se entregará tanto a la Comisión de Igualdad como al personal encargado de la selección para nuevas incorporaciones.						ANUAL
Informar en el proceso de selección que Konecta Mediación no tolerará conductas xenófobas - misóginas - racistas, tomando medidas al respecto en caso de que sucedan.						SEMESTRAL
·Se realizará un informe anual, a presentar a la Comisión,						ANUAL
FORMACIÓN						
Realización de formación para las personas que ocupen puestos de dirección en materia de igualdad.						SEMESTRAL
Incluir en la formación de bienvenida la igualdad de oportunidades. Los contenidos en igualdad de esta formación serán consensuados y						ANUAL

revisados por la Comisión de Igualdad con carácter anual.						
Revisar el Plan de Formación desde la perspectiva de género						SEMESTRAL
Realizar acciones formativas de reciclaje profesional tras maternidad, paternidad y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses, que permita la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones.						SEMESTRAL
Se potenciará la formación del colectivo menos representado en cada área, con objetivo de que puedan acceder a puestos de mayor nivel. Criterios indicados en el Plan de Formación.						SEMESTRAL
Se realizara un seguimiento de la participación y abandonos de las formaciones, evaluadas en función del sexo, con la finalidad de poder analizar posibles causas relacionadas y tomar medidas en caso de que sea relevante.						SEMESTRAL
Formación a las personas que integrarán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.						SEMESTRAL
La formación en Igualdad será obligatoria para la comisión y siempre y cuando sea formación presencial, se compensará de igual manera que las reuniones de la comisión de igualdad. Se evitarán desplazamientos para asistir.						SEMESTRAL
Se elaborará un informe anual que.						ANUAL
PROMOCIÓN PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.						
Publicación de todas las vacantes en todos los centros de trabajo, de forma pública, transparente y fácil acceso, teniendo en cuenta los medios tecnológicos del momento, junto con condiciones y requisitos, con garantías de que todos los trabajadores y trabajadoras puedan ser informados. Introducir en las vacantes una referencia al compromiso con la igualdad de género.						SEMESTRAL
Eliminar de las convocatorias las referencias a la disponibilidad horaria y/o geográfica, siempre y cuando el puesto ofertado no requiera de movilidad geográfica, nacional o internacional. Indicar en la convocatoria turno, horario y jornada, (haciendo referencia a que no penalizará tener reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas o familiares dependientes).						SEMESTRAL
Revisión y adaptación de los procedimientos y protocolos de promoción para asegurar que se basan en criterios objetivos. Los requisitos valorados se publicarán en las convocatorias.						SEMESTRAL
Revisión y adaptación de los procedimientos y protocolos de promoción para asegurar que recojan los principios de Igualdad. En igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos evaluados, se optará por promocionar al sexo menos representado en cada departamento y/o categoría profesional.						SEMESTRAL
Se elaborará un informe anual que se presentará a la Comisión de Igualdad y que incluirá los indicadores que se enumeran a continuación.						ANUAL
RETRIBUCIONES						
Revisiones anuales por parte de la Comisión de Seguimiento sobre la retribución salarial de la plantilla para detectar las diferencias que se puedan dar entre sexos por categoría laboral, y su relación con la jornada con el objetivo de diseñar acciones concretas que mitíguen las posibles brechas salariales encontradas. La política a seguir debe ser que al mismo trabajo, misma productividad, desempeño y responsabilidad, debe haber igual retribución salarial sin distinción de género.						SEMESTRAL
Revisión de los planes de incentivos de cada servicio, condicionándolos a las horas de trabajo efectivas, sin que suponga penalización alguna por el acogimiento a medidas de conciliación (suspensión del contrato por maternidad/paternidad/riesgo para el embarazo/riesgo para la lactancia, reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, permiso del cuidado del lactante, bajas por IT relacionadas con el embarazo, asistencia a consultas médicas relacionadas con el embarazo, clases de educación maternal, permiso por nacimiento de hijo o hija, acompañamiento a familiares).						SEMESTRAL
Realizar un informe de descripción de los puestos de trabajo y su retribución salarial y extra salarial para la equiparación de la retribución en puestos de igual función y/o responsabilidad.						SEMESTRAL
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa, así como de la corresponsabilidad.						SEMESTRAL
Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de menores.						SEMESTRAL
El tiempo de permiso maternal o paternal, así como las excedencias con reserva del puesto de trabajo relacionado con el ejercicio de otras						SEMESTRAL



responsabilidades familiares computara como tiempo de trabajo efectivo a los efectos únicos de conversión de contratos de obra o servicio a indefinido.					
