



IGUALDAD

Plan de Igualdad

Konectanet Andalucía S.L.

04 de Octubre de 2019

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo 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

INTRODUCCIÓN

La realización del Plan de Igualdad por parte de Konectanet Andalucía 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) modificada por el Real Decreto-ley 06/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

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

Con este compromiso de igualdad antes expuesto 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. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información

necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 Konectanet Andalucía 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 Konectanet Andalucía S.L sea una empresa referente en valores tales como la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

Por ello, Konectanet Andalucía 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 laborales en materia de igualdad para fomentar la importancia de la mujer, en todos los niveles organizativos, como colectivo en el presente y futuro de la empresa. Las mujeres constituyen un potencial de personal para cualquier organización y más para Konectanet Andalucía S.L. que según el diagnóstico cuantitativo posee un 73% 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, Konectanet Andalucía 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, después de los cuales se podrán realizar las modificaciones pertinentes según el estudio de las medidas implantadas y sus efectos en la plantilla. A nivel cronológico y de una manera aproximada, la organización temporal será la siguiente:

Primer año – Implantación.

Segundo año – Implantación y análisis.

Tercer año - Implantación y revisión de las medidas.

Cuarto año – Evaluación e implantación como de referencia del siguiente Plan de Igualdad.

PARTES INTERVINIENTES

Tal y como se recoge en el acta de fecha 16 de Octubre de 2018, 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:

- Antonio Gómez Matamoros (UGT)
- Rocío González Lozano (CSIF)
- Mercedes Cotano Franco (CCOO)
- Mercedes Franganillo Argueta (CCOO)
- María Rosa de la Cruz Martín (CCOO)
- Raquel Ocampos (CCOO)
- María del Carmen Carmona Franco (CGT)
- Carmen Hernandez (CGT)

Parte empresarial:

- Elena Gaiton Martínez
- Sara Alves
- Victoria Moya Duran
- Jaime Castel Hernandez
- Ana Isabel Ruiz Fernandez
- Carmen Nogales
- María Isabel Espinoza Corchado
- Antonio Miranda Del Alamo

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

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

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

FASES

El plan de Igualdad de Konectanet Andalucía S.L., se estructura en las siguientes fases:

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

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

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

Como áreas a trabajar, se tendrá en cuenta:

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

DIAGNÓSTICOS

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

En cuanto al Diagnostico Cualitativo, se realizó entre los días 03 a 17 de Enero de 2019. En ella participaron voluntariamente 74 personas empleadas de Konectanet Andalucía S.L. en concreto 56 mujeres y 18 hombres. En cuanto a la distribución de los centros, 22 personas eran de Almendralejo (Badajoz), y 52 de Industria (Madrid) .Dichas encuestas estuvieron a disposición de la totalidad de la plantilla de las campañas seleccionadas para su realización de forma voluntaria y anónima, y las mismas se pudieron realizar durante 2 semanas, habiéndose informado previamente de la finalidad que se pretendía con ellas.

De esta manera, participaron en Konectanet Andalucía S.L. el 51.74% de las campañas elegidas.

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

Se anexa como *Documento 2*.

CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS

Lenguaje e imágenes que respeten criterios de igualdad, en todos los ámbitos de la empresa. Criterios de igualdad (lenguaje e imágenes)
 Difundir cultura empresarial comprometida por la igualdad.
 Sensibilización.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Elaboración de una Guía de comunicación no sexista.	Elaboración de la guía	COMUNICACIÓN Y RRHH Traslado a parte social para su valoración.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Formar y sensibilizar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	Nº de Formaciones Nº de inscripciones disgregadas por sexo Nº de personas formadas disgregadas por sexo	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
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. En cada nueva contratación, trasladar información en materia de igualdad; debe ser facilitada junto con las normas preventivas y normas de sala.	Campaña de difusión del plan de igualdad	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Establecer 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.	Crear de un correo electrónico como canal de comunicación	COMUNICACIÓN Y RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad (Ejecución y resultados), Estableciendo unos parámetros previos.	Espacio de igualdad en la memoria	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de Konecta con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios, en especial a las Empresas de Trabajo Temporal (si las hubiese), que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.	Evidencia difusión con las empresas colaboradoras	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
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.	Elaboración de un informe	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Desarrollar campaña de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad.	Campañas de difusión	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.	Campañas de difusión Colgar las medidas en la intranet	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Informar de la existencia del Plan de Igualdad a la plantilla de la empresa, en el que se indiquen las medidas adoptadas. Realizar campaña específica de difusión del mismo.	Campaña de difusión del plan de igualdad	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, textos y contenidos de la comunicación interna (comunicados en tablones, circulares, correos interno...) y externo (página web, folletos, diálogos de las campañas, memorias...) para asegurar una comunicación inclusiva, no sexista.	Nº de documentos revisados Nº de medios utilizados	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Difundir la existencia del correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad. La comisión de igualdad será conocedor de dicha información.	Difusión a los responsables Informar a la plantilla de la existencia del correo	COMUNICACIÓN Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN DOS MESES TRAS LA PUBLICACION DEL PLAN EN LA INTRANET Y DURANTE SU VIGENCIA
Se utilizará el espacio del POP UP del 8 de Marzo para sensibilizar a la plantilla con información y datos relevantes sobre igualdad.	Crear POP UP	COMUNICACIÓN Y RRHH	CADA 8 DE MARZO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS

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.

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).

Garantizar la representación equilibrada de las mujeres en los diferentes grupos y categorías profesionales; donde están subrepresentadas

Garantizar la no discriminación por razón de género.

Informar a las empresas y entidades colaboradoras en los procesos de selección de personal, del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Fomentar el aumento de la estabilidad en el empleo de las mujeres

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Revisión de las ofertas de empleo publicadas en los distintos medios de reclutamiento para asegurar un lenguaje no sexista.	Número de ofertas cambiadas para la adaptación de lenguaje.	COMUNICACIÓN, RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
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)	Número de protocolos revisados	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Formación específica en materia de Igualdad de oportunidades a todo el personal que interviene en los procesos de selección, para garantizar que el principio de igualdad esté presente en todo el proceso.	Numero de formaciones. Número de personas formadas.	PUNTO FORM, RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Diseño de una encuesta para ser realizada a las personas candidatas donde pueda expresar su opinión sobre el proceso de selección. Se realizará únicamente 1 vez al año y durante 15 días.	Elaboración de la encuesta Número de personas encuestadas, desgregadas por sexo.	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Que en el reclutamiento (siempre que ello sea posible) se asegure un porcentaje lo más aproximado a la presencia de paridad de ambos sexos, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla. Esta medida se llevará a cabo seleccionando, en igualdad de condiciones de aptitud para el puesto ofertado, al sexo menos representado en esa categoría profesional.	Personas desgregadas por sexos que participan en la selección y personas contratadas Análisis de la plantilla por sexo Nº de nuevos contratos realizados por puesto (hombres/mujeres).	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Se realizará un mapa de la plantilla diferenciadas por sexos que incluya el tipo de contrato, jornada, categoría y se entregará tanto a la Comisión de Igualdad como al personal encargado de la selección para nuevas incorporaciones.	Elaboración de la tabla. Entrega de la documentación.	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Se realizará un informe anual a presentar a la Comisión, que incluya los indicadores detallados a continuación.	Nº de solicitudes por sexo. Nº de incorporaciones por sexo.	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.	nº de solicitudes revisadas	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Se realizarán acciones de sensibilización y formación a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades, con el fin de garantizar su objetividad y evitar actitudes discriminatorias	Campañas de sensibilización	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Revisar, desde la perspectiva de género, el proceso de selección para eliminar el lenguaje sexista y preguntas no relacionadas con el puesto y discriminatorias.	Revisar el formato del proceso de selección. Enviar el listado de preguntas no admitidas en los procesos de selección. Revisión de procedimientos.	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Facilitar a la comisión de igualdad información donde se registren los datos (%) de reclutamiento para comprobar la equidad de sexos.	% de incorporaciones por sexo. Tabla con la composición de la plantilla.	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN, CON CARÁCTER ANUAL Y DURANTE SU VIGENCIA
Informar en el proceso de selección que Konectanet Andalucía no tolerará conductas xenófobas - misóginas - racistas, tomando medidas al respecto en caso de que sucedan.	Elaboración de la clausula	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Se valorará trabajar en el reclutamiento de colectivos en riesgo de exclusión.	Nº de asociaciones contactadas Nº personas contratadas	RRHH y Dpto. de Selección.	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

