

Plan de igualdad de Konecta BPO y actualización informe Diagnóstico y 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

METODOLOGÍA	4
ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	5
ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	7
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	7
FORMACIÓN	9
PROMOCIÓN	10
CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL	11
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	20
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	22
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	22
LENGUAJE NO SEXISTA	22
VIOLENCIA DE GÉNERO	22
PLAN IGUALDAD BPO	24

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA
Razón social KONECTA SERVICIOS BPO S.L
NIF: B91380303
Domicilio social: Calle Serrano 41 2ª planta 28001 (Madrid)
Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada.
Año de constitución : 2004
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 : Sevilla y Valladolid

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 BPO 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

FIRMAS

Actualización informe Diagnóstico y Plan de igualdad de Konecta BPO 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

8 de Julio de 2022

La actualización del diagnóstico del Plan de Igualdad se adjunta sin acuerdo de la parte social

FIRMAS PARTE EMPRESARIAL

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 BPO

DISTRIBUCIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA

La empresa BPO tiene una plantilla de 5.226 personas, de las cuales 3.868 son mujeres y 1.358 son hombres. Como podemos observar en el gráfico, 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, tanto en el caso de las mujeres como en el caso de los hombres el tramo con mayor representación es el tramo de 30 a 40 años (32.45% mujeres y 33.65% hombres). En los siguientes tramos las mujeres están más representadas en el tramo de mayores de 45 años (28.15%) y en el caso de los hombres en el tramo de 20 a 30 años (29.60%)

Plantilla distribuida por antigüedad

El tramo de antigüedad más frecuente en las mujeres es el tramo de más de 10 años (39.35%) y en los hombres el tramo de 1 a 2 años (36.75%)

En totales disgregados los porcentajes indican mayor presencia de mujeres en todos los tramos.

Plantilla distribuida por tipo de contrato

En cuanto a la distribución de la plantilla, por tipo de contrato, la modalidad más frecuente de contratación en el caso de las mujeres es el contrato indefinido a tiempo parcial (39.58%) y en el caso de los hombres el contrato temporal a tiempo parcial (46.61%)

En cuanto a contratación por tiempo completo o parcial tanto mujeres como hombres tienen 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

Si agrupamos los tipos de contratos de carácter indefinido y temporal, ya sean de carácter parcial o total, la contratación temporal representa el 38% del total de los contratos, y la contratación indefinida el 62%. Las mujeres, en su conjunto, tienen mayor contratación indefinida que los hombres, con un 66% frente a un 49% de los hombres. En cuanto a contratación por tiempo completo o parcial tanto mujeres como hombres tienen más contratos a tiempo parcial representando el 73% en el caso de los hombres y el 71% en las mujeres. Frente a la contratación a tiempo completo que representa el 27% en los hombres y el 29% en las mujeres

Plantilla distribuida por horas semanales de trabajo

Sobre la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo tanto mujeres como hombres se encuentran más representadas en el tramo de las 30 a las 35 horas de trabajo (30.25% de las mujeres y 32.92% de los hombres), el siguiente tramo en representación en ambos sexos es el tramo superior a las 38 horas en donde las mujeres están representadas en un 29.60% y los hombres en un 27.61%

Plantilla distribuida por turno de trabajo

El turno mayoritario en el grupo de las mujeres es el turno de mañana 38.98%, seguido del turno partido con un 36.08%, en el caso de los hombres el turno partido es el de mayor representación con un 46.86% seguido del turno de tarde con un 36.07%

Plantilla distribuida por concreciones horarias por cuidado familiar

Del total de la plantilla, compuesta por 5226 personas, se acogen a medidas de concreción horaria por cuidado familiar 762 personas, de las cuales 729 son mujeres y 33 son hombres, lo que corresponde al 96% de las mujeres y un 4% de los hombres

La medida más solicitada es cuidado del menor, en un porcentaje del 92.87% en el grupo de mujeres (677 mujeres) y un 93.94% en el grupo de hombres (31 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 con mayor presencia en el grupo de mujeres que en el grupo de hombres (81.33% frente a 74.74% de hombres). El siguiente nivel con más presencia es el nivel 11 con 9.36% en grupo de mujeres y 13.92% en hombres.

En el nivel 4 la representación de mujeres es de un 33% y de 67% de hombres, correspondiendo a una mujer y dos hombres

Plantilla distribuida por puestos /categorías

Por departamentos, el de mayor presencia en ambos sexos es Operaciones, en el resto de los departamentos la presencia es menor en cuanto a número de personas., en RRHH hay tres mujeres y dos hombres y en selección una mujer, ningún hombre.

El grueso de la plantilla se concentra en la categoría teleoperador/a y teleoperador/a especialista con un porcentaje del 81.31% en mujeres con categoría de teleoperadora especialista y 9.31% de teleoperadoras, frente a 74.74 % de los hombres con categoría de teleoperador especialista y el 13.62% de teleoperadores

La categoría siguiente con mayor presencia tanto de hombres como de mujeres es la categoría de coordinador/ coordinadora, en donde los porcentajes de mujeres están en un 63% frente a un 37% de hombres.

Las categorías con presencia mayor de hombres son auxiliar de sistemas y titulado de grado superior. En el resto de las categorías hay mayor presencia de mujeres.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CONTRATACIONES: INCORPORACIONES AÑO 2020

Las incorporaciones se producen mayoritariamente mediante contratación temporal a tiempo parcial en una distribución similar hombres y mujeres (98.04 % en mujeres y 98.09% en hombres). La contratación indefinida se ha producido en términos absolutos en dos incorporaciones, un hombre en indefinido tiempo completo y una mujer en indefinido tiempo parcial

Tanto en el caso de grupo de mujeres como de hombres las incorporaciones mayoritarias se producen en el tramo de edad de entre 21 y 30 años, aunque en el caso de los hombres el porcentaje es mayor (56.83%) que en el grupo de mujeres (53.91%). En el tramo de 40 a 45 años y mayores de 45 años hay más incorporación del grupo de mujeres. En el tramo de menores de 20 años ligeramente mayor representación del grupo de hombres.

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 menos de 20 horas, con un porcentaje similar en hombres y en mujeres.

Las incorporaciones mayoritarias se encuentran en la categoría de teleoperador/a con una proporción similar de mujeres y hombres, seguidas en menor proporción de gestores/as telefónicos/as con un 2,65% de mujeres y un 1.09% de hombres

Por nivel jerárquico las incorporaciones corresponden, mayoritariamente al nivel 11, con un 96,79% de los hombres y un 97,27% de mujeres

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 y serán entregados los datos a la comisión trimestralmente

PROCESO DE SELECCIÓN

La principal fuente de reclutamiento es Infojobs y la Web Corporativa, 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 conocimientos (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 son realizados por el equipo de selección compuesto por 6 mujeres y 2 hombres

FORMACIÓN

Durante el año 2020 el personal de Konecta BPO realizó 84 cursos en los que participaron 607 mujeres y 257 hombres.