Las reducciones de jornada las pueden solicitar y disfrutar el padre y la madre simultáneamente (o los dos padres o las dos madres), independientemente de la empresa en la que trabajen.					SEMESTRAL
El permiso del cuidado del lactante, que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los dos progenitores o progenitoras, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o la hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 15 días de antelación.					SEMESTRAL
Establecer acuerdos con guarderías cercanas a las plataformas principales para obtener precios especiales.					SEMESTRAL
Las personas con hijos o hijas menores de edad y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con los hijos o hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario. Dar prioridad también para la asignación de los descansos semanales en función de lo indicado en el convenio regulador.					SEMESTRAL
Flexibilidad horaria de los progenitores durante el período de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de educación infantil dicha flexibilidad se formalizará a través de un acuerdo individual en el que se detallará la jornada de trabajo. En caso de negación se dará por escrito las razones en las que se sustenta la decisión.					SEMESTRAL
Flexibilidad horaria a las madres y padres para permitir acudir a tutorías de menores de 12 años, hasta un máximo de 3 al año. Se aumentará en una tutoría más por cada hijo que se tenga por si no se pueden hacer coincidir dichas tutorías.					SEMESTRAL
Establecer un procedimiento para facilitar la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro del 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa en aplicación del art. 37.5 del ET que da derecho a los/as progenitores/as, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave según el listado y criterios recogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según necesidades de las personas causantes. Y publicarla.					SEMESTRAL
Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.					SEMESTRAL
Establecer la posibilidad de una excedencia específica, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta dos meses con posibilidad de acumularla con la excedencia especial que contempla el Convenio Colectivo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obligue a viajar fuera del país.					SEMESTRAL
Establecer la misma posibilidad de excedencia fijada en el punto anterior para acompañar a hijos o hijas menores o, acreditando el tratamiento / o intervención quirúrgica que sostenga la necesidad de que debe realizárselo en el extranjero o a una distancia de más de 200 km del domicilio familiar.					SEMESTRAL
En caso de parto natural sin hospitalización se le aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta segundo grado en casos de accidente, enfermedad grave u hospitalización.					SEMESTRAL
Aumentar el permiso de paternidad de hijo/a en 2 días más, para aquellos padres que disfruten al menos de 3 semanas de la cesión del permiso de maternidad por parte del otro progenitor. Hasta que ambos permisos por normativa queden equiparados.					SEMESTRAL
Permitir el disfrute de vacaciones en la primera semana del año, aunque estas no hayan sido todavía devengadas, coincidiendo con las vacaciones escolares de navidad.					SEMESTRAL
Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se permitirá la asistencia a un máximo de 3 clases de preparación para el parto, al otro progenitor o progenitora.					SEMESTRAL
De las 35 horas retribuidas anuales que dispone el trabajador para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social (art. 28.2 del V Convenio Colectivo de Contact Center), quedarán incluidas en este supuesto, el acompañamiento de familiares ascendientes mayores de 65 años o descendientes menores de 12 años o parejas de hecho/cónyuges en caso de tratamientos oncológicos. Sin perjuicio de otros acuerdos reconocidos y consolidados que pudiesen mejorar las condiciones en este punto señaladas.					SEMESTRAL
Así mismo, y también previa justificación, este permiso podrán solicitarlo las parejas de mujeres embarazadas para acompañar a éstas a las pruebas y/o revisiones del embarazo, siempre que la operativa lo permita y el nivel de absentismo de campaña no supere el 5%.					SEMESTRAL



Se revisarán los procedimientos de asignación de vacaciones en todas las campañas y centros de trabajo y se negociará con la RLT la inclusión de criterios de conciliación como cargas familiares, familias monoparentales, progenitores o progenitoras que trabajen en la empresa, etc.						SEMESTRAL
Se potenciará el uso de medios telemáticos de comunicación como teleconferencias o videoconferencias tanto para las reuniones como para la formación del personal, minimizando el número de desplazamientos. Se evitará asimismo que las reuniones se celebren en horario que exceda las seis de la tarde.						SEMESTRAL
Se realizará un informe anual, que se presentará a la Comisión de Igualdad en sesión ordinaria, que incluirá todos los indicadores referentes al acogimiento de las medidas de conciliación, siempre desagregados por sexo, categoría y departamento. También se incluirán los datos de disfrute de permisos, reducciones y excedencias que, aun no estando contemplados en este plan de Igualdad, vengan recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo Sectorial.						ANUAL