FORMACIÓN			
OBJETIVOS			
Uso de la formación para favorecer la empleabilidad y potenciar la carrera profesional de las mujeres. Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realización de formación para las personas que ocupen puestos de dirección en materia de igualdad.	Nº de Formaciones Nº de inscripciones disgregadas por sexo Nº de personas formadas disgregadas por sexo	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Incluir en la formación de bienvenida la igualdad de oportunidades. Los contenidos en igualdad de esta formación serán consensuados y revisados por la Comisión de Igualdad con carácter anual.	Envío del contenido	PUNTO FORM, ENTIDAD GESTORA Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Revisar el Plan de Formación desde la perspectiva de género	Revisar el documento	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Realizar acciones formativas de reciclaje profesional tras maternidad, paternidad y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses, y bajas de larga duración por motivos de igualdad, que permita la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones.	Nº de personas con situación de maternidad, paternidad y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses Nº de reciclajes realizados Nº de personas que reciben el reciclaje	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

FORMACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Se potenciará la formación del colectivo menos representado en cada área, con objetivo de que puedan acceder a puestos de mayor nivel. Criterios indicados en el Plan de Formación.	Nº de personas formadas por sexo.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Se realizara un seguimiento de la participación y abandonos de las formaciones, evaluadas en función del sexo, con la finalidad de poder analizar posibles causas relacionadas y tomar medidas en caso de que sea relevante.	Nº de personas que realizan, abandonan, y finalizan cursos por sexo	ENTIDAD GESTORA Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Formación obligatoria a las personas que integrarán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (en igualdad, violencia de género, acoso sexual....) siempre y cuando sea la empresa la que proponga dicha formación presencial u online, siendo compensado ese tiempo de formación con horas efectivas de trabajo. Cuando sean presenciales, se compensará el desplazamiento de igual manera que una reunión de la comisión, según lo establecido en el reglamento de la comisión del Plan de Igualdad. La formación propuesta podrá estar ofertada por organismos públicos del estado.	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 Y DURANTE SU VIGENCIA
Se elaborará un informe anual que incluya los indicadores detallados a continuación, para evaluar el grado de implantación de las acciones en formación recogidas en este plan.	Elaboración de un informe	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVOS

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirectamente, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Garantizar el acceso a la información de vacantes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Publicación de todas las vacantes en todos los centros de trabajo, de forma pública, transparente y fácil acceso, teniendo en cuenta los medios tecnológicos del momento, junto con condiciones y requisitos, con garantías de que todos los trabajadores y trabajadoras puedan ser informados. Introducir en las vacantes una referencia al compromiso con la igualdad de género.	Nº de vacantes publicadas Creación de un espacio de libre acceso	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Eliminar de las convocatorias las referencias a la disponibilidad horaria y/o geográfica, siempre y cuando el puesto ofertado no requiera de movilidad geográfica, nacional o internacional. Indicar en la convocatoria turno, horario y jornada, (haciendo referencia a que no penalizará tener reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas o familiares dependientes).	Nº de convocatorias revisadas.	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Revisión y adaptación de los procedimientos y protocolos de promoción para asegurar que se basan en criterios objetivos. Los requisitos valorados se publicarán en las convocatorias.	Revisión de los protocolos. Convocatorias con requisitos valorados.	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Revisión y adaptación de los procedimientos y protocolos de promoción para asegurar que recojan los principios de Igualdad. En igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos evaluados, se optará por promocionar al sexo menos representado en cada departamento y/o categoría profesional.	Revisión de los protocolos	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Se elaborará un informe anual que se presentará a la Comisión de Igualdad y que incluirá los indicadores que se enumeran a continuación.	Elaboración de un informe	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Informar en el proceso de promoción que Konectanet Andalucía no tolerará conductas xenófobas - misóginas - racistas, tomando medidas al respecto en caso de que sucedan.	Elaboración de la clausula	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

