

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
EMPRESA: UNIVERSAL SUPPORT, S.A
FECHA: 2020 12 14



PLANES DE IGUALDAD

GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Universal Support, S.A declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en 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 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, entendiendo 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, arbitrándose 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 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.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta personas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La realización del Plan de Igualdad por parte de Universal Support, S.A. 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.

Universal Support, S.A. 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 de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y 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 presente 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 Universal Support, S.A., 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.

Que Universal Support, S.A. sea una empresa referente de valores tales como la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

Universal Support, S.A tiene que apostar por un modelo distinto de organización y, para ello, la igualdad entre mujeres y hombres debe ser una realidad intrínseca.

- 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 al desarrollo profesional de ninguno de sus miembros ni colectivos es, 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 de 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 UNIVERSAL SUPPORT, S.A que según el diagnóstico cuantitativo posee un 81% 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, Universal Support, S.A 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.

VIGENCIA DEL PLAN.

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 2 años, tras los cuales se realizará un estudio de las medidas y del impacto del plan.

PARTES INTERVINIENTES.

El Plan es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en Universal Support, S.A, en el territorio español, independientemente del centro en el que se presten sus servicios.

El mecanismo de funcionamiento para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan es la Comisión de Igualdad.

- Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad. *Se anexa como documento 2.*

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:
 - Lucía González- Sierra Domínguez (CCOO)
 - Pilar Pérez Blanco (CCOO)
 - Gloria Baltar López (UGT)
 - Ángeles Massa Regueiro (CIG)
 - Vanessa Rey Carro (CIG)

- Parte empresarial:
 - María José Platas
 - Eva Antelo López
 - Victoria Moya Duran
 - Belén Sotelo Ruido
 - Sandra Castro Grela

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 Universal Support, S.A se estructura en las siguientes fases:

- I. 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.
- II. 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.

- III. 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.
- IV. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de las personas que componen la Comisión de Igualdad.

OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos generales están vinculados a la finalidad del Plan mientras que los específicos hacen referencia a los ámbitos de análisis del mismo.

OBJETIVOS GENERALES

1. 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.
2. Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.
3. 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.
4. Fomentar los conocimientos en materia de igualdad para toda la plantilla.
5. Difundir y extender la cultura igualitaria y el compromiso con la igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización.
2. Proceso de selección y contratación.
3. Formación.
4. Promoción profesional, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
5. Retribuciones.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
7. Violencia de género.
8. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.

DIAGNOSTICOS

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 2. Dichas tablas fueron consensuadas y debatidas con la RLT en la reunión del 26 de Julio de 2018, y comentados los resultados en las reuniones establecidas entre Octubre de 2018 a Enero de 2019.

En cuanto al Diagnostico Cualitativo, se realizó entre los días 03 a 17 de Enero de 2019. En ella participaron voluntariamente 87 personas empleadas de Universal Support S.L. en concreto 69 mujeres y 18 hombres. En cuanto a la distribución de los centros, 20 personas eran de La Grela (A Coruña), 51 de Bergondo (A Coruña) y 16 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 Universal Support S.L. el 48.28% de las campañas elegidas, siendo el 30% del total de la plantilla.

Dichos resultados se analizaron con la RLT en Enero y Febrero de 2019. *Se anexa como Documento 3.*

4. ACCIONES DE IGUALDAD PARA CADA ÁMBITO

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

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	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
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
Realización de campañas específicas en materia de corresponsabilidad	Número de campañas realizadas relacionadas con la corresponsabilidad.		
Elaborar un informe con perspectiva de género, a presentar a la Comisión de Igualdad.	Elaboración de un informe.	COMUNICACIÓN Y RRHH	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA 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.	Creación del proceso de parametrización, optimización, comunicación y registro. Número de ofertas cambiadas para la adaptación de lenguaje.	COMUNICACIÓN, RRHH Y DPTO DE SELECCIÓN.	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Revisión de los procedimientos y protocolos de selección y sus fases, utilizando criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal ni estereotipos ni lenguaje sexista. Se hará uso de los curriculums ciegos siempre y cuando tecnológicamente sea posible su adaptación.	Número de protocolos revisados.	RRHH Y DPTO DE SELECCIÓN.	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
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.	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Diseño de una encuesta para ser realizada a las personas candidatas donde puedan expresar su opinión sobre el proceso de selección. Se realizará únicamente 1 vez al año y durante 15 días. Se informará previamente a la comisión el periodo seleccionado.	Elaboración de la encuesta. Número de personas encuestadas, disgregadas por sexo. Comunicación con Dpto. selección para elección del periodo.	RRHH Y DPTO DE SELECCIÓN.	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Que en el reclutamiento (siempre que ello sea posible) se asegure un porcentaje de presencia de ambos sexos. Esta medida se llevará a cabo seleccionando, en igualdad de condiciones de aptitud para el puesto ofertado, al sexo menos representado en esa categoría profesional.	Personas disgregadas por sexos que participan en la selección. Personas contratadas disgregadas por sexo.	RRHH Y DPTO DE SELECCIÓN.	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Se realizará un mapa de la plantilla disgregada por sexos que incluya el tipo de contrato, jornada, categoría y se entregará tanto a la Comisión de Igualdad como al personal encargado de la selección para nuevas incorporaciones.	Elaboración de la tabla. Entrega de la documentación.	RRHH Y DPTO DE SELECCIÓN.	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Informar en el proceso de selección que Universal Support no tolerará conductas xenófobas - misóginas - racistas, tomando medidas al respecto en caso de que sucedan.	Elaboración de la cláusula.	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Se realizará un informe anual, a presentar a la Comisión, que incluya los indicadores detallados a continuación.	Número de solicitudes por sexo. Número de incorporaciones por sexo.	RRHH Y DPTO DE SELECCIÓN.	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Publicitar en las ofertas de trabajo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades	Número de ofertas públicas de Konecta.	DPTO RRHH	DURANTE UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
En los centros de nueva apertura se facilitará a la plantilla que lo solicite voluntariamente el acceso a las vacantes, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto teniendo en cuenta la distribución de la plantilla, así como la formación y productividad de la persona trabajadora.	Número de mujeres y hombres de la plantilla que cubren las vacantes de los diferentes puestos. Número de mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de los diferentes puestos.	DPTO RRHH	DESDE LA FIRMA

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.	Número de Formaciones. Número de inscripciones disgregadas por sexo. Número de personas formadas disgregadas por sexo.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Incluir en la formación del pack de bienvenida la igualdad de oportunidades.	Envío del contenido. Incorporación del módulo de igualdad en el pack de bienvenida.	PUNTO FORM, ENTIDAD GESTORA Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
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
Realizar acciones formativas de reciclaje profesional tras maternidad, paternidad y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses, que permita la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones.	Número de personas con situación de maternidad, paternidad y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses. Número de reciclajes realizados. Número de personas que reciben el reciclaje. Número de tiempo de formación de reciclaje.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
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.	Número de personas formadas por sexo.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN

Se realizará 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.	Número personas inscritas. Número de personas que realizan cursos. Número de personas que finalizan el curso. Número de personas que abandonan el curso.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Formación a las personas que integrarán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Número de acciones formativas planteadas por la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo. Número de personas convocadas a las mismas.	ENTIDAD GESTORA Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
La formación en Igualdad será obligatoria para la comisión, siempre y cuando sea formación presencial, se compensará de igual manera que las reuniones de la comisión de igualdad. Se evitarán desplazamientos para asistir.	Formación en igualdad realizadas.	ENTIDAD GESTORA Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Se elaborará un informe anual que incluya los indicadores detallados a continuación, para evaluar el grado de implantación de las acciones en formación recogidas en este plan, señalando su grado de ejecución y de participación por tipos de cursos con la segregación de sexo.	Elaboración de un informe.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa a través de los medios que proporciona la sociedad que gestiona la formación de la empresa Universal Support, S.A garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a ésta.	Acciones y vías de difusión.		

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.
 Reducir las barreras para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, si las hubiese.

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, criterios claros y objetivos, con garantías de que todos los trabajadores y trabajadoras puedan ser informados.	Número personas inscritas. Número 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
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.	Número de convocatorias revisadas.	DEP. DE SELECCIÓN, Y RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
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
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
Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa, siempre y cuando cumpla con los requisitos del perfil productivo del puesto.	Número de vacantes publicadas. Número de vacantes existentes.		

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, productividad, desempeño y responsabilidad, debe haber igual retribución salarial sin distinción de género.	El informe del estudio.	RRHH	A LOS 6 MESES DE LA FIRMA DEL PLAN
Ante necesidades personales justificadas, derivadas de la conciliación familiar del personal trabajador, se ofrecerá la posibilidad de acumular tiempo de trabajo ajustando dicho exceso de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y el servicio en concreto, y siempre y cuando las necesidades operativas lo permitan.	Informar a los responsables. Crear un documento tipo. Número de personas que utilizan esta medida disgregado por sexo.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
Revisión de los planes de incentivos de cada servicio, condicionándolos a las horas de trabajo efectivas, sin que suponga penalización alguna por el acogimiento a medidas de conciliación (suspensión del contrato por maternidad/paternidad/riesgo para el embarazo/riesgo para la lactancia, reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, permiso del cuidado del lactante, bajas por IT relacionadas con el embarazo, asistencia a consultas médicas relacionadas con el embarazo, clases de educación maternal, permiso por nacimiento de hijo o hija, acompañamiento a familiares).	Esa revisión , su conclusión y medidas.	RRHH	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
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, mostrando así una política en materia retributiva transparente.	Elaboración de un informe.	RRHH	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

OBJETIVOS

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, con los medios disponibles.	Número 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
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Número de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.		
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.	Número de solicitudes. Número de personas que han realizado la movilidad geográfica.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
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.	Número de casos.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
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
El permiso del cuidado del lactante, que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los dos progenitores o progenitoras, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o la hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 15 días de antelación.	Número de casos.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN

<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. Número de acuerdos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN</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 pueden coincidir con los hijos o hijas en el periodo no lectivo, 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</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. Sin perjuicio de otros acuerdos reconocidos y consolidados que pudiesen mejorar las condiciones en este punto señaladas.</p>	<p>Número de casos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>DESDE LA FIRMA DEL PLAN</p>

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.	Número de peticiones solicitadas. Número de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
Flexibilidad horaria a las madres y padres para permitir acudir a tutorías de menores de 12 años, hasta un máximo de 3 al año. Se aumentará en una tutoría más por cada hijo que se tenga por si no se pueden hacer coincidir dichas tutorías.	Elaboración de documento de solicitud. Número de peticiones solicitadas. Número de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
Licencia sin sueldo de hasta 1 mes por fallecimiento de uno de los/as tutores/as cuando los hijos/as sean menores de 10 años.	Número personas que se acogen a este permiso.		
Establecer acuerdos con residencias para la 3ª edad cercanos a las plataformas principales para obtener precios especiales.	Mapeo de residencias. Evidencias de contacto con las residencias. Número de acuerdos.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
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.	Número de peticiones solicitadas. Número de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
Establecer la misma posibilidad de excedencia fijada en el punto anterior para acompañar a hijos o hijas menores o, acreditando el tratamiento y/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.	Número de peticiones solicitadas. Número de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
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.	Número de peticiones solicitadas. Número de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN

Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se permitirá la asistencia justificada a un máximo de 3 clases de preparación para el parto, al otro progenitor o progenitora	Número de peticiones solicitadas. Número de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
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. 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
Se revisarán los procedimientos de asignación de vacaciones en todas las campañas y centros de trabajo y se negociará con los trabajadores 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
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 espacio para videoconferencias en todas las plataformas.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
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
Flexibilidad horaria para acudir a sesiones de intervenciones de gestación para cónyuges y/o pareja de hecho, siempre que la operativa lo permita. Sin perjuicio de otros acuerdos reconocidos y consolidados que pudiesen mejorar las condiciones en este punto señaladas.	Número de peticiones solicitadas. Número de peticiones concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVOS

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten 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
Información a las personas trabajadoras: se expresará claramente que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la implantación de las medidas preventivas del acoso sexual			
Incluir en la formación inicial al personal de nueva incorporación, tanto en plantilla como a través de ETT's un apartado sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Información en el pack de bienvenida.	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO
Realizar acciones formativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas que se han formado en dicha materia.	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO
Formar a los miembros del Departamento de Prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas que se han formado en dicha materia.	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO
Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Materia que se añadirá.	PUNTOFORM RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO
Se elaborará un informe que se presentará a la comisión de seguimiento, sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración de un informe.	RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO

Se nombrará unos/as asesores/as por zona para los procedimientos de acoso sexual o por razón de sexo que colabore con la implantación del protocolo.	Creación del grupo de trabajo.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Realizar medidas preventivas para evitar el acoso sexual o por razón de sexo.	Campañas de sensibilización.	RRHH	UNA VEZ ELABORADO EL PROTOCOLO

VIOLENCIA DE GENERO			
OBJETIVOS			
Fomentar la inclusión de las víctimas de violencia de genero. 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.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Establecer un protocolo de violencia de género. Este protocolo será público.	Elaborar protocolo.	RRHH Y COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
Facilidades para realizar el cambio de centro de trabajo en cuanto a la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.	Número de casos solicitados. Número de casos concedidos.	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD	DESDE LA FECHA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN
Establecimiento de un permiso retribuido de 1 día + los dos días por cambio de domicilio, cuando haya cambio de residencia.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación y sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o el trabajador a la empresa. En casos puntuales.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica de la víctima. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención.	Número de permisos por esta causa presentadas.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Mantener el contacto con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de personas que sufren violencia de género.	Elaboración del dossier de asociaciones de VVG.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN

Se trasladara a la plantilla información sobre la ley 1/2004, artículo 21 y siguientes, referente a los Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social para personas víctimas de violencia de género.	Campañas de sensibilización realizadas.	RRHH	PLAZO PARA LA IMPLANTACIÓN 1 AÑO TRAS LA FIRMA DEL PLAN
Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 6 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Como establece ya la normativa vigente para este colectivo.	Número de personas que solicitan esta medida. Número de concesiones de esta medida.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideraran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, siempre comunicados a la empresa	Número de mujeres a la que se ha aplicaciones la medida.		DESDE LA FIRMA
Prioridad en la concesión de anticipos (siempre y cuando cumpla los requisitos legales) a las trabajadoras víctimas de violencia de género.			
Posibilidad de solicitar suspender el contrato de trabajo por 12 meses, ampliables hasta 18 meses, con reserva del puesto de trabajo.			
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 solicitados. Número de casos concedidos. Número de casos revisados. Número de casos renovados.	RRHH	A PARTIR DE 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 genero.	RRHH Y COMUNICACIÓN	A PARTIR DE 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.	Número de formaciones. Número de personas formadas.	PUNTO FORM Y RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
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.	Número de formaciones. Número de personas formadas.	PUNTO FORM Y RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

Facilitar un aparcamiento a mujeres víctimas de violencia de género, siempre que sea posible y haya disponibilidad de plazas.	Número de solicitudes. Número de plazas facilitadas.	RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
Informar a la comisión de seguimiento en informe anual, sobre los procesos iniciados por Violencia de género, según tipología, solución determinada, así como del número de protocolos activados por centro de trabajo.	Elaboración de un informe.	RRHH	A PARTIR DE 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.	Número de personas formadas. Número de asociaciones contactadas.	RRHH	A PARTIR DE 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 ya sus familiares.	Crear correo electrónico Difundir la existencia de dicho canal de comunicación.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA
Establecer el 25 N cómo día contra la Violencia de Género y establecer acciones de sensibilización en la Plantilla.	Campañas de sensibilización.	RRHH	A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN Y DURANTE SU VIGENCIA

CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

OBJETIVOS

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Establecimiento de un protocolo para las situaciones de embarazo y lactancia.	Difusión a los responsables. Colgar las medidas en la intranet.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	6 MESES DESPUES DE LA CREACION DEL PROTOCOLO
Tratar en la Comisión de Seguimiento el Protocolo 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 durante el embarazo y la lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Medios de comunicación de la empresa a través de los cuales se difunde el documento.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	6 MESES DESPUES DE LA CREACION DEL PROTOCOLO
Establecer procedimientos para la correcta aplicación lo que la legislación estipula para las trabajadoras embarazadas que acrediten su estado mediante informe médico y que desarrollen su trabajo en turno de noche. Cualquier modificación será sin merma en su retribución.	Elaboración de procedimientos.	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Formar y sensibilizar a todos los mandos intermedios y mandos, específicamente en el procedimiento durante el embarazo y la lactancia natural.	Número de personas que se han formado en dicha materia .	PRL Y LA COMISIÓN DE IGUALDAD	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos.	En los datos proporcionados por el Dpto. de PRL, se entreguen disgregados por sexo.	PRL Y RRHH	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Las mujeres embarazadas, tendrán derecho al doble de los descansos establecidos en el artículo 24 para las jornadas continuadas o en cualquiera de sus tramos si es jornada partida, a partir de la semana 22 de embarazo.	Difusión a los responsables Colgar las medidas en la intranet.	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Presentar un informe anual a la Comisión de Seguimiento desde el servicio de prevención con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), aplicación de protocolos para embarazadas y/o lactancia detectados, actuaciones realizadas (adaptación del puesto, etc.)	Elevación de un informe.	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	1 AÑO DESPUES DE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Informar de los riesgos y medidas preventivas asociadas al estado de embarazo.	Entrega de tríptico.	PRL Y RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO I: POLÍTICA DE IGUALDAD

La presente Política de Igualdad está englobada dentro de la Política marco de Recursos Humanos de Universal Support, S.A Una vez identificado el propósito de la compañía, su misión, valores y principios de Universal Support, S.A (en adelante, la Empresa, la Sociedad o la Compañía) se han establecido los compromisos de ésta en las relaciones con el capital humano que integra la compañía.

FINALIDAD.

El objetivo de la presente Política de Igualdad (en adelante, la “Política”) es declarar el compromiso de Universal Support, S.A en el establecimiento y desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar a las personas trabajadoras directa o indirectamente por razón de sexo, fomentando medidas para conseguir la equidad en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política marco de Recursos Humanos.

Universal Support, S.A está alineado con el Objetivo nº 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas que es “Lograr la igualdad entre los géneros” y establece que la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir una sociedad pacífica, próspera y sostenible. Es preciso contar con cambios profundos a nivel jurídico y legislativo para garantizar los derechos de las mujeres del mundo.

Es necesario trabajar para establecer, consolidar y afianzar “marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas que afectan negativamente a las mujeres, siendo crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo”, trabajando pues, para aprobar y fortalecer políticas acertadas para promover la igualdad de género, creando soluciones inteligentes que vayan más allá del reconocimiento de las disparidades de género y atiendan las necesidades de mujeres y hombres en plano de igualdad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La presente Política es de aplicación global para todas las entidades de Konecra y, por ende, para Universal Support, S.A y está respaldada por la dirección general. Cualquier persona que integra el equipo humano de Universal Support, S.A es responsable de promover los principios y compromisos recogidos en la presente política en su lugar de trabajo.

PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.

Universal Support, S.A apuesta fuertemente por la igualdad de género de todas las personas que integran su equipo dentro de todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la dirección hasta la base de la organización.

Creemos firmemente en la igualdad de género como principio universal que no sólo enriquece a una organización, sino que la sitúa en una posición de justicia e integridad; Universal Support, S.A trabaja diariamente para que todas las personas que constituyen su organización, sin distinción alguna, tengan los mismos derechos y deberes.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una señal de identidad, en Universal Support, S.A desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Universal Support, S.A asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo 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”.

Así mismo Universal Support, S.A se compromete a cumplir con el principio de comunicación proactiva, tanto interna como externa, informando de todas las decisiones que se adopten para respetar y promover la igualdad, proyectando una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres defendida firmemente.

Se implantará un Plan de igualdad en cada sociedad que integra Konecta 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 de Universal Support, S.A, no sólo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el desarrollo y valoración de las medidas aprobadas.

ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN.

Se revisará y actualizará, en su caso, la Política de Igualdad, para ajustarla a los cambios que sufra el modelo de negocio o que puedan producirse en el campo de actuación de Universal Support, S.A o a consecuencia de la aprobación de normativa de directa aplicación, velando por la efectividad de la misma y su cumplimiento.

ANEXO II: REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

ANEXO III: DIAGNÓSTICOS CUANTITATIVO Y CUALITIVO