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

FORMACIÓN POR TIPOLOGÍA DE CURSOS								
DISTRIBUCIÓN FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO POR TIPOLOGÍA DE CURSO								
TIPOLOGÍA DE CURSO	MUJERES		HOMBRES		TOTALES		TOTALES DISGREGADOS PERSONAS FORMADAS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	MUJERES	HOMBRES
ADMINISTRACIÓN	25	4%	5	2%	30	3%	83%	17%
ATENCIÓN AL CLIENTE	22	4%	6	2%	28	3%	79%	21%
BANCA Y SEGUROS	12	2%	7	3%	19	2%	63%	37%
CALIDAD	4	1%	2	1%	6	1%	67%	33%
COMERCIAL/VENTAS	26	4%	7	3%	33	4%	79%	21%
CUSTOMER EXPERIENCE	4	1%	4	2%	8	1%	50%	50%
DERECHO DE EMPRESA	11	2%	4	2%	15	2%	73%	27%
EFICACIA PROFESIONAL	59	10%	33	13%	92	11%	64%	36%
IDIOMAS	48	8%	7	3%	55	6%	87%	13%
INFORMÁTICA	33	5%	19	7%	52	6%	63%	37%
OFIMÁTICA	125	21%	55	21%	180	21%	69%	31%
ORTOGRAFÍA Y GRAMÁTICA	8	1%	5	2%	13	2%	62%	38%
PRL	103	17%	23	9%	126	15%	82%	18%
RECURSOS HUMANOS	22	4%	7	3%	29	3%	76%	24%
TECNOLOGÍA	25	4%	12	5%	37	4%	68%	32%
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	80	13%	61	24%	141	16%	57%	43%
TOTAL	607	100%	257	100%	864	100%	70%	30%

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 y 2022 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 año 2020 ha habido una promoción de una mujer de teleoperadora especialista a gestora telefónica, el resto han sido promociones automáticas de teleoperador/a a teleoperador/a especialista establecidas por convenio

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.

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

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,

Durante el año 2020 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 1064 extinciones de contrato, de las cuales 695 fueron de mujeres y 369 fueron de hombres, lo que corresponde a un 65% de mujeres y un 35% 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 en el grupo de los hombres de 43.90% y 36.26% en las mujeres. El siguiente tramo de edad con más bajas es el de 30 a 40 años, con un porcentaje de 31.94% en las mujeres y 32.25% en los hombres

En las mujeres el principal motivo de baja, tanto en hombres como en mujeres es fin de contrato, con un porcentaje muy similar en ambos sexos, 34.53% en el grupo de mujeres y 34,15% en el grupo de hombres. El siguiente motivo de baja es el cese voluntario, siendo superior en el grupo de los hombres (30.35%) que en el grupo de mujeres (23.60%)

Por motivos de baja, la jubilación se da solo en el caso de una mujer. El despido objetivo se produce más en las mujeres de más de 45 años (69%) y en los hombres de 30 a 40 años (75%) en términos de porcentajes, si bien en términos absolutos es reducido en número. El despido disciplinario, tanto en las mujeres como en los hombres está más presente en el rango de edad de 30 a 40 años, con un 44% de las mujeres y un 47% de los 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 (47% en mujeres y 51% en hombres).

El cese voluntario, también se produce con mayor representación en el tramo de edad de los 20 a 30 años, tanto en las mujeres (49%) como en los hombres (50%)

Otros motivos de baja (en donde se incluye agotamiento IT, no superación de periodo de prueba) se producen en un porcentaje más alto en las mujeres de 20 a 30 años (31%) y en el caso de los hombres en el tramo de 30 a 40 años (39%)

AUDITORIA SALARIAL

Se presenta la auditora salarial a la comisión de Igualdad, en la que la parte social emite informe negativo en la reunión del 6 de julio de 2022. Se adjunta resumen de la misma

RESUMEN INFORME AUDITORIA SALARIAL

RAZON SOCIAL: KONECTA BPO

NIF: : B91380303

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

COMPOSICIÓN ESTRUCTURA SALARIAL

La actividad de Konecta BPO 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 complementaos 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 BPO 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 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 1ª 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/TELEOPERADOR/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 BPO: PERÍODO DE CÁLCULO: 01/01/2020 - 31/12/2020

RESUMEN DIFERENCIAS RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIAS

CIF:B91380303

PERÍODO DE CÁLCULO: 01/01/2020 - 31/12/2020

PUESTO	Puesto	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Puesto	Puesto	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
AGENTCAL	AGENTE DE CALIDAD (QUALITY)	-0,02	0,00	0,00	-2,49
AUXADM	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0,04	1,00	0,00	7,93
AYTESIS	AYUDANTE DE SISTEMAS	1,00	1,00	0,00	100,00
COORD	COORDINADOR	0,04	-0,06	0,00	3,97
GEST	GESTOR TELEFONICO	0,01	0,55	0,00	2,64
JEFE SER	JEFE DE SERVICIOS	0,00	0,00	0,00	-100,00
OFADM	OFICIAL ADMINISTRATIVO	0,00	0,00	0,00	-100,00
OF1ª ADM	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1,00	1,00	0,00	100,00
RESPSER	RESPONSABLE DE SERVICIOS	0,00	-3,11	0,00	-20,42
SUPERA	SUPERVISOR A	0,03	-2,33	0,00	-1,92
SUPERB	SUPERVISOR B	0,02	0,00	0,00	1,67
TCOADM	TECNICO ADMINISTRATIVO	0,05	0,31	0,00	7,85
TECNB	TECNICO B	0,00	1,00	0,00	31,76
TECRRHH	TECNICO RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00	0,00	-100,00
TELEO	TELEOPERADOR	0,01	0,00	0,00	0,61
TITSUP	TITULADO SUPERIOR	-0,09	0,63	0,00	2,35
TOP ESP	TELEOPERADOR ESPECIALISTA	0,00	-1,23	0,00	0,34

CATEGORÍA		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Categoría	Categoría	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
4	Nivel 4	-0,09	0,63	0,00	2,35
5	Nivel 5	0,00	-0,73	0,00	-8,68
6	Nivel 6	0,03	-0,26	0,00	1,49
7	Nivel 7	0,02	0,00	0,00	1,67
8	Nivel 8	0,04	0,33	0,00	4,66
9	Nivel 9	0,01	0,60	0,00	2,83
10	Nivel 10	0,00	-1,34	0,00	0,34
11	Nivel 11	0,01	0,00	0,00	0,62

VALORACIÓN PUESTOS		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Valoración Retributiva	Valoración Retributiva	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
VAL 4	Técnicos Dptos STAFF/Técnicos proyectos	-0,09	0,63	0,00	2,35
VAL 5	Responsables servicios	-0,01	-2,60	0,00	-17,35
VAL 6	Mandos intermedios A/Programadores Senior	0,04	-0,05	0,00	3,22
VAL 7	Mandos intermedios B/Programadores Junior	0,00	0,82	0,00	10,89
VAL 8	Coordinadores/Qualitys/Aytes Sistemas	0,04	0,17	0,00	4,45
VAL 9	Gestor	0,01	0,55	0,00	2,64
VAL 10	TOP ESP	0,00	-1,23	0,00	0,34
VAL 11	TOP/AUX	0,01	0,69	0,00	0,69

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

RESUMEN DIFERENCIAS RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIANAS

CIF:B91380303

PERÍODO DE CÁLCULO: 01/01/2020 - 31/12/2020

PUESTO	Puesto	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Puesto	Puesto	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
AGENTCAL	AGENTE DE CALIDAD (QUALITY)	-0,09	0,00	0,00	-8,71
AUXADM	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0,00	0,00	0,00	0,25
AYTESIS	AYUDANTE DE SISTEMAS	1,00	1,00	0,00	100,00
COORD	COORDINADOR	0,00	0,00	0,00	0,00
GEST	GESTOR TELEFONICO	0,01	1,00	0,00	3,34
JEFE SER	JEFE DE SERVICIOS	0,00	0,00	0,00	-100,00
OFADM	OFICIAL ADMINISTRATIVO	0,00	0,00	0,00	-100,00
OF1ª ADM	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1,00	1,00	0,00	100,00
RESPSER	RESPONSABLE DE SERVICIOS	0,00	0,00	0,00	-12,95
SUPERA	SUPERVISOR A	0,00	0,00	0,00	0,00
SUPERB	SUPERVISOR B	-0,01	0,00	0,00	-0,58
TCOADM	TECNICO ADMINISTRATIVO	0,00	0,05	0,00	0,42
TECNB	TECNICO B	0,00	1,00	0,00	31,76
TECRRHH	TECNICO RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00	0,00	-100,00
TELEO	TELEOPERADOR	0,00	0,00	0,00	0,03
TITSUP	TITULADO SUPERIOR	0,00	0,07	0,00	0,45
TOP ESP	TELEOPERADOR ESPECIALISTA	0,00	0,00	0,00	0,03

ID Categoría	Categoría	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Categoría	Categoría	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
4	Nivel 4	0,00	0,07	0,00	0,45
5	Nivel 5	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Nivel 6	0,00	0,00	0,00	-0,48
7	Nivel 7	-0,01	0,00	0,00	-0,58
8	Nivel 8	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Nivel 9	0,01	1,00	0,00	3,25
10	Nivel 10	0,00	0,00	0,00	0,03
11	Nivel 11	0,00	0,00	0,00	0,00

ID Valoración Retributiva	Valoración Retributiva	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL
ID Valoración Retributiva	Valoración Retributiva	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA %	DIFERENCIA
VAL 4	Técnicos Dptos STAFF/Técnicos proyectos	0,00	0,07	0,00	0,45
VAL 5	Responsables servicios	0,00	0,00	0,00	-6,48
VAL 6	Mandos intermedios A/Programadores Senior	0,00	0,00	0,00	0,00
VAL 7	Mandos intermedios B/Programadores Junior	-0,03	0,00	0,00	-2,86
VAL 8	Coordinadores/Qualitys/Aytes Sistemas	0,00	0,00	0,00	0,00
VAL 9	Gestor	0,01	1,00	0,00	3,34
VAL 10	TOP ESP	0,00	0,00	0,00	0,03
VAL 11	TOP/AUX	0,00	0,00	0,00	0,03

ANÁLISIS GENERAL

En el análisis por puestos se encuentran diferencias por encima del 25% en el puesto de Técnico B, con una diferencia salarial de 31,76% a favor del hombre. En este caso el puesto está ocupado por un hombre y una mujer. A pesar de tener el mismo nombre del puesto en el caso del hombre los requerimientos del perfil profesional implican unos conocimientos informáticos y tecnológicos específicos que condicionan su sueldo final marcado por la valoración en el mercado laboral.

El resto de los puestos comparables tienen diferencias por debajo del 25%, en algunos casos favorables a las mujeres, como el caso de responsable de servicios y agente de calidad y en otros a los hombres, las diferencias en estos casos están motivadas fundamentalmente por complementos salariales, en muchos casos derivados de subrogaciones de otras empresas con un sueldo consolidado

Las diferencias salariales en salario base responden, generalmente a la mayor asunción de bajas por IT de las mujeres

Las diferencias salariales por niveles se reducen y no son significativas en ningún caso

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Las diferencias salariales aparecidas se explican 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.

Así mismo se irán haciendo revisiones de los niveles y puestos, de cara a que se ajusten y actualicen los niveles y categorías establecidas en convenio a las funciones realmente realizadas por la persona

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:

- Excedencia con una duración de 3 años consecutivos para atender al cuidado de cada hija o hijo, cuando éste sea adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales con resolución judicial o administrativa, manteniendo reserva del puesto de trabajo durante el periodo de excedencia.
- Las reducciones de jornada pueden ser solicitadas por las tutoras/es y progenitores/as simultáneamente cuando sea por diferentes menores. En caso de negación se dará por escrito las razones en las que se sustenta la decisión.
- Los/as progenitores/as y tutores/as legales con menores de edad a su cargo y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan 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.
- 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.
- Garantizar un permiso retribuido de 2 días, para las gestiones relativas a las adopciones, acreditando la realización de los trámites
- Establecer la posibilidad de una excedencia específica con derecho a reserva del puesto de trabajo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obliguen a viajar fuera del país, de hasta un mes de duración pudiendo unirla al disfrute de la especial y al adelanto del permiso por cuidado de menor.
- Establecer la posibilidad de una excedencia específica para acompañar a hijos o hijas menores que acrediten un tratamiento y/o intervención quirúrgica con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- 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, facilitando la flexibilidad horaria.
- 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, familiares de primer orden discapacitados, o de los que sean tutores..

- 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.

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 disfrutados por 145 mujeres y 55 hombres

Las excedencias fueron acogidas por 93 mujeres y 42 hombres, se distribuyen en una proporción de 69% en las mujeres y 31% en los hombres

EXCEDENCIAS								
EXCEDENCIAS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES		TOTALES DISGREGADOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	MUJERES	HOMBRES
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR	2	2,15%	1	2,38%	3	2,22%	67%	33%
EXCEDENCIA CUIDADO MENOR	23	24,73%	0	0,00%	23	17,04%	100%	0%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	68	73,12%	41	97,62%	109	80,74%	62%	38%
TOTAL	93	100%	42	100%	135	100%	69%	31%

PERMISOS RETRIBUIDOS								
PERMISOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES		TOTALES DISGREGADOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	MUJERES	HOMBRES
PERMISOS RETRIBUIDOS DEL ART 28.1.A POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO	25	17,24%	8	14,55%	33	16,50%	76%	24%
Nº DE PERMISOS RETRIBUIDOS CONCEDIDOS	120	82,76%	47	85,45%	167	83,50%	72%	28%
TOTAL	145	100%	55	100%	200	100%	73%	28%

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.

La infrarrepresentación de mujeres se produce en el puesto de ayudante de sistemas, en donde no hay ninguna mujer, frente a 3 hombres

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS / CATEGORIAS PROFESIONALES								
CATEGORÍA	MUJERES		HOMBRES		TOTALES		TOTALES DISGREGADOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	MUJERES	HOMBRES
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	1	0,03%	2	0,15%	3	0,06%	33%	67%
RESPONSABLE DE SERVICIOS	6	0,16%	5	0,37%	11	0,21%	55%	45%
JEFE DE SERVICIO	1	0,03%	0	0,00%	1	0,02%	100%	0%
TECNICO B	1	0,03%	1	0,07%	2	0,04%	50%	50%
TECNICO ADMINISTRATIVO	6	0,16%	6	0,44%	12	0,23%	50%	50%
TECNICO RECURSOS HUMANOS	1	0,03%	0	0,00%	1	0,02%	100%	0%
AGENTE DE CALIDAD (QUALITY)	5	0,13%	1	0,07%	6	0,11%	83%	17%
SUPERVISOR A	35	0,90%	11	0,81%	46	0,88%	76%	24%
SUPERVISOR B	5	0,13%	2	0,15%	7	0,13%	71%	29%
COORDINADOR	167	4,32%	96	7,07%	263	5,03%	63%	37%
GESTOR TELEFONICO	131	3,39%	26	1,91%	157	3,00%	83%	17%
TELEOPERADOR ESPECIALISTA	3.145	81,31%	1.015	74,74%	4160	79,60%	76%	24%
TELEOPERADOR	360	9,31%	185	13,62%	545	10,43%	66%	34%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	0,08%	4	0,29%	7	0,13%	43%	57%
AUXILIAR DE SISTEMAS	0	0,00%	3	0,22%	3	0,06%	0%	100%
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	0,03%	1	0,07%	2	0,04%	50%	50%
TOTAL	3.868	100%	1.358	100%	5.226	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 6 de mayo de 2021, publicado en la Intranet de la empresa y accesible al personal trabajador

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

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 BPO hay siete mujeres acreditadas como Víctimas de Violencia de género.

Para casos de Violencia de género existe un protocolo general de aplicación en Konecta y se ha acordado el 6 de julio un protocolo específico de Violencia de género para el personal de BPO aprobado por todas las secciones sindicales

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.

Se adjunta el Plan de Igualdad vigente firmado el 25 de abril de 2019 por la representación legal del personal trabajador de las secciones sindicales: UGT, CCOO, CSIF, USO y SAT, no firmado por CGT

PLAN IGUALDAD BPO



IGUALDAD

Plan de Igualdad

Konecta Servicios de BPO S.L.

25 de Abril de 2019

INTRODUCCIÓN

La realización del Plan de Igualdad por parte de Konecta Servicios de BPO, 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)-, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Konecta Servicios de BPO, 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 esta política de igualdad (anexado como *Documento 1*) 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, 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 Servicios de BPO, 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 Servicios de BPO, S.L sea una empresa referente en valores tales como la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

Por ello, Konecta Servicios de BPO, S.L apuesta por un modelo de organización, donde la igualdad entre mujeres y hombres debe ser una realidad intrínseca y en consecuencia se 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 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 Servicios de BPO, S.L. que tiene alrededor de un 83,58% 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 Servicios de BPO, 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.

FECHA APROBACIÓN

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años. Al año se procederá a la elaboración nuevo diagnóstico cuantitativo, con datos a 31 diciembre 2019. A los dos años se realizará un estudio de las medidas y del impacto del plan.

PARTES INTERVINIENTES

Tal y como se recoge en el acta de fecha 24 de abril de 2014, en el seno de la Empresa se ha constituido 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 está constituida por los siguientes miembros:

Parte social:

- Marisa Salinas García. (CCOO)
- Ana Ruth Calabor Velasco. (CGT)
- Carmen Carranza Benavides. (CSIF)
- Vanessa Herrera Rojo. (UGT)

Parte empresarial:

- Juan Salvador Martín Martín.
- Miguel Ángel Gallego Fernández.
- Elena Gaitón Martínez.
- Gema García Lorenzo.

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 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 Servicios de BPO, 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.
- Promover y mejorar las posibilidades de los accesos a los puestos de responsabilidad a las mujeres, 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:

- 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.

DIAGNÓSTICOS

En el Diagnóstico Cualitativo, realizado en el 2016, han participado voluntariamente 417 personas empleadas del centro de trabajo de Konecta Servicios de BPO, S.L. de Valladolid, en concreto 348 mujeres y 69 hombres. Dichas encuestas estuvieron a disposición de la totalidad de la plantilla para su realización de forma voluntaria y anónima, y las mismas se pudieron realizar durante 3 semanas, habiéndose informado previamente de la finalidad que se pretendía con ellas.

En el centro de trabajo de Konecta Servicios de BPO, S.L. sito en Bollullos de la Mitación (Sevilla) han participado voluntariamente un total de 160 trabajadores y trabajadoras, 128 mujeres y 32 hombres. Dichas encuestas se realizaron siguiendo la misma metodología que en el centro de trabajo de Valladolid.

De esta manera, se participaron en Konecra Servicios de BPO, S.L. un total de 577, con 476 mujeres (82.5%) y 101 hombres (17.5%), manteniendo así la distribución por sexo de la plantilla.

Se anexa como *Documento 2*.

En cuanto al Diagnostico Cuantitativo, realizado de igual manera en el 2016, se anexa el mismo con los datos extraído de conformidad a lo acordado por la Comisión de Igualdad. Se anexa como *Documento 3*.

MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD - BPO			
1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:			
OBJETIVO 1			
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.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Planificación y realización de acciones formativas en igualdad de género dirigidas a las personas que realizan los procesos de selección, de forma directa o indirecta.	N.º cursos de formación realizados N.º de personas formadas según el cargo de responsabilidad y por sexo.	RRHH y Dpto. de Selección.	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
OBJETIVO 2			
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).			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Revisión de los procedimientos y protocolos de la selección de personal en todas sus fases.	Número de protocolos revisados.	RRHH y Dpto. de Selección.	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
Revisar el uso del lenguaje en documentos, formularios y pruebas de selección para evitar sesgos de género.	Documentos revisados.	Departamento de Selección Comisión de Igualdad.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 6 MESES TRAS LA FIRMA DEL PLAN.

OBJETIVO 3			
Garantizar la representación equilibrada de las mujeres en los diferentes grupos y categorías profesionales; donde están subrepresentadas			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Elaborar un documento sobre perfiles profesionales asociados a cada categoría profesional: nivel formativo básico; cualificación profesional; competencias; cualidades y capacidad. Revisión del mismo por parte de la Comisión de Igualdad y difusión entre toda la plantilla.	Documento sobre perfiles profesionales y puestos de trabajo. Medios de difusión de la plantilla.	RRHH y Dpto. de Laboral. Comisión de Igualdad. Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Fomentar la incorporación de forma progresiva de la mujer hasta alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos o niveles en los que actualmente se encuentre menos representada.	Nº de ofertas. Nº de personas que hayan participado (H/M) Nº de mujeres incorporadas. Incorporaciones por departamentos y puestos disgregados por (H/M).	RRHH y Dpto. de Selección Y Operaciones.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
A igualdad de mérito y capacidad e idoneidad aplicación de la regla de preferencia hacia las mujeres en nuevas contrataciones para la cobertura de puestos de responsabilidad.	Nº de personas presentadas (hombres/mujeres). Nº de nuevos contratos realizados por puesto (hombres/mujeres).	RRHH. Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.

OBJETIVO 4			
Garantizar la no discriminación por razón de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Incorporar los principios de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, promoviendo sistemas objetivos.	<p>Sistema de selección aplicado. N.º de procesos de selección realizados. Nº de candidatos/as presentados Nº de candidatos/as seleccionadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo. • Determinar cómo se realiza la valoración de los puestos de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Qué criterios hay en los procesos de selección. • Qué lenguaje y qué contenido tienen los formularios de solicitud. • Qué tipos y contenidos de pruebas de acceso se utilizan. • Cómo es la entrevista de selección que se realiza y qué contenidos tiene. • Cómo se conforma el equipo seleccionador y si tienen o no formación en igualdad de oportunidades. 	RRHH Departamento de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Informar a la Comisión de Igualdad sobre resultado de los procesos de selección.	Candidatos/as presentados/as Puntuación obtenida Candidatos/as seleccionados/as.	RRHH Departamento de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.

OBJETIVO 5			
Informar a las empresas y entidades colaboradoras en los procesos de selección de personal, del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Trasladar a las empresas colaboradoras el compromiso de Konecta Servicios BPO sobre la igualdad de oportunidades.	N.º de empresas y entidades colaboradoras informadas.	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
OBJETIVO 6			
Fomentar el aumento de la estabilidad en el empleo de las mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A igualdad de mérito y capacidad tendrán preferencia las mujeres en la conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo.	N.º de ampliaciones de contrato desagregados por sexos.	RRHH.	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.

2.- PROMOCIÓN PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

OBJETIVO 1

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y de ascensos con criterios objetivos, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Garantizar que las convocatorias de promoción sean conocidas por toda la plantilla a través de los medios de comunicación disponibles en la empresa (intranet, tabloneros de anuncio, pop-up) para que puedan ser conocidas por todo el personal, evitando desigualdades de género en el acceso a las mismas.	N.º de vacantes en los diferentes grupos y categorías. Nº de personas participantes en el proceso de promoción, desgregado por sexo. Nº de personas que han promocionado, desgregado por sexo.	RRHH /SELECCIÓN /OPERACIONES.	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESPUES DE HABERSE FIRMADO EL PLAN.
Garantizar que las personas que se acojan a medidas de conciliación puedan participar en todos los procesos internos de promoción.	Nº de hombres y mujeres que se hayan acogido a medidas de conciliación y que han participado en los procesos de promoción. Nº de hombres y mujeres que en esta situación han promocionado.	RRHH /SELECCIÓN /OPERACIONES.	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESPUES DE HABERSE FIRMADO EL PLAN.
Garantizar en las promociones internas que las candidaturas de las personas con jornada parcial sean tenidas en cuenta en las mismas condiciones de igualdad que el resto, quedando patente que la situación de jornada parcial nunca será un condicionante que perjudique la promoción.	Nº de hombres y mujeres con jornadas parciales que han participado en los procesos de promoción. Nº de personas que hayan asumido un cambio de jornada para optar al puesto ofertado.	RRHH / SELECCIÓN /OPERACIONES	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESPUES DE HABERSE FIRMADO EL PLAN.

OBJETIVO 2			
Garantizar que las mujeres puedan acceder a los procesos de promoción interna de aquellas candidaturas cualificadas o afines al puesto.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Garantizar un sistema estructurado y objetivo para los procesos de promoción, desde la igualdad de oportunidades; requisitos; baremación de méritos y capacidades; pruebas de promoción y puntuación asignada a cada prueba, incluyendo equipos mixtos de evaluación y mecanismos de reclamación.	Grupo de evaluación. Personas que forman parte del mismo. Nº de promociones de mujeres. Nº de reclamaciones.	SELECCIÓN Y RRHH.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
A igualdad de mérito y capacidad, aplicación de la regla de preferencia hacia las mujeres para la promoción a grupos o categorías, en los que se hallan subrepresentadas.	Nº de vacantes a cubrir por la promoción Nº de mujeres seleccionadas para cada categoría Nº de procesos realizados.	SELECCIÓN Y RRHH.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Informar a la comisión de igualdad sobre resultado de los procesos de promoción.	Candidatos/as presentados/as Puntuación obtenida. Candidatos/as seleccionados/as.	SELECCIÓN Y RRHH.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Dar traslado de todas las vacantes a la comisión de Igualdad para su conocimiento.	Número de vacantes.	SELECCIÓN Y RRHH.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Formación específica en igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de promoción.	N.º de personas formadas Nº de personas que participan en los procesos de selección.	DPTO DE FORMACIÓN - OPERACIONES Y RRHH.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.

3.- RETRIBUCIÓN:

OBJETIVO 1

Lograr una equidad económica, garantizando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que evite la discriminación económica en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Garantizar un sistema objetivo de todos los criterios que se recogen en la estructura salarial de la empresa en aras al establecimiento de un sistema retributivo transparente.	N.º de Criterios tenidos en cuenta para la concesión de las compensaciones extrasalariales. Sujeto a Sistema de Retribución Variable.	RRHH Y OPERACIONES	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo en el que se analicen la totalidad de los conceptos salariales, extrasalariales y salarios en especies, desagregado por sexo y jornada.	El informe del estudio.	RRHH.	A LOS 6 MESES DE LA FIRMA DEL PLAN.
Revisión específica de los incentivos extrasalariales para eliminar los objetivos que perjudiquen e impidan el cobro de incentivos a los trabajadores y trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación. Sistema de Retribución Variable.	Esa revisión, su conclusión y medidas.	RRHH.	SEMESTRAL.

OBJETIVO 2			
Garantizar la objetividad de todos los criterios que se recogen en la estructura salarial de la empresa, en aras al establecimiento de un sistema retributivo transparente.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Garantizar el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor o trabajos equivalentes.	Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística desagregada por sexos con el objetivo de analizar la asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones de igual valor.	RRHH.	AL AÑO DE FIRMARSE EL PLAN.

4.- FORMACIÓN:**OBJETIVO 1**

Sensibilizar al personal de la organización de la empresa para que puedan garantizar la objetividad, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, entre otros.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo.	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.
Realizar cursos de sensibilización en materia de igualdad, para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos al personal de: coordinación, supervisión, y directivo.	N.º de personas que componen el equipo de gestión, disgregado por sexo. Nº de personas que reciben la formación, disgregado por sexo.	ENTIDAD GESTORA Y RRHH LA COMISION DE IGUALDAD TENDRA UNA FUNCION DE SEGUIMIENTO.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.

OBJETIVO 2			
Sensibilizar y formar en materia de igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
La comisión de Seguimiento conocerá los contenidos de la formación de igualdad con anterioridad a su puesta en marcha.	Envío de los contenidos.	ENTIDAD GESTORA Y RRHH LA COMISION DE IGUALDAD TENDRA UNA FUNCION DE SEGUIMIENTO.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Incluir en el pack de bienvenida un módulo de igualdad de oportunidades en la formación inicial a la nueva plantilla.	Contenido y evidencias de que se ha incluido el modulo / capitulo.	ENTIDAD GESTORA Y RRHH.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Informar y formar a la plantilla sobre el plan de igualdad.	N.º de personas formadas.	RRHH.	DESDE LA FIRMA DEL PLAN.

OBJETIVO 3			
Lograr un acceso igualitario de la formación entre hombres y mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Revisar el lenguaje y los contenidos formativos de los diferentes cursos, (manuales, módulos etc.) desde la perspectiva de género.	N.º de cursos, documentos o manuales revisados.	PUNTOFORM O ENTIDAD GESTORA LA COMISION DE IGUALDAD CON FUNCIONES DE SEGUIMIENTO.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Garantizar la no exclusión de las convocatorias de acciones formativas a aquellas personas por excedencia de cuidado de hijos e hijas u otro familiar.	N.º de personas asistentes a acciones formativas que se encuentren en excedencia o reducción de jornada por cuidado de familiar.	ENTIDAD GESTORA Y RRHH.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.
Incluir en la formación impartida por la empresa la formación de reciclaje en caso de bajas por cuidado de menor, excedencia o de larga duración que tengan que ver con el área de Igualdad.	Contenido de esa formación y número de personas que accede a la misma.	ENTIDAD GESTORA Y RRHH.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN.

5.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

OBJETIVO 1

Garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres desde la perspectiva de la conciliación personal, laboral y familiar.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una excedencia con una duración de 3 años consecutivos para atender al cuidado de cada hija o hijo, cuando éste sea adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales con resolución judicial o administrativa, manteniendo reserva del puesto de trabajo durante el periodo de excedencia.	Número de casos. Nº de personas que hayan disfrutado el periodo de excedencia de 3 años desagregado por sexo.	RRHH Y COMISIÓN DE IGUALDAD.	DESDE LA FIRMA DEL PLAN.
Las reducciones de jornada pueden ser solicitadas por las tutoras/es y progenitores/as simultáneamente cuando sea por diferentes menores. En caso de negación se dará por escrito las razones en las que se sustenta la decisión.	Número de casos.	RRHH.	DESDE LA FIRMA DEL PLAN.

<p>El permiso por cuidado del lactante que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los progenitores, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. En el supuesto de parto múltiple se incrementará proporcionalmente.</p>	<p>Número de casos. Nº de personas que hayan disfrutado del cuidado del lactante desagregado por sexo. Nº personas que hayan disfrutado del cuidado del lactante hasta los 12 meses desagregado por sexo.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN.</p>
<p>Los/as progenitores/as y tutores/as legales con menores de edad a su cargo y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan 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.</p>	<p>Número de casos. Nº de personas que hayan disfrutado del periodo de vacaciones y descansos en situación prioritaria desagregado por sexo.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN.</p>
<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>	<p>Número de casos por plataforma Número de solicitudes. Número de casos rechazados.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN.</p>

Garantizar un permiso retribuido de 2 días, para las gestiones relativas a las adopciones, acreditando la realización de los trámites	N.º de peticiones solicitadas. N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH.	DESDE LA FIRMA DEL PLAN.
Establecer la posibilidad de una excedencia específica con derecho a reserva del puesto de trabajo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obliguen a viajar fuera del país, <u>de hasta un mes</u> de duración pudiendo unirla al disfrute de la especial y al adelanto del permiso por cuidado de menor.	N.º de peticiones solicitadas. N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH.	DESDE LA FIRMA DEL PLAN.
Establecer la posibilidad de una excedencia específica para acompañar a hijos o hijas menores que acrediten un tratamiento y/o intervención quirúrgica con derecho a reserva del puesto de trabajo. RD 1148/2011	N.º de peticiones solicitadas. N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH.	DESDE LA FIRMA DEL PLAN.
Aumentar el permiso retribuido, por nacimiento de hijo/a en 2 días más, para aquellos padres que disfruten al menos de 3 semanas de la cesión de la suspensión del permiso del cuidado de menor por parte de la madre.	N.º de peticiones solicitadas. N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH.	DESDE LA FIRMA DEL PLAN.

<p>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, facilitando la flexibilidad horaria.</p>	<p>N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN.</p>
<p>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, familiares de primer orden discapacitados, o de los que sean tutores. Sin perjuicio de otros acuerdos ya existentes o futuros que pudiesen mejorar las condiciones en este punto señaladas; así mismo.</p>	<p>Disfrute de las horas.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN.</p>
<p>Se realizará un diagnóstico anual que incluirá los indicadores referentes al acogimiento de las medidas de conciliación, desagregados por sexo, categoría y dpto. (REUNIÓN SEMESTRAL, DIAGNÓSTICO ANUAL)</p>	<p>Reuniones de la Comisión de Igualdad. Entrega del diagnóstico de los indicadores de conciliación.</p>	<p>RRHH COMUSIÓN DE IGUALDAD.</p>	<p>CADA AÑO.</p>

<p>Establecer un procedimiento para facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro al 100 % de la jornada, así como de las cotizaciones a la seguridad social jornada completa en la aplicación del art. 37.6 de ET que da derecho a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están acogidos en el RD1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de las personas causantes.</p>	<p>Número de casos.</p>	<p>RRHH. PRL. LA COMISION DE IGUALDAD CON FUNCIONES DE SEGUIMIENTO.</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN.</p>
<p>OBJETIVO 2</p>			
<p>Sensibilizar a la plantilla sobre importancia de la conciliación.</p>			
<p>MEDIDAS</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>RESPONSABLES</p>	<p>PLAZO</p>
<p>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 y promover la corresponsabilidad.</p>	<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>

6.- CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

OBJETIVO 1

Implantar un procedimiento de actuación en las situaciones de embarazo o lactancia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Elaborar un protocolo de actuación en caso de embarazo y lactancia.	Documento del protocolo de embarazo y lactancia.	RRHH, PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD.	6 MESES DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
Facilitar protocolo a las trabajadoras desde que comuniquen su situación	Nº de mujeres a las que se le entrega información del protocolo.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD.	UN MESES DESDE LA FIRMA DEL PROTOCOLO.
Difundir el protocolo a toda la plantilla.	Medios de comunicación de la empresa a través de los cuales se difunde el documento	PRL Y RRHH	TRAS LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO

OBJETIVO 2

Introducir la dimensión de género en la política de seguridad y salud en el trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	En los datos proporcionados por el Dpto. de PRL, se entreguen desgregados por sexo.	PRL Y RRHH.	SEMESTRALES.

Informar a la Comisión de igualdad de la siniestralidad y enfermedad profesional e AT por sexo y análisis de resultados .Índices de siniestralidad por sexo, áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.	N.º de personas que comunican la situación de embarazo o lactancia Índices de siniestralidad por sexo, áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.	PRL Y RRHH.	SEMESTRALMENTE.
Revisar la documentación en PRL para incluir el lenguaje inclusivo.	Número de documentos modificados.	PRL Y RRHH, Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD.	SEMESTRALMENTE.
OBJETIVO 3			
Sensibilizar a la plantilla sobre importancia de la seguridad y salud en el trabajo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Formar y sensibilizar a los mandos intermedios, específicamente en el procedimiento de actuación en los casos de embarazo y lactancia.	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.

7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

OBJETIVO 1

Implantar un procedimiento de detección, prevención y actuación en las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Elaboración de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Documento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD.	DENTRO DEL AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones tanto en plantilla como en empresas colaboradoras.	Medidos a través de los cuales se difunde el protocolo. Intranet ...	PRL Y RRHH.	TRAS LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO AS o RA.

OBJETIVO 2

Asegurar que la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Informar a la comisión de seguimiento de: nº de denuncias comunicadas, nº de denuncias registradas, nº de denuncias archivadas comunicadas, nº de denuncias archivadas, y sanciones impuestas.	Número de casos.	RRHH.	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO.

OBJETIVO 3

Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de contribuir en la eliminación del acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Formar a los miembros de la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas que se han formado en dicha materia.	PUNTOFORM y RRHH.	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO.
Incluir en la formación obligatoria en el pack de bienvenida un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Materia que se añadirá.	PUNTOFORM y RRHH.	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO.
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 y RRHH.	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO.

8.- VIOLENCIA DE GÉNERO:

OBJETIVO 1

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Elaborar y facilitar un protocolo consensuado de actuación para casos los casos de violencia de género.	Documento elaborado y negociado.	PRL y COMISIÓN DE IGUALDAD.	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de casos solicitados. Número de casos concedidos.	RRHH y COMISIÓN DE IGUALDAD.	DESDE LA FECHA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN.

<p>Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el <u>traslado a otro centro de trabajo</u> y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente. La duración del traslado será de hasta 6 meses, pudiendo prorrogarlo por períodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 1 año, con reserva del puesto de trabajo.</p>	<p>Número de permisos por esta causa presentadas.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA.</p>
<p>Establecimiento de un permiso no retribuido de tres meses en aquellos casos en que se haga necesario alejarse del domicilio familiar.</p>	<p>Número de permisos por esta causa presentadas.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA.</p>
<p>Posibilitar que la víctima de violencia de género pueda solicitar <u>excedencia por un periodo de 6 meses, ampliables hasta 12 meses</u>, con reserva de puesto de trabajo. Previa presentación de acreditación de víctima de violencia de género.</p>	<p>Numero de excedencias por esta causa presentadas.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA.</p>

<p>Facilitar los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquéllas que puedan afectar a menores a cargo, para tener derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, serán retribuidos, no computarán como absentismo. Siempre y cuando se avale con la acreditación de víctima de violencia de género.</p>	<p>Numero de días asociados a esos permisos. Nº de Personas que han disfrutados de esos permisos.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA.</p>
<p>La persona víctima de violencia de género tendrá preferencia a la hora de elegir sus períodos vacacionales así como a modificarlos a lo largo del año.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>RRHH Y OPERACIONES.</p>	<p>A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA.</p>
<p>Informar a la comisión de igualdad sobre los procesos iniciados por violencia de género.</p>	<p>N.º de protocolos activados.</p>	<p>RRHH.</p>	<p>SEMESTRALMENTE.</p>
<p>Aumentar la jornada laboral en caso de ser víctima de violencia de género hasta 39 horas para favorecer la independencia económica de las mujeres en dicha situación. Se hará gradualmente, con 5 horas para los primeros cuatro meses, revisable.</p>	<p>Número de casos.</p>	<p>PRL y COMISIÓN DE IGUALDAD.</p>	<p>DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.</p>

OBJETIVO 2			
Formar y sensibilizar a personas, que dentro de la organización, vayan a tratar con víctimas de violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realizar acciones formativas dirigidas a mandos intermedios personal técnico y de gestión de equipos sobre violencia de género.	Número de personas de este colectivo formadas.	PUNTOFORM y RRHH.	Una vez elaborado el protocolo, se trasladará con el resto de la información.
Formar a los delegados y delegadas de prevención así como los integrantes de la Comisión de Igualdad en materia de violencia de género.	Número de personas de este colectivo formadas.	PUNTOFORM y RRHH.	Una vez elaborado el protocolo, se trasladará con el resto de la información.
OBJETIVO 3			
Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de contribuir en la eliminación de la violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Carteles, Colgados en Tablones, internet ...	RRHH y COMISIÓN DE IGUALDAD.	Una vez elaborado el protocolo, se trasladará con el resto de la información.
Establecer el 25 de noviembre " Día internacional contra la Violencia de Género " campañas de sensibilización a toda la plantilla contra este tipo de violencia.	Acciones realizadas ese día.	RRHH y LA COMISIÓN DE IGUALDAD.	ANUALMENTE.

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

KONECTA SERVICIOS DE BPO SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de las políticas que integren la igualdad de trato y 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.

Firmado por

Jaime Castel

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Konecta Servicios BPO , 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 25 de abril de 2023 fecha a partir de la cual las partes comenzarán las negociaciones para el II Plan de Igualdad de Konecta Servicios BPO

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

COMISIÓN SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento se compone de las siguientes personas :

Vanesa Herrera Rojo (UGT)

Angela Calvo Cruz(CCOO)

Alberto Puentes (CCOO)

Carmen Carranza Benavides (CSIF)

Ana Ruth Calabor Velasco (CGT) Con voz sin voto

Elena Gaitón (Responsable PRL)

Miguel Ángel Gallego (Relaciones Laborales)

Ángel Luis Sánchez Merino (Selección)

Gema García (Relaciones laborales)

Jessica García (Selección)

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 estará compuesta por las mismas personas que han compuesto la comisión negociadora de este Plan de Igualdad, tanto en su representación empresarial como en su parte social y 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.



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 Servicios BPO 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 Konecra 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						
Planificación y realización de acciones formativas en igualdad de género dirigidas a las personas que realizan los procesos de selección, de forma directa o indirecta.						ANUAL
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
Revisión de las ofertas de empleo publicadas en los distintos medios de reclutamiento para asegurar un lenguaje no sexista.						SEMESTRAL
Elaborar un documento sobre perfiles profesionales asociados a cada categoría profesional: nivel formativo básico; cualificación profesional; competencias; cualidades y capacidad. Revisión del mismo por parte de la Comisión de Igualdad y difusión entre toda la plantilla.						ANUAL
Fomentar la incorporación de forma progresiva de la mujer hasta alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos o niveles en los que actualmente se encuentre menos representada.						SEMESTRAL
A igualdad de mérito y capacidad e idoneidad aplicación de la regla de preferencia hacia las mujeres en nuevas contrataciones para la cobertura de puestos de responsabilidad.						SEMESTRAL
Informar a la Comisión de Igualdad sobre resultado de los procesos de selección.						ANUAL
Trasladar a las empresas colaboradoras el compromiso de Konecra Servicios BPO sobre la igualdad de oportunidades.						
A igualdad de mérito y capacidad tendrán preferencia las mujeres en la conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo.						ANUAL
FORMACIÓN						
Realización de formación para las personas que ocupen puestos de dirección en materia de igualdad.						ANUAL



Realizar cursos de sensibilización en materia de igualdad, para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos al personal de: coordinación, supervisión, y directivo.						ANUAL
La comisión de Seguimiento conocerá los contenidos de la formación de igualdad con anterioridad a su puesta en marcha.						ANUAL
Incluir en el pack de bienvenida un módulo de igualdad de oportunidades en la formación inicial a la nueva plantilla.						SEMESTRAL
Informar y formar a la plantilla sobre el plan de igualdad.						ANUAL
Revisar el lenguaje y los contenidos formativos de los diferentes cursos, (manuales, módulos etc.) desde la perspectiva de género.						
Garantizar la no exclusión de las convocatorias de acciones formativas a aquellas personas por excedencia de cuidado de hijos e hijas u otro familiar.						ANUAL
Incluir en la formación impartida por la empresa la formación de reciclaje en caso de bajas por cuidado de menor, excedencia o de larga duración que tengan que ver con el área de Igualdad.						ANUAL
PROMOCIÓN PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.						
Garantizar que las convocatorias de promoción sean conocidas por toda la plantilla a través de los medios de comunicación disponibles en la empresa (intranet, tabloneros de anuncio, pop-up) para que puedan ser conocidas por todo el personal, evitando desigualdades de género en el acceso a las mismas.						
Garantizar que las personas que se acogan a medidas de conciliación puedan participar en todos los procesos internos de promoción						ANUAL
Garantizar en las promociones internas que las candidaturas de las personas con jornada parcial sean tenidas en cuenta en las mismas condiciones de igualdad que el resto, quedando patente que la situación de jornada parcial nunca será un condicionante que perjudique la promoción.						ANUAL
Garantizar un sistema estructurado y objetivo para los procesos de promoción, desde la igualdad de oportunidades; requisitos; baremación de méritos y capacidades; pruebas de promoción y puntuación asignada a cada prueba, incluyendo equipos mixtos de evaluación y mecanismos de reclamación.						ANUAL
A igualdad de mérito y capacidad, aplicación de la regla de preferencia hacia las mujeres para la promoción a grupos o categorías, en los que se hallan subrepresentadas.						ANUAL
Informar a la comisión de igualdad sobre resultado de los procesos de promoción.						ANUAL
Dar traslado de todas las vacantes a la comisión de Igualdad para su conocimiento.						ANUAL
Formación específica en igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de promoción.						
RETRIBUCIONES						
Garantizar un sistema objetivo de todos los criterios que se recogen en la estructura salarial de la empresa en aras al establecimiento de un sistema retributivo transparente.						SEMESTRAL
Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo en el que se analicen la totalidad de los conceptos salariales, extrasalariales y salarios en especies, desagregado por sexo y jornada.						ANUAL
Revisión específica de los incentivos extrasalariales para eliminar los objetivos que perjudiquen e impidan el cobro de incentivos a los trabajadores y trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación. Sistema de Retribución Variable.						ANUAL
Garantizar el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor o trabajos equivalentes.						ANUAL
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una excedencia con una duración de 3 años consecutivos para atender al cuidado de cada hija o hijo, cuando éste sea adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales con resolución judicial o administrativa, manteniendo reserva del puesto de trabajo durante el periodo de excedencia.						SEMESTRAL
Las reducciones de jornada pueden ser solicitadas por las tutoras/es y progenitores/as simultáneamente cuando sea por diferentes menores. En caso de negación se dará por escrito las razones en las que se sustenta la decisión.						SEMESTRAL



El permiso por cuidado del lactante que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los progenitores, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. En el supuesto de parto múltiple se incrementará proporcionalmente.						SEMESTRAL
Los/as progenitores/as y tutores/as legales con menores de edad a su cargo y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan 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
Garantizar un permiso retribuido de 2 días, para las gestiones relativas a las adopciones, acreditando la realización de los trámites						SEMESTRAL
Establecer la posibilidad de una excedencia específica con derecho a reserva del puesto de trabajo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obliguen a viajar fuera del país, de hasta un mes de duración pudiendo unirla al disfrute de la especial y al adelanto del permiso por cuidado de menor.						SEMESTRAL
Aumentar el permiso retribuido, por nacimiento de hijo/a en 2 días más, para aquellos padres que disfruten al menos de 3 semanas de la cesión de la suspensión del permiso del cuidado de menor por parte de la madre.						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, facilitando la flexibilidad horaria.						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, familiares de primer orden discapacitados, o de los que sean tutores. Sin perjuicio de otros acuerdos ya existentes o futuros que pudiesen mejorar las condiciones en este punto señaladas; así mismo.						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
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 y promover la corresponsabilidad.						
CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
Elaborar un protocolo de actuación en caso de embarazo y lactancia.						
Facilitar protocolo a las trabajadoras desde que comuniquen su situación						
Difundir el protocolo a toda la plantilla.						
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.						
Informar a la Comisión de igualdad de la siniestralidad y enfermedad profesional e AT por sexo y análisis de resultados. Índices de siniestralidad por sexo, áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.						
Revisar la documentación en PRL para incluir el lenguaje inclusivo.						
Formar y sensibilizar a los mandos intermedios, específicamente en el procedimiento de actuación en los casos de embarazo y lactancia.						



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO						
Elaboración de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.						SEMESTRAL
Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones tanto en plantilla como en empresas colaboradoras.						
Informar a la comisión de seguimiento de: nº de denuncias comunicadas, nº de denuncias registradas, nº de denuncias archivadas comunicadas, nº de denuncias archivadas, y sanciones impuestas.						SEMESTRAL
Formar a los miembros de la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.						SEMESTRAL
Incluir en la formación obligatoria en el pack de bienvenida un módulo sobre prevención del acoso sexual y 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
VIOLENCIA DE GÉNERO						
Elaborar y facilitar un protocolo consensuado de actuación para casos los casos de violencia de género.						SEMESTRAL
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.						SEMESTRAL
Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente. La duración del traslado será de hasta 6 meses, pudiendo prorrogarlo por períodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 1 año, con reserva del puesto de trabajo.						SEMESTRAL
Establecimiento de un permiso no retribuido de tres meses en aquellos casos en que se haga necesario alejarse del domicilio familiar.						SEMESTRAL
Posibilitar que la víctima de violencia de género pueda solicitar excedencia por un periodo de 6 meses, ampliables hasta 12 meses, con reserva de puesto de trabajo. Previa presentación de acreditación de víctima de violencia de género.						SEMESTRAL
La persona víctima de violencia de género tendrá preferencia a la hora de elegir sus períodos vacacionales así como a modificarlos a lo largo del año.						SEMESTRAL
Informar a la comisión de igualdad sobre los procesos iniciados por violencia de género.						SEMESTRAL
Aumentar la jornada laboral en caso de ser víctima de violencia de género hasta 39 horas para favorecer la independencia económica de las mujeres en dicha situación. Se hará gradualmente, con 5 horas para los primeros cuatro meses, revisable.						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 los integrantes de la Comisión de Igualdad en materia 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 plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad						ANUAL
Establecer el 25 N cómo día contra la Violencia de Género y establecer acciones de sensibilización en la Plantilla.						ANUAL