RETRIBUCIONES			
OBJETIVOS			
Fomentar la equiparación salarial entre hombres y mujeres y realizar seguimiento de la igualdad retributiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Revisiones anuales por parte de la Comisión de Seguimiento sobre la retribución salarial de la plantilla para detectar las diferencias que se puedan dar entre sexos por categoría laboral, y su relación con la jornada con el objetivo de diseñar acciones concretas que mitiguen las posibles brechas salariales encontradas. La política a seguir debe ser que al mismo trabajo, misma productividad, desempeño y responsabilidad, debe haber igual retribución salarial sin distinción de género.	El informe del estudio.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN, REVISABLE CADA AÑO Y DURANTE SU VIGENCIA
Revisión de los planes de incentivos de cada servicio, condicionándolos a las horas de trabajo efectivas, sin que suponga penalización alguna por el acogimiento a medidas de conciliación (suspensión del contrato por maternidad/paternidad/riesgo para el embarazo/riesgo para la lactancia, reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, permiso del cuidado del lactante, bajas por IT relacionadas con el embarazo, asistencia a consultas médicas relacionadas con el embarazo, clases de educación maternal, permiso por nacimiento de hijo o hija, acompañamiento a familiares).	Esa revisión, su conclusión y medidas.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN, REVISABLE CADA AÑO Y DURANTE SU VIGENCIA

RETRIBUCIONES			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realizar un informe de descripción de los puestos de trabajo y su retribución salarial y extra salarial para la equiparación de la retribución en puestos de igual función y/o responsabilidad.	Elaboración de un informe	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

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

OBJETIVOS

Reconocer la doble presencia de la mujer en la sociedad.
 Garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres desde la perspectiva de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa, así como de la corresponsabilidad.	N.º documentos, acciones, realizadas, utilizando todos los medios disponibles en la empresa para su difusión.	RRHH Y COMISIÓN DE IGUALDAD	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de menores.	Nº de solicitudes. Nº de personas que han realizado la movilidad geográfica.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
El tiempo de permiso maternal o paternal, así como las excedencias con reserva del puesto de trabajo relacionado con el ejercicio de otras responsabilidades familiares computara como tiempo de trabajo efectivo a los efectos únicos de conversión de contratos de obra o servicio a indefinido.	Nº de casos desagregados por sexo.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Las reducciones de jornada las pueden solicitar y disfrutar el padre y la madre simultáneamente (o los dos padres o las dos madres), independientemente de la empresa en la que trabajen.	Número de casos	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>El permiso del cuidado del lactante, que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los dos progenitores o progenitoras, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o la hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 15 días de antelación.</p>	<p>Número de casos</p>	<p>RRHH</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA</p>
<p>Establecer acuerdos con guarderías cercanas a las plataformas principales para obtener precios especiales.</p>	<p>Mapeo de guarderías Evidencias de contacto con las guarderías Nº de acuerdos</p>	<p>RRHH</p>	<p>PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA</p>
<p>Las personas con hijos o hijas menores de edad y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo 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</p>	<p>RRHH</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA</p>

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>Establecer un procedimiento para facilitar la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro del 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa en aplicación del art. 37.5 del ET que da derecho a los/as progenitores/as, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave según el listado y criterios recogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según necesidades de las personas causantes. Y publicarla.</p>	<p>N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo</p>	<p align="center">RRHH</p>	<p align="center">DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA</p>
<p>Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.</p>	<p>N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo</p>	<p align="center">RRHH</p>	<p align="center">DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA</p>