Flexibilidad horaria para acudir a sesiones de intervenciones de gestación para cónyuges y/o pareja de hecho, siempre que la operativa lo permita.						SEMESTRAL
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO						
Comisión de Igualdad junto con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales elaborará el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.						SEMESTRAL
Plan de Comunicación e información sobre acoso sexual y por razón de sexo. Se realizará una campaña en la que se informará de la existencia de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo y la forma de actuar en caso de sufrir esta situación.						SEMESTRAL
Incluir en la formación inicial al personal de nueva incorporación, tanto en plantilla como a través de ETT's un apartado sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.						SEMESTRAL
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.						SEMESTRAL
Formar a los miembros del Departamento de Prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.						SEMESTRAL
Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.						SEMESTRAL
Se elaborará un informe que se presentará a la comisión de seguimiento, sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.						SEMESTRAL
Se nombrará unos/as asesores/as por zona para los procedimientos de acoso sexual o por razón de sexo que colabore con la implantación del protocolo.						SEMESTRAL
VIOLENCIA DE GÉNERO						
Establecer un protocolo de actuación en caso de que la empresa tenga conocimiento de un caso de violencia de género que afecte a personal de su plantilla. Este protocolo será público.						SEMESTRAL
Facilidades para realizar el cambio de centro de trabajo en cuanto a la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.						SEMESTRAL
Establecimiento de un permiso retribuido de 1 día + los dos días por cambio de domicilio, cuando haya cambio de residencia.						SEMESTRAL
No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación y sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o el trabajador a la empresa. En casos puntuales.						SEMESTRAL
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.						SEMESTRAL
Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica de la víctima. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención.						SEMESTRAL
Mantener el contacto con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de personas que sufren violencia de género.						SEMESTRAL



Se trasladara a la plantilla información sobre la ley 1/2004, artículo 21 y siguientes, referente a los Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social para personas víctimas de violencia de género.						SEMESTRAL
Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 6 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Como establece ya la normativa vigente para este colectivo.						SEMESTRAL
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, y campañas, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad y protocolo de violencia de género.						SEMESTRAL
Realizar acciones formativas dirigidas a mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre Violencia de género.						SEMESTRAL
Formar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de Violencia de género.						SEMESTRAL
Informar a la comisión de seguimiento en informe anual, sobre los procesos iniciados por Violencia de género, según tipología, solución determinada, así como del número de protocolos activados por centro de trabajo.						ANUAL
Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.						SEMESTRAL
Se nombrará unos/as asesores/as por zona para los procedimientos de violencia de género que colabore con la implantación del protocolo.						SEMESTRAL
Establecer canales de comunicación para que la plantilla pueda denunciar situaciones de violencia de género y garantizar la confidencialidad a las víctimas y a sus familiares.						SEMESTRAL
Establecer el 25 N cómo día contra la Violencia de Genero y establecer acciones de sensibilización en la Plantilla.						SEMESTRAL
CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						SEMESTRAL
Establecimiento de un protocolo para las situaciones de embarazo y lactancia.						SEMESTRAL
Tratar en la Comisión de Seguimiento el Protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.						SEMESTRAL
Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.						SEMESTRAL
Establecer procedimientos para la correcta aplicación lo que la legislación estipula para las trabajadoras embarazadas que acrediten su estado mediante informe médico y que desarrollen su trabajo en turno de noche. Cualquier modificación será sin merma en su retribución.						SEMESTRAL
Formar y sensibilizar a todos los mandos intermedios y mandos, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural						SEMESTRAL
Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos.						SEMESTRAL
Se ampliara en diez minutos más el tiempo a partir de la semana 22 el descanso que tienen establecido en función de su jornada o puesto las mujeres embarazadas.						SEMESTRAL
Presentar un informe anual a la Comisión de Seguimiento desde el servicio de prevención con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT, aplicación de protocolos para embarazadas, situaciones de riesgo para embarazo y/o lactancia detectados, actuaciones realizadas (adaptación del puesto, etc.)						ANUAL