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Establecer la posibilidad de una excedencia específica , con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta un mes con posibilidad de acumularla con la excedencia especial que contempla el Convenio Colectivo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obligue a viajar fuera del país.	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Establecer la misma posibilidad de excedencia fijada en el punto anterior para acompañar a hijos o hijas menores o, acreditando el tratamiento / o intervención quirúrgica que sostenga la necesidad de que debe realizárselo en el extranjero o a una distancia de más de 200 km del domicilio familiar.	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
En caso de parto natural sin hospitalización se le aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta segundo grado en casos de accidente, enfermedad grave u hospitalización.	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Permitir el disfrute de vacaciones en la primera semana del año, aunque estas no hayan sido todavía devengadas, coincidiendo con las vacaciones escolares de navidad.	N.º peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Aumentar el permiso de paternidad de hijo/a en 2 días más, para aquellos padres que disfruten al menos de 3 semanas de la cesión del permiso de maternidad por parte del otro progenitor. Hasta que ambos permisos por normativa queden equiparados.	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se permitirá la asistencia a un máximo de 3 clases de preparación para el parto, al otro progenitor o progenitora.	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
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, descendientes menores de 12 años, o familiares de primer grado de consanguinidad con diversidad funcional dependientes, así como parejas de hecho/cónyuges en caso de tratamientos oncológicos. Sin perjuicio de otros acuerdos reconocidos y consolidados que pudiesen mejorar las condiciones en este punto señaladas	Difusión a los responsables Colgar las medidas en la intranet	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Se revisarán los procedimientos de asignación de vacaciones en todas las campañas y centros de trabajo y se negociará con la RLT la inclusión de criterios de conciliación como cargas familiares, familias monoparentales, progenitores o progenitoras que trabajen en la empresa, etc.	Revisión de procedimientos	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Se potenciará el uso de medios telemáticos de comunicación como teleconferencias o videoconferencias tanto para las reuniones como para la formación del personal, minimizando el número de desplazamientos. Se evitará asimismo que las reuniones se celebren en horario que exceda las seis de la tarde.	Adaptación de espacios para videoconferencias en todas las plataformas.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Se realizará un informe anual que se presentará a la Comisión de Igualdad en sesión ordinaria, que incluirá todos los indicadores referentes al acogimiento de las medidas de conciliación, siempre desagregados por sexo, categoría y departamento. También se incluirán los datos de disfrute de permisos, reducciones y excedencias que, aun no estando contemplados en este plan de Igualdad, vengán recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo Sectorial.	Elaboración de un informe	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
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.	Número de casos Número de casos negados	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Visibilizar las medidas de conciliación, así como su función, a la plantilla de Konectanet Andalucía.	Numero de campañas	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Flexibilidad horaria a las madres, padres, y/o tutores para permitir acudir a tutorías de menores de 12 años, hasta un máximo de 3 al año. Se aumentará en una tutoría más por cada hijo que se tenga por si no se pueden hacer coincidir dichas tutorías.	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Flexibilidad horaria para acudir a sesiones de intervenciones de gestación para cónyuges y/o pareja de hecho, siempre que la operativa lo permita.	N.º de peticiones solicitadas N.º de peticiones concedidas desagregadas por sexo	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Se intentará evitar las franjas horarias cercanas a la finalización de la jornada, para la realización de reuniones, siempre y cuando sea posible.	Nº de reuniones en esa franja Razones por las que no se puede en otra franja	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
 Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
 Mantener entornos laborales saludables.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Comisión de Igualdad junto con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales elaborará el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.	Documento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Plan de Comunicación e información sobre acoso sexual y por razón de sexo. Se realizará una campaña en la que se informará de la existencia de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo y la forma de actuar en caso de sufrir esta situación	Medidos a través de los cuales se difunde el protocolo. Intranet ...	PRL Y RRHH	TRAS LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO Y DURANTE LA VIGENCIA RESTANTE DEL PLAN
Incluir en la formación inicial al personal de nueva incorporación, tanto en plantilla como a través de ETT's (si las hubiese) un apartado sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Información en el pack de bienvenida	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO Y DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
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 desagregadas por sexo que se han formado en dicha materia	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO Y DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
Formar a los miembros del Departamento de Prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas desagregadas por sexo que se han formado en dicha materia	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO Y DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

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

VIOLENCIA DE GENERO			
OBJETIVOS			
<p>Fomentar la inclusión de las víctimas de violencia de género. Conciliar la situación de víctima de violencia de genero con su vida personal, laboral, económica, y familiar. Atención específica a trabajadoras víctimas de violencia género.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Elaborar un protocolo de actuación de violencia de género. Este protocolo será público.	Elaborar protocolo	RRHH Y COMISIÓN DE IGUALDAD	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Facilidades para realizar el cambio de centro de trabajo en cuanto a la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.	Número de casos solicitados. Número de casos concedidos	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Establecimiento de un permiso retribuido de 1 día + los dos días por cambio de domicilio, cuando haya cambio de residencia.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación y sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o el trabajador a la empresa. En casos puntuales.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

VIOLENCIA DE GENERO			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica de la víctima. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de personas que solicitan esta medida. Nº de concesiones de esta medida.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Posibilidad de solicitar suspender el contrato de trabajo por 12 meses, ampliables hasta 18 meses, con reserva del puesto de trabajo	Nº de personas que solicitan esta medida. Nº de concesiones de esta medida.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, y campañas, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad y protocolo de violencia de género.	Campaña de sensibilización de violencia de género.	RRHH Y COMUNICACIÓN	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Realizar acciones formativas dirigidas a mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre Violencia de género.	Nº de Formaciones Nº de personas formadas desagregadas por sexo	PUNTO FORM Y RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

VIOLENCIA DE GENERO			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Informar a la comisión de seguimiento en informe semestral, sobre los procesos iniciados por Violencia de género, según tipología, solución determinada, así como del número de protocolos activados por centro de trabajo. También se incluirán en este informe los indicadores que se enumeran a continuación.	Elaboración de un informe	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Formar de igual manera a personal de la comisión de igualdad así como del comité de seguridad y salud.	Nº de personas formadas Nº de asociaciones contactadas	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Establecer canales de comunicación para que la plantilla pueda denunciar situaciones de violencia de género y garantizar la confidencialidad a las víctimas y a sus familiares.	Crear correo electrónico Difundir la existencia de dicho canal de comunicación.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Establecer el 25 N cómo día contra la Violencia de Género y establecer acciones de sensibilización en la Plantilla.	Campañas de sensibilización	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

VIOLENCIA DE GENERO			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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.	Nº de Formaciones Nº de personas formadas	PUNTO FORM Y RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
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.	Número de casos	PRL COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DURANTE SU VIGENCIA
Se nombrará unos/as asesores/as por zona para los procedimientos de violencia de género que colabore con la implantación del protocolo.	Creación de un grupo de trabajo.	RRHH Y COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE EL PLAZO DE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DURANTE SU VIGENCIA

CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Establecimiento de un protocolo para las situaciones de embarazo y lactancia.	Difusión a los responsables Colgar las medidas en la intranet	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	6 MESES DESPUES DE LA CREACION DEL PROTOCOLO Y DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
Tratar en la Comisión de Seguimiento el Protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.	Documento del protocolo de embarazo y lactancia	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Medios de comunicación de la empresa a través de los cuales se difunde el documento.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	6 MESES DESPUES DE LA CREACION DEL PROTOCOLO Y DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
Establecer procedimientos para la correcta aplicación lo que la legislación estipula para las trabajadoras embarazadas que acrediten su estado mediante informe médico y que desarrollen su trabajo en turno de noche. Cualquier modificación será sin merma en su retribución.	Elaboración de procedimientos	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Formar y sensibilizar a todos los mandos intermedios y mandos, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural	Número de personas que se han formado en dicha materia desagregada por sexo	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos.	En los datos proporcionados por el Dpto. de PRL, se entreguen disgregados por sexo.	PRL Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Presentar un informe semestral a la Comisión de Seguimiento desde el servicio de prevención con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT, aplicación de protocolos para embarazadas, situaciones de riesgo para embarazo y/o lactancia detectados, actuaciones realizadas (adaptación del puesto, etc.)	Elaboración de un informe	PRL Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Informar de los riesgos y medidas preventivas asociadas al estado de embarazo.	Elaboración tríptico Nº de embarazos Nº de trípticos entregados	PRL Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA