

# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

## **KONECTA AST S. L**



PLANES DE IGUALDAD

### **2025**

## Contenido

PRESENTACIÓN .....	3
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN. ....	5
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	7
RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO .....	8
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	24
MEDIDAS DE IGUALDAD .....	27
APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	61
EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	64
CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	65
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....	76

## **PRESENTACIÓN**

---

KONECTA AST con este Plan de Igualdad refuerza su compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a través del desarrollo de medidas dirigidas a consolidar la igualdad efectiva en la organización en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa.

Este Plan de Igualdad es resultado de la negociación en el seno de la Comisión Negociadora , compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social, está desarrollado en base a la normativa vigente, tanto en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como en el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; así como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tal como está definido en el art 46 de la ley 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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.

En este documento queda reflejado el resumen de diagnóstico realizado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, así como las medidas a desarrollar por la empresa durante los cuatro años de vigencia del Plan para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y mujeres de la plantilla de KONECTA AST

## DATOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA
Razón social: KONECTA AST S.L (Anteriormente denominada Acciones Y Servicios de Telemarketing S.L.U.)
CIF: B-34247916
CNAE: 8220
Domicilio social: Calle Serrano 41 2ª planta 28001 (Madrid)
Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada.
Año de constitución: 2010
Coordinadora de Igualdad
Nombre Cargo: Mariel Bajo Hervás
e-mail: prl.igualdad@konecta-group.com
ACTIVIDAD
Sector Actividad: Contact center
Descripción de la actividad: Prestación de servicios de Telemarketing
Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Av. de la Industria, 49, 28108 Alcobendas, Madrid Polígono industrial de Onzonilla calle tres, parcela g-17 nave 1 - 24231 Onzonilla León Polígono industrial Riu Clar, Carrer Del Granit, parcela 129b, 43006 Tarragona

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.**

---

KONECTA AST 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 y a través de la implantación del Plan de igualdad, 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 las personas trabajadoras, durante todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Firmado: Jaime Castel Dirección- RRHH

## **PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

El presente Plan de Igualdad ha sido firmado por la parte empresarial y las secciones sindicales CC.OO, UGT y CGT como parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de KONECTA AST

### Parte empresarial

ELENA GAITON MARTINEZ	RESPONSABLE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
JAVIER FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	RELACIONES LABORALES
NOELIA VEGA GARCIA	RELACIONES LABORALES
MIREIA LIÑAN RUBIO	RESPONSABLE DE SERVICIO
PAULA MUÑOZ LOZANO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
GUIOMAR LOPEZ HERRERO	SUPERVISORA

### Parte social

ELENA PALAZÓN CASTRO	CC.OO
MONTSE CRUSELLS VALLVERDU	CC.OO
VANESA ORDAS ALONSO	CC.OO
MERITXEL MARÍN SENDRA	UGT
M.ª TERESA RAMÍREZ ORTEGA	UGT
JENNIFER OYA AUGUSTO	CGT

## **ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

---

### **Ámbito personal**

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

### **Ámbito territorial**

El ámbito territorial del plan de igualdad es nacional con aplicación en todos los centros de trabajo de KONECTA AST tanto actuales como los que pudiera haber en un futuro.

### **Ámbito temporal**

La vigencia del Plan de Igualdad es de cuatro años, desde su firma en fecha 11 de marzo de 2025 hasta 11 de marzo de 2029

## **RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO**

---

En este apartado se resumen las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores, se complementa con el documento de análisis cuantitativo que ha servido de base para el análisis

La empresa KONECTA AST tiene una plantilla de 278 personas, de las que 224 son mujeres y 54 son hombres. las mujeres representan un 81 % sobre el total y los hombres el 19 %.

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

La mayor parte de la plantilla se encuentra en el centro de Madrid con un 50% de la plantilla.

En relación a la distribución por sexos la proporción es similar de hombres y mujeres en todos los centros, donde las mujeres superar el 60 % en todos los centros. En Sevilla solo estaba ocupado por una mujer.

En las provincias de León y Tarragona la feminización de la plantilla es mayor que la media, existiendo un 82% de mujeres y un 18% de hombres, en León; y un 86% mujeres y un 14% hombres en Tarragona.

La media de edad de las mujeres es de 39 años y la de los hombres de 32 años  
En los rangos de edad de 20 a 35 años las mujeres tienen menos representación que en el resto de los rangos.

Según va aumentando la edad de la plantilla va, aumentando el % de mujeres respecto al de hombres al ir avanzando en edad. El caso más significativo es en el rango de edad de 35 años a 60 años donde el porcentaje de mujeres es muy alto respecto al de hombres (>90%) Además en este intervalo es donde se concentra más de la mitad de la plantilla.

La antigüedad media de la plantilla es de 3,2 años, la antigüedad media de las mujeres es de 3,5 años



y de los hombres 2 años

Al aumentar la antigüedad de la plantilla sube el porcentaje de mujeres respecto al de hombres.

El rango de 5 a 10 años el porcentaje de mujeres es mucho mayor que el de los hombres, con un 93% mujeres y un 7% hombres. (52 mujeres, 4 hombre en números absolutos)

En cuanto a la distribución de la plantilla, por tipo de contrato, la mayor parte de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres están distribuidas en el contrato indefinido a tiempo parcial. Las mujeres tienen contrato indefinido, a tiempo completo en un 13,84% y a tiempo parcial en un 41,96%, en el caso de los hombres el tipo de contrato mayoritario es igualmente el indefinido con un 29,63% de indefinido a tiempo parcial y un 22,22% indefinido a tiempo completo.

El porcentaje de contratos indefinidos ordinarios supone un 55,04 % del total y el resto de los contratos son eventuales y fijos discontinuos. El 56% del total de las mujeres tiene contrato indefinido ordinario y el resto son fijos discontinuos (27%) y temporales (17%). El 52% del total de hombres tiene contrato indefinido ordinario y el resto son contratos fijo-discontinuos (31%) y temporales (17%).

La media total de horas de trabajo es de 32,8 horas, en el caso de las mujeres y de 34,2 en el caso de los hombres

Sobre la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo el rango de 25 a 30 horas es mayoritaria, estando representada por el 65,63% mujeres y el 53,70% hombres. La jornada de 39 horas representa a 46,30% de los hombres y al 28,13% de las mujeres. Se puede comprobar que la distribución de la plantilla en jornada de 39 horas es más alta en hombres que en mujeres.

Más del 50% de la plantilla total tienen contratos inferiores a 31 horas. En las franjas de 25 a 30 horas hay un 84% de mujeres y 16 % de hombres.

Del total de la plantilla, compuesta por 278 personas, se acogen a medidas de reducción horaria por cuidado 17 personas, todas ellas mujeres.

El turno mayoritario, tanto en el caso de hombres como de mujeres, es el turno de mañana, que tiene una distribución en porcentajes entre las mujeres de 70,98% frente a los hombres en un 57,41%,

Existe una persona sin turno por encontrarse en una reducción de jornada del 99%.

Del total de la plantilla, compuesta por 278 personas, se acogen a medidas de reducción horaria por cuidado 17 personas, todas ellas mujeres.

En todos los niveles hay mayor presencia de mujeres que de hombres

La mayor parte de la plantilla se encuentra entre los niveles 10 y 11, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

El grueso de la plantilla se concentra en el puesto de teleoperador/a y teleoperador/a especialista con un porcentaje del 81,70% de mujeres y 88,89% de hombres

Los puestos ocupados en su totalidad por mujeres son: Administrativa, Quality, Responsable de servicio, Técnica de BI y Auxiliar administrativa

El puesto ocupado en su totalidad por un hombre es Account Manager

Los puestos con 50% de mujeres y 50% de hombres: Formador/a, Oficial de Mantenimiento.

En el resto de puestos son mayorías las mujeres: Supervisor/a, Coordinador/a, Gestor/a telefónico/a, Teleoperador/a, Teleoperador/a especialista, Teleoperador/a, Teleoperador/a especialista,

La mayor parte de la empresa no tiene responsabilidades familiares informadas a la empresa, en el caso de las mujeres en un 72,32% y en el caso de los hombres en un 92,59%.

Existe RLPT de ACCIONES Y SERVICIOS DE TELEMARKETING S.L.U. en el centro de Tarragona representado por CCOO (3 Representantes, mujeres) UGT (2 representantes, mujeres) y en el centro de León representado por CCOO ( 5 representantes, 4 mujeres y un hombre).

**Contrataciones: incorporaciones año 2023**

Las nuevas incorporaciones que se han producido son mayoritariamente el centro de trabajo de Madrid. Por sexo la proporción de mujeres está por encima del 60% en todos los centros de trabajo. En todos los centros las incorporaciones están feminizadas

La media de edad de ingresos de las mujeres es de 34 años y la de los hombres de 32 años

Con el aumento de edad el porcentaje de ingresos de mujeres aumenta respecto al de hombres

Los ingresos por jornada se producen mayoritariamente en 30 horas tanto en hombres como en mujeres, en un 84% de mujeres y 79,44% de hombres, seguidas de las 39 horas con 14,80% de mujeres y 20,56% de hombres.

Por tipo de contratación la mayor parte de los ingresos se realizan con contratación temporal a tiempo parcial con el 71,60% de las mujeres y el 64,49% de los hombres. La contratación a tiempo completo en las incorporaciones es de un 16,53% del total, habiendo ingresado 37 mujeres y 22 hombres.

Las mayores incorporaciones se hacen en el Nivel 11. Siendo de 98,80% mujeres y un 100% de hombres.

En el resto de los niveles las incorporaciones son minoritarias en números absolutos, siendo incorporaciones de tres mujeres en el nivel 10

Las incorporaciones por puesto se centran en teleoperadores/as con un 98,00% de las mujeres y 100% de los hombres, en el resto de los puestos en términos absolutos son pocas las personas que se incorporan y son proporcionalmente más mujeres que hombres.

Se desconoce la totalidad de las responsabilidades ya que es un dato no pregunta la empresa, sino que la propia persona reporta a la empresa a través de portal de talento K. En este caso solo 30 mujeres reportan responsabilidades familiares de menores a cargo y 3 hombres.

## ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

### PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

En La Web de la empresa existe un apartado donde se publican las ofertas disponibles

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

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

Una vez la persona candidata se interesa por una oferta se le envía un formulario a cumplimentar.

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

Se dispone de perfiles competenciales definidos para los puestos mayoritariamente solicitados, que son los puestos de operaciones.

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

Las personas seleccionadas reciben una encuesta de satisfacción con el proceso de selección. En dicha encuesta hay una pregunta relacionada con la Igualdad de Oportunidades:

¿Consideras que se ha garantizado la igualdad de oportunidades en el proceso de selección?

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

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

En las ofertas de la Web corporativa las personas interesadas pueden seleccionar ofertas en función del turno de trabajo y jornada entre otras opciones. Aunque la mayor parte de las ofertas que se realizan son de turno de tarde o partido, ya que para cubrir ofertas de turno de mañana se suele

recurrir a reubicación de personal interno. La mayor parte de las ofertas son de contrato Fijo discontinuo, temporal y de sustitución.

El equipo de selección está compuesto por 29 personas, de las cuales 22 son mujeres y 7 hombres de las cuales 12 personas tienen formación en Igualdad

### **FORMACIÓN**

Durante el año 2023 se realizaron 34 cursos en los que participaron 106 mujeres y 12 hombres, que corresponden a un 90% de mujeres y un 10% de hombres

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

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

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

El Plan de formación especifica que las acciones formativas se centran en el desarrollo de habilidades sociales, técnicas y de comunicación. Además, de forma complementaria en todas aquellas materias que supongan la mejora de la salud laboral y la prevención de riesgos en el entorno de trabajo.

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

- Web de Puntoform <https://www.puntoform.com>
- Intranet de Konecta

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

- Igualdad de Oportunidades en el puesto de trabajo (Formación On line)
- Prevención del acoso sexual. Técnicas de comunicación no sexista (Presencial/Aula virtual)
- Selección por competencias (incluyendo un módulo de Igualdad) – Formación On line
- Coeducación, prevención e intervención ante la violencia de género (Presencial/Aula virtual)
- Actualización del plan de igualdad conforme a la legislación vigente (Presencial/Aula virtual)

Se ofrecen en modalidad presencial y online. Los cursos presenciales y/o en aula virtual se imparten en horario laboral, en el caso de existir alguna circunstancia al respecto que no lo permita, el alumnado es previamente informado. Los cursos online se realizarán fuera del horario de trabajo

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

### **PROMOCIÓN**

En el 2023 fue promocionada 1 mujer del puesto de teleoperadora especialista a coordinadora. En el año 2022 las promociones fueron 4, 3 de mujeres y una de un hombre. En el año 2021 fueron promocionadas 6 mujeres y ningún hombre

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

El Convenio Colectivo de Contact Center recoge que todo el personal con puesto de teleoperador/a promociona a teleoperador/a especialista de forma inmediata al cumplir un año de contrato. Y tal y como se especifica en el convenio colectivo de

Contact Center, para el cómputo se tiene en cuenta los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento como efectivamente trabajados

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

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

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

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

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

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

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

**CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL**

El personal de estructura tiene un horario habitual de 9:00 a 18:00 horas con una hora para comer, en el caso del personal de Operaciones la jornada de trabajo dependerá de las necesidades del servicio a cubrir, siendo en horario continuado en la mayoría de los casos. En operaciones los turnos se establecen de acuerdo con el convenio colectivo

El turno mayoritario, tanto en el caso de hombres como de mujeres, es el turno de mañana, que tiene una distribución en porcentajes entre las mujeres de 70,98% frente a los hombres en un 57,41%,

Existe una persona sin turno por encontrarse en una reducción de jornada del 99%. Las funciones de los puestos de trabajo actuales no suponen riesgo diferente atribuible al sexo de la persona. En el caso de mujeres que comunican su embarazo, la empresa a través del departamento de PRL le hace entrega del protocolo de embarazo, maternidad, cuidado del lactante en el que se le informa de recomendaciones para su embarazo y se realiza una autoevaluación de riesgos que analiza PRL y hace las adaptaciones si son necesarias

En el caso de solicitarlo se le hace entrega de reposapiés y cojín lumbar.

**EXTINCIONES DE CONTRATO**

En el 2023 se produjeron 345 extinciones de contrato, de las cuales 232 fueron de mujeres y 113 fueron de hombres, lo que corresponde a un 67% de mujeres y un 33% de hombres

La mayor causa de cese tanto de mujeres como de hombres es la baja voluntaria, en el grupo de hombres son baja voluntaria el 40,71% y en el grupo de mujeres el 34,48%, le sigue como causa de baja en el grupo de mujeres el fin de contrato (23,71%) y en los hombres la no superación del periodo de prueba ( 23,01%) .

El tramo de edad de mayores ceses en el caso de las mujeres y de hombres se distribuye entre los tramos de 20 a35 años.

La mayoría de los ceses se producen entre las personas con antigüedad menor de 1 año, en el caso de las mujeres en un 91,38 % y en el caso de los hombres en un 99,12%

Por tipo de contrato los ceses se producen mayoritariamente en el contrato temporal a tiempo parcial en un 52,16% de mujeres y un 47,79% de hombres

Los ceses por jornada se producen mayoritariamente en jornadas de 21 a 30 horas, en un porcentaje de 76,72% de las mujeres y 65,49% de los hombres

Los ceses mayoritarios se producen en el puesto de teleoperador/a (86,64% de las mujeres y 97,35% de los hombres) y en el puesto de Teleoperador/a especialista (10,78% de mujeres y 2,65% de hombres). En el resto de los puestos los porcentajes de cese son minoritarios.

En los puestos de coordinadora de sistemas, gestora telefónica, supervisora y auxiliar administrativa los ceses son de mujeres, con una mujer en los casos de coordinadora de sistemas, 1 mujer supervisora y 2 mujeres gestoras telefónicas

La mayoría de los ceses se producen en personas que no tienen responsabilidades familiares informadas.

## **AUDITORIA SALARIAL**

Para el análisis salarial con perspectiva de género, la empresa ha elaborado un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo. En el registro retributivo se muestran la distribución de salarios por puestos y por puestos de igual valor de acuerdo a la elaboración de puestos mencionada

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia. (1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2023). De acuerdo con la normativa legal vigente y en

base a la información solicitada por la parte social se han considerado los importes efectivos y los importes normalizados y anualizados de las personas trabajadoras durante el periodo de referencia

### **RETRIBUCIÓN POR PUESTOS**

En el registro retributivo por puestos, de los 13 puestos de trabajo de KONECTA AST. existen diferencias salariales por encima de 25% en estos puestos:

- Teleoperador/a especialista a favor de las mujeres con un -36.74% en importes efectivos, esta diferencia responde a diferentes situaciones en cuanto a jornada de trabajo y tiempo de alta en la empresa y se corrige en los importes normalizados hasta -3.91%.
- Supervisor/a en importes efectivos con una diferencia a favor del hombre de 58,48% y se mantiene en el importe normalizado en 32,52%. En este caso el puesto de supervisor/a es ocupado por 5 mujeres y un hombre, en el caso del hombre el salario es mayor y responde a diferencias en concepto de complemento personal derivados de condiciones mantenidas desde la subrogación de su anterior empresa a KONECTA AST y a mayores cantidades por incentivos asociados al servicio que gestiona

### **RETRIBUCIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR**

En el caso de la agrupación de puestos de igual valor, en importes efectivos, hay diferencias superiores al 25% en la agrupación 2 con una diferencia a favor de las mujeres en un - 29,67% y en agrupación 6 con una diferencia en el hombre de 46,61%, las diferencias en ambos casos responden a diferentes situaciones en cuanto a jornada de trabajo y tiempo de alta en la empresa

En el caso de los importes normalizados no existen diferencias superiores a 25% en ninguna de las agrupaciones

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

Se aplican las medidas que actualmente se aplican son las recogidas en el Convenio Colectivo Contact Center y medidas acordadas en el Plan de Igualdad anteriormente elaborado:

- Ampliación del Permiso retribuido de 35 horas médicas que corresponde a cada persona trabajadora a los siguientes supuestos:
  - o Acompañar a visitas médicas a hijos/as menores de 12 años
  - o Personas dependientes a cargo del trabajador /a con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida
  - o Las parejas de mujeres embarazadas para acompañar a estas a las pruebas y/o revisiones del embarazo
- Flexibilidad horaria:
  - o Creación de una bolsa de hasta un máximo de 6 horas mensuales y con un límite de 12 horas anuales no acumulables mes a mes siempre que sea viable organizativamente en el proyecto
  - o Los turnos de trabajo de fines de semana se adecuarán a la medida de lo posible al convenio regulador en casos de divorcios o separaciones legales.

A través de responsables de servicio y RRLL se informa y tramitan los derechos de conciliación de la vida personal y profesional

Algunos permisos se gestionan a través del apartado de formularios del portal de TalentoK

### **Permisos y excedencias**

La mayor parte de los permisos relacionados con corresponsabilidad son cogidos mayoritariamente por mujeres, en un 90%

Ninguna persona de KONECTA AST ha solicitado excedencia por cuidado de menor o familiar

En el caso de excedencias especiales se acogieron a ellas dos mujeres (una en Tarragona y otra en León), ambas con el puesto de teleoperadora especialista

## **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

En todos los niveles hay mayor presencia de mujeres que de hombres

El puesto ocupado en su totalidad por un hombre es Account Manager

Los puestos ocupados en su totalidad por mujeres son: Administrativa, Quality, Responsable de servicio, Técnica de BI y Auxiliar administrativa

Los puestos con 50% de mujeres y 50% de hombres: Formador/a, Oficial de Mantenimiento.

En el resto de los puestos son mayorías las mujeres: Supervisor/a, Coordinador/a, Gestor/a telefónico/a, Teleoperador/a, Teleoperador/a especialista.

## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo publicado en la Intranet de la empresa y accesible al personal trabajador

No ha habido casos de activación del protocolo entre el personal de KONECTA AST

## **LENGUAJE NO SEXISTA**

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

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

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

En la actualidad en KONECTA AST no existe ninguna persona acreditada como víctima de violencia de género Para casos de Violencia de género existe un protocolo general de aplicación a toda la empresa

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

## **CONCLUSIONES**

El sector de Contact Center es un sector con una alta presencia de mujeres, en ese sentido podemos ver que en KONECTA AST se refleja una situación similar, con una plantilla con alta presencia de mujeres en todos los puestos de la organización, destacando los niveles intermedios de responsabilidad sobre equipos altamente representados por mujeres.

Los procedimientos de gestión de la empresa se basan en el principio de igualdad de trato y no discriminación bajo criterios de objetividad y transparencia, los procedimientos están publicados y accesibles al personal.

Los procesos de selección se desarrollan en base a criterios objetivos, basándose en competencias profesionales analizadas por un equipo de profesionales cuyo objetivo es seleccionar a las personas más competentes sin atender ni a sexo, ni a características de ningún tipo personal. No todo el personal de selección tiene formación en igualdad, aspecto que se tendrá que abordar como medida para que el equipo de selección y promoción disponga de conocimientos suficientes para asegurar un proceso de selección sin sesgos de género.

El procedimiento de promoción de la empresa se desarrolla mediante la convocatoria de las plazas entre el personal interno y la realización de una evaluación competencial a través del equipo de capital humano. Las promociones, en términos numéricos tienen una alta presencia de mujeres

Las reducciones de jornada, los turnos de trabajo de mañana, las medidas de conciliación y las excedencias para el cuidado normalmente recaen en las mujeres, lo que hace entrever la permanencia del rol de cuidadora que todavía

tienen principalmente las mujeres y que consecuentemente afectan tanto a sus horas y turnos de trabajo como a su desarrollo profesional. En vista de la información analizada parece necesario impulsar la corresponsabilidad en el grupo de hombres de la empresa

### **PRINCIPALES OBJETIVOS**

- Fomentar el equilibrio de género en la distribución de la plantilla en todos los niveles
- Obtener datos segregados por sexo de las fase de los procesos de selección y otros indicadores que permitan mejorar el análisis por sexo
- Ampliar el uso del lenguaje no sexista en documentos de la empresa
- Aumentar la formación en igualdad de equipos de selección y responsables de equipos
- Dar mayor visibilidad a las promociones internas de Impulso al Desarrollo
- Comunicar las medidas de conciliación disponibles para impulsar la corresponsabilidad
- Ajustar niveles y categorías establecidas en convenio a funciones realizadas por la persona

## **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

El objetivo general del actual Plan de Igualdad de KONECTA AST es asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres que prestan servicio en la empresa, haciendo efectivo el compromiso con la igualdad y garantizando la eliminación de todo tipo de discriminación, tanto directa como indirecta por razón de sexo.

Objetivos específicos por áreas:

### **Área cultura de empresa, comunicación y sensibilización**

Objetivo 1: Difundir el Plan de Igualdad entre todo el personal de la plantilla.

Objetivo 2: Consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivo 3: Asegurar una comunicación interna y externa que transmita una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

### **Área acceso al empleo**

Objetivo 1: Visibilizar en las ofertas de empleo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 2: Asegurar un proceso de selección objetivo.

Objetivo 3: Formar, sensibilizar y garantizar el compromiso del equipo de selección en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 4: Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos y departamentos, especialmente en los sectores infrarrepresentados.

### **Área promoción profesional**

Objetivo 1: Difundir las vacantes de Impulso al desarrollo

Objetivo 2: Garantizar oportunidades de promoción independientemente del sexo.

### **Área formación**

Objetivo 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad.

Objetivo 2: Asegurar el acceso igualitario de la formación entre hombres y mujeres.

### **Área retribución**

Objetivo 1: Garantizar la Igualdad retributiva entre mujeres y hombres ante puestos de igual valor.

### **Área ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Objetivo 1: Sensibilizar a la plantilla sobre importancia de la conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo 2: Garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres desde la perspectiva de la conciliación personal, laboral y familiar.

### **Área prevención de acoso sexual y por razón de sexo**

Objetivo 1: Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo 2: Formar a personal responsable en prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

### **Área violencia de género**

Objetivo 1: Asegurar que las mujeres víctimas de violencia de género disponen del protocolo de Violencia de género y conocen sus derechos.

Objetivo 2: Facilitar los derechos laborales de las mujeres VVG.

Objetivo 3: Formar en materia de violencia de género a personal de la empresa.

Objetivo 4: Establecer el compromiso de Konecta en contra de la violencia de género.

### **Área salud laboral**

Objetivo 1: Implantar un procedimiento de actuación en las situaciones de embarazo o lactancia.

Objetivo 2: Introducir la perspectiva de género en el área de seguridad y salud en el trabajo.

## MEDIDAS DE IGUALDAD

---



## ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Objetivo 1: Difundir el Plan de Igualdad entre todo el personal de la plantilla

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Dar a conocer el Plan de Igualdad de entre la plantilla actual de la empresa	<p>Publicar en la Intranet y en el portal de talento K el Plan de Igualdad</p> <p>Colgar carteles informativos de firma del Plan de Igualdad en los corchos de las plataformas</p> <p>Traslado a las personas responsables de los servicios y departamentos el Plan de Igualdad para que dispongan de información sobre el mismo</p>	Desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de publicación del Plan de Igualdad, de los carteles informativos y del traslado a responsables de servicio	Prl –Igualdad Departamento de Comunicación	Toda la plantilla
1.2 Trasladar a las nuevas incorporaciones el Plan de Igualdad	Incluir en el Pack de Bienvenida información sobre el posicionamiento de la empresa frente a la igualdad de oportunidades	Desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de inclusión en el Pack de Bienvenida de información sobre el posicionamiento de la empresa frente a la igualdad de oportunidades	Prl –Igualdad Organización y Procedimientos	Personal trabajador de nueva incorporación
1.3 Comprobar la percepción de la plantilla sobre el II Plan de Igualdad.	Elaborar y realizar una encuesta para conocer las opiniones de la plantilla en materia de Igualdad que permita comprobar el impacto de las medidas del II Plan de Igualdad. La encuesta se realizaría en el año de finalización de la vigencia del Plan de Igualdad	Finalización plan de Igualdad	Evidencia de realización de la encuesta. Resultados de la encuesta: Nº personas entrevistadas por sexo y conclusiones de la misma	Prl Igualdad	Toda la plantilla

## ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Objetivo 2: Consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Trasladar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	La empresa elaborará la campaña de sensibilización del 8M e informará con anterioridad del contenido de la misma a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.	8 de marzo	Evidencia de campaña 8 de marzo  Evidencia de comunicación de la campaña a la Comisión de Seguimiento de Igualdad	Prl Igualdad  Departamento de Comunicación	Toda la plantilla
2.2 Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de la empresa 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.	Mantener la obligatoriedad de la empresa proveedoras de lectura y firma de documentos entre los que se encuentran documentos relativos al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Evidencia de documento a las empresas proveedoras	Departamento de compras	Empresas proveedoras

## ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Objetivo 3: Asegurar una comunicación interna y externa que trasmite una imagen igualitaria de mujeres y hombres

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
3.1 Fomentar el uso de una comunicación no sexista, tanto en comunicación escrita como en imágenes	Difusión de la guía de lenguaje e imágenes no sexistas a la plantilla de la empresa y en especial al personal responsable de elaboración de documentos para que lo tengan en cuenta en sus comunicaciones.	Primer trimestre tras firma del Plan de Igualdad	Evidencia de difusión de la guía	Prl Igualdad Departamento de Comunicación	Toda la plantilla
3.2 Formar y sensibilizar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	Realizar un curso de formación en igualdad y comunicación no sexista para personal responsable de comunicaciones en la empresa.	Primer trimestre tras firma del Plan de Igualdad	Evidencia de formación realizada: Nº y puesto de las personas asistentes	Prl Igualdad Departamento de Comunicación Puntoform	Departamento de comunicación

## ÁREA ACCESO AL EMPLEO

### Objetivo 1: Visibilizar en las ofertas de empleo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Utilizar lenguaje no sexista en las ofertas de empleo	Asegurar que las ofertas de empleo publicadas en los distintos medios de reclutamiento se publiquen en un lenguaje, imágenes y contenidos no sexista.	Vigencia del Plan	Nº ofertas de trabajo con lenguaje no sexista	Prl Igualdad y Capital Humano	Candidaturas a oferta empleo
1.2 Comunicar el compromiso con la igualdad de oportunidades ante personal candidato a las ofertas de empleo	Incorporar en las ofertas de empleo frase que haga referencia al compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: "Somos una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, apostamos por la igualdad en nuestras posiciones"	Vigencia del Plan	Evidencia de publicación de la frase a las ofertas de empleo	Prl Igualdad y Capital Humano	Candidaturas a oferta empleo
1.3 Trasladar el compromiso con la igualdad durante el proceso de selección	Durante el proceso de selección se informará las personas candidatas que la empresa no tolerará conductas xenófobas - misóginas - racistas, tomando medidas al respecto en caso de que sucedan de acuerdo a lo legislado en el convenio colectivo	Vigencia del Plan	Evidencia de traslado de la información a las personas candidatas	Prl Igualdad y Capital Humano	Candidaturas a oferta empleo
1.4 Conocer la opinión de las personas candidatas sobre la igualdad de oportunidades durante en proceso de selección	Se presentará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad un informe anual con los resultados de la encuesta de selección relativos a la pregunta sobre igualdad de oportunidades en el proceso de selección: "¿Consideras que se ha garantizado la igualdad de oportunidades en el proceso de selección? "	Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad	Informe anual de resultados de la pregunta de la encuesta	Prl Igualdad y Capital Humano	Comisión seguimiento de Igualdad



## ÁREA ACCESO AL EMPLEO

### Objetivo 2: Asegurar un proceso de selección objetivo

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Garantizar procedimiento de selección objetivo	Anualmente se revisará el procedimiento de selección para asegurar que sigue manteniendo el principio de objetividad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Anualmente durante la Vigencia del Plan	Entrega del procedimiento de selección a la comisión de seguimiento de Igualdad	PrI Igualdad y Capital Humano	Toda la plantilla
2.2 Asegurar objetividad en los procesos de selección	Se hará uso de los currículos ciegos siempre y cuando tecnológicamente sea posible su adaptación. En el caso de personal de estructura se trasladará información de la persona preseleccionada, sin datos personales a la fase de entrevista final con persona responsable de departamento. Esta medida no es aplicable a puestos tecnológicos / digitales donde la mujer está infrarrepresentada	Vigencia del Plan	Nº de procesos realizados con curriculum ciego	PrI Igualdad y Capital Humano	Toda la plantilla
2.3 Garantizar procesos de selección sin sesgos de género	Elaborar una guía de recomendaciones para realizar un proceso de selección sin sesgos de género	4 meses desde la firma del Plan	Evidencia de elaboración de la guía	PrI Igualdad y Capital Humano	Personal que participe en procesos de selección
2.4 Realizar un seguimiento de los procesos de selección realizados y su distribución entre los sexos	Anualmente se trasladará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad los procesos de selección realizados segregados por sexo en cada fase del proceso	Anualmente durante la vigencia del Plan	Nº de procesos realizados con distribución de Nº de mujeres/ hombres por fases del proceso	PrI Igualdad y Capital Humano	Comisión seguimiento de Igualdad



## ÁREA ACCESO AL EMPLEO

### Objetivo 3: Formar, sensibilizar y garantizar el compromiso del equipo de selección en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
3.1 Formar al equipo de selección/ Capital Humano	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.	Vigencia del Plan	Nº de personas formadas en igualdad del equipo de selección y tipología de formación realizada	PrI Igualdad y Capital Humano	Equipo de selección/ capital humano
3.2 Consolidar el compromiso del equipo de selección con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	El equipo de selección (Capital Humano) dejará constancia de su compromiso con la igualdad y firmará documento explícito en el que se comprometen a realizar los procesos de selección de forma objetiva, asegurando que no realizarán preguntas no relacionadas con el puesto y discriminatorias, así como preguntas de carácter personal (estado civil, responsabilidades familiares, etc....) . Toda persona nueva que se incorpore al equipo de capital humano deberá firmar dicho documento	Vigencia del Plan	Nº de personas del equipo de selección con documento firmado	PrI Igualdad y Capital Humano	Equipo de selección/ capital humano

## ÁREA ACCESO AL EMPLEO

**Objetivo 4: Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos y departamentos, especialmente en los puestos con infrarrepresentación femenina.**

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.1 Aplicar acciones positivas en los casos de infrarrepresentación	En los procesos de selección, a igualdad de mérito y capacidad se optará por el sexo femenino si este está infrarrepresentado	Vigencia del Plan	Nº de mujeres/ hombres seleccionados/os por puestos	Prl Igualdad y Capital Humano	Candidaturas a oferta de empleo
4.2 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres en posiciones de tecnología / informática	Establecer contacto con escuelas profesionales/ Universidades, centros de formación del área de tecnología e informática (TIC) para la captación de candidaturas de mujeres a los procesos de selección	Vigencia del Plan	Centros de formación contactados	Prl Igualdad y Capital Humano	Candidaturas a oferta de empleo
4.3 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres trans en los procesos de selección	Ampliar las fuentes de reclutamiento colaborando con Asociaciones, Fundaciones, Servicios Regionales de Empleo..., etc., con el fin de favorecer la incorporación de mujeres trans en el puesto a cubrir.	6 meses para la implementación de la medida	Número y denominación de fuentes de reclutamiento ampliadas y número de personas del colectivo seleccionadas.	Prl Igualdad y Capital Humano	Candidaturas de mujeres trans

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.4 -Facilitar el acceso a vacante a personal interno	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 así como la formación y productividad de la persona trabajadora.	Vigencia del Plan	Nº de hombres / mujeres acogidas a la medida	Prl Igualdad Capital Humano	Candidaturas a oferta de empleo
4.5 Control de la evolución de la plantilla por parte de la Comisión de seguimiento de igualdad	Entregar en el mes de enero de cada año a la Comisión de seguimiento de igualdad el archivo con formato Excel de "Foto Plantilla" con los mismos datos que han servido para el diagnóstico de igualdad en este Plan	1º mes de cada año de vigencia del Plan	Evidencia de entrega	PRL Igualdad Administración Personal / RRHH	Comisión Seguimiento Igualdad
4.6 Reducción de la temporalidad	Priorizar la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el Nº de mujeres y hombres que disfrutan del mismo	Vigencia del Plan	Nº de hombres / mujeres acogidas a la medida	PRL Igualdad Administración Personal / RRHH	Candidaturas a oferta de empleo

## ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Objetivo 1: Difundir las vacantes de Impulso al desarrollo

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Difundir las vacantes internamente	Se publicarán todas las vacantes disponibles a través de Impulso al desarrollo, junto con condiciones y requisitos objetivos.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Evidencia de publicación de ofertas. Nº de ofertas /vacantes publicadas	Capital Humano	Toda la plantilla
1.2 Comunicar a la Comisión de seguimiento de igualdad los impulsos de desarrollo publicados	Se informará a la Comisión de seguimiento de igualdad de los impulsos al desarrollo disponibles	Durante la vigencia del Plan de Igualdad siempre que se publique alguno	Evidencia de emails a Comisión de Seguimiento de Igualdad de Impulsos al desarrollo	Prl Igualdad Capital Humano	Comisión seguimiento de Igualdad
1.3 Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.	Se realizará una campaña informativa sobre las vacantes y la forma de acceder a los mismos y participar en ellos.	6 primeros meses desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de campaña realizada	Prl Igualdad	Toda la plantilla

## ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Objetivo 2: Garantizar oportunidades de promoción independientemente del sexo

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Garantizar procedimiento de promoción objetivo	Anualmente se revisará el procedimiento de promoción para asegurar que sigue manteniendo el principio de objetividad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Anualmente durante la Vigencia del Plan	Entrega del procedimiento de promoción a la Comisión de seguimiento de igualdad	Prl Igualdad Capital Humano	Toda la plantilla
2.2 Comunicar compromiso con promoción en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	Incluir frase en los Impulsos de Desarrollo que explicita compromiso con la igualdad de género y conciliación	Durante la vigencia del Plan Igualdad	Evidencia publicación frase en publicación Impulsos al Desarrollo	Prl Igualdad Capital Humano	Toda la plantilla
2.3 Fomentar la promoción interna	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.	Durante la vigencia del Plan Igualdad	Evidencia publicación vacante	Prl Igualdad Capital Humano	Toda la plantilla
2.4 Aplicar acciones positivas en los casos de infrarrepresentación femenina	En los impulsos al desarrollo, a igualdad de mérito y capacidad se optará por dar prioridad a las mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas	Vigencia del Plan	Nº de mujeres/ hombres promocionados/os por puesto de trabajo	Prl Igualdad Capital Humano	Candidaturas a Impulso al Desarrollo

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.5 Especificar los requisitos de las promociones	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.	Vigencia del Plan	Evidencia de publicación ofertas con especificación horaria	PrI Igualdad Capital Humano	Toda la plantilla
2.6 Informar a la plantilla de las competencias requeridas para acceder a puestos de promoción	Trasladar las competencias requeridas para los distintos puestos de la empresa con más posibilidad de promoción y vincularlas al programa de formación de Puntoform	1º año desde la firma del Plan de Igualdad	Documento competencias por puesto de trabajo	PrI Igualdad Capital Humano Puntoform	Toda la plantilla
2.7 Realizar seguimiento de las promociones realizadas	Elaborar un informe anual que se presentará a la Comisión de seguimiento de igualdad y que incluirá los indicadores de procesos de promoción realizados segregados por sexo por puesto de origen y destino	Anualmente durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres promocionadas por puesto origen y destino	PrI Igualdad	Toda la plantilla
2.8 Informar y orientar a las personas candidatas que llegan a última fase de promoción	Informar a la personas candidatas que llegan a la última fase de promoción en impulsos al desarrollo de puestos de operaciones y no son seleccionadas, sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre sus áreas de mejora, puntos fuertes y posibilidades de desarrollo.	Vigencia del Plan	Evidencia de información a las personas candidatas en última fase no seleccionadas	PrI Igualdad Capital Humano	Personas participantes impulso a desarrollo

## ÁREA FORMACIÓN

### Objetivo 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad.

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE
1.1 Fomentar la formación en materia de Igualdad	Realización de formación en materia de igualdad para las personas que ocupen puestos de gestión de equipos	Vigencia del Plan de Igualdad	Nº y tipología de cursos realizados  Nº de hombres/ mujeres formadas por puesto de trabajo	Prl Igualdad  Puntoform
1.2 Trasladar conceptos clave de igualdad en los materiales formativos	Elaboración de una guía de recomendaciones para los/as formadores/as tanto de operaciones, así como de los cursos de Puntoform que garantice que la formación sigue criterios de igualdad entre mujeres y hombres	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de elaboración de la guía  Número de personal de formación (hombres y mujeres) a quienes se le ha repartido la guía	Prl Igualdad  Comunicación  Puntoform
1.3 Formar en Igualdad Comisión de seguimiento de igualdad	Realización de formación a las personas que integrarán la Comisión de seguimiento de igualdad. Se impartirá siempre dentro de la jornada laboral, o en su defecto, se compensará si se hace fuera de jornada	Primer año desde la firma del Plan de Igualdad	Nº de personas de la Comisión de Seguimiento de Igualdad formadas	Prl Igualdad  Puntoform
1.4 Facilitar formación en Igualdad a la plantilla	Incluir formación en igualdad de oportunidades a través de píldora de Didactik accesible a todo el personal	Vigencia del Plan de Igualdad	Nº personas que acceden a la formación (Nº mujeres/ Nº hombres)	Prl Igualdad  Puntoform  Didactik



## ÁREA FORMACIÓN

### Objetivo 2: Asegurar el acceso igualitario de la formación entre hombres y mujeres

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Impulsar la formación del colectivo menos representado en cada área	Se priorizará plaza de formación del sexo menos representado en cada área de formación, especialmente, en el caso de las mujeres, en materias técnicas y/o de contenido tecnológico que le permita el reciclaje en su puesto y la promoción profesional	Durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres que acceden a la formación por materia y curso de formación	Prl Igualdad Puntoform	Toda la plantilla
2.2 Realizar seguimiento de la formación realizada	Se realizará un seguimiento de la participación de las formaciones de Puntoform, evaluadas en función del sexo, con la finalidad de poder analizar posibles causas relacionadas y tomar medidas en caso de que sea relevante.	Anualmente durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres por curso de formación y horas	Prl Igualdad Puntoform	Toda la plantilla
2.3 Facilitar formación en Igualdad de condiciones	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional tras permiso por nacimiento y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses, así como bajas de larga duración que permita la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones.	Durante la vigencia del plan de igualdad	Nº de personas formadas segregadas por sexo	Prl Igualdad Puntoform	Toda la plantilla
2.4 Facilitar formación a personas que están baja médica	En caso de baja médica, si así lo desea la persona trabajadora, podrá realizar cursos de formación	Durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres que acceden a la medida	Prl Igualdad Puntoform	Toda la plantilla

## ÁREA RETRIBUCIÓN

### Objetivo 1: Garantizar la Igualdad retributiva entre mujeres y hombres ante puestos de igual valor

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Garantizar el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor o trabajos equivalentes.	Revisiones anuales de los registros retributivos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y a la normativa vigente que permitan hacer un seguimiento de la evolución salarial entre mujeres y hombres.	Anual	Evidencia de revisión de registro retributivo	Administración personal	Comisión Seguimiento Igualdad
	Mantener en los procedimientos internos de la empresa de reclutamiento/ selección y promoción los criterios de igualdad para asegurar igualdad salarial a igualdad de puesto	Vigencia Plan de Igualdad	Evidencia de revisión	RRHH /capital humano y Gestión del talento	Comisión Seguimiento Igualdad
	Revisión y actualización de niveles organizativos y puestos en los que se compruebe desajuste	2025	Evidencia de revisión	Administración personal	Comisión Seguimiento Igualdad
	Información a la Comisión de seguimiento de igualdad de modificaciones en las descripciones de puestos y valoración de los mismos	Vigencia Plan de Igualdad	Evidencia de revisión	RRHH /capital humano y Gestión del talento	Comisión Seguimiento Igualdad
	En próximos registros retributivos, los pagos delegados por incapacidad temporal se incluirán en conceptos extrasalariales, así como los suplidos asociados al Teletrabajo	2024	Evidencia de revisión	Administración personal	Comisión Seguimiento Igualdad
	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	Vigencia Plan de Igualdad	Evidencia de revisión	Operaciones	Comisión Seguimiento Igualdad



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

### Objetivo 1: Sensibilizar a la plantilla sobre importancia de la conciliación y la corresponsabilidad

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Difundir las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa	Elaborar una campaña informativa para dar a conocer las medidas y los requisitos para acceder a los permisos y licencias que puede solicitar el personal para el ejercicio de los derechos de conciliación vida personal, vida profesional, fomentando la corresponsabilidad.	Tras la firma del Plan de Igualdad	N.º documentos, acciones, realizadas, utilizando todos los medios disponibles en la empresa para su difusión.	PrI-Igualdad-Comunicación-Organización y procedimientos	Toda la plantilla
1.2 Informar a la Comisión de seguimiento de igualdad	Se realizará un informe anual, que se presentará a la Comisión de seguimiento de igualdad en sesión ordinaria, que incluirá todos los indicadores referentes al acogimiento de las medidas de conciliación, siempre desagregados por sexo y categoría. 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	Anual	Evidencia informe	PrI Igualdad-Administración de personal	Comisión de seguimiento de igualdad

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

**Objetivo 2: Garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres desde la perspectiva de la conciliación personal, laboral y familiar.**

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 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	Las personas que soliciten cambio de centro de trabajo fuera de la provincia y certifiquen que es por cuidado de menor, cuidado de familiares ascendientes de primer grado por consanguinidad mayores de 65, así como familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad con diversidad funcional dependientes tendrán preferencia cuando haya un puesto de trabajo disponible en la provincia que soliciten y siempre que cumplan los requisitos del puesto	Desde la firma del Plan	Nº de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones /Administración de personal	Toda la plantilla
2.2 Permitir la reducción de jornada para el cuidado de menor a progenitores simultáneamente	Las reducciones de jornada las pueden solicitar y disfrutar los progenitores simultáneamente (el padre y la madre, los dos padres o las dos madres) independientemente de la empresa en la que trabajen.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones /Administración de personal	Toda la plantilla

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.3 Ampliar el tiempo de solicitud del permiso del cuidado del lactante para modalidad permiso acumulado	El permiso por cuidado de 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	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla
2.4 Acordar descuento con empresas de servicios de educación infantil	Actualizar o establecer acuerdos con escuelas infantiles, empresas de actividades extraescolares, campamentos para periodos no lectivos, etc....a las plataformas para obtener precios especiales.	6 meses desde la firma del Plan y actualización anual de los acuerdos	Nº de empresas con las que se firman acuerdos	Prl Igualdad - Organización y procedimientos	Toda la plantilla
2.5 Priorizar fechas de vacaciones para personas con convenio regulador por separación/divorcio. -y familias monoparentales	Las personas con hijos o hijas de hasta 14 años incluidos, que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con los hijos o hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario. Dar prioridad también para la asignación de los descansos semanales en función de lo indicado en el convenio regulador. Así mismo tendrán prioridad en la elección de vacaciones (navidad/ verano) las familias monoparentales con custodia en exclusividad de hijos/as hasta los 14 años incluidos. En ambos casos se tendrá que acreditar con documentación justificativa dicha condición.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla



OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.6 Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.	El personal trabajador podrá disponer de un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a la adopción de menor previa acreditación de la realización de los trámites	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla
2.7 Posibilitar la excedencia de un mes por trámites de adopción internacional de menor	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.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla
2.8 Posibilitar la excedencia de un mes para acompañamiento de familiares que requieran tratamiento o intervención quirúrgica a más de 200 Km del domicilio familiar	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 acompañar a hijos o hijas menores y familiares hasta primer grado de consanguineidad o afinidad, 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.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla



OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.9 Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del primer y segundo ciclo de Educación Infantil	Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del primer ciclo de educación infantil y primer año del segundo ciclo de Educación Infantil previa justificación. Dicha flexibilidad se formalizará a través de un acuerdo individual en el que se detallará el horario de prestación, durante ese periodo, siendo su jornada de trabajo la misma. En caso de denegación se dará por escrito las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida . N.º de peticiones denegadas y motivos de las mismas	Operaciones / PrI Igualdad	Toda la plantilla
2.10 Establecer permiso retribuido en caso de parto natural sin hospitalización para familiares hasta segundo grado consanguinidad o afinidad	En caso de parto natural sin hospitalización se aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla
2.11 Posibilitar el disfrute de vacaciones no devengadas hasta que finalice el periodo de vacaciones de navidad del hijo /hija menor de 12 años	Las vacaciones podrán disfrutarse hasta que finalice el periodo del calendario escolar de vacaciones de navidad del hijo /hija menor si estas no han sido todavía devengadas.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla



OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.12 Posibilitar la asistencia al otro progenitor/a 5 clases de preparación al parto mediante flexibilidad horaria	Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se permitirá flexibilidad horaria para la asistencia a un máximo de 5 clases de preparación para el parto, al otro progenitor o progenitora	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla
2.13 Ampliar el uso de las 35 horas retribuidas anuales que dispone cada persona trabajadora para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social	De las 35 horas retribuidas anuales que dispone cada persona trabajadora para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social (art. 30.2 del III Convenio Colectivo Estatal de Contact Center), quedarán incluidas en este supuesto el acompañamiento a consulta médica de la seguridad social // MUFACE o mutuas escolares a familiares ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad mayores de 65 años o descendientes hasta los 14 años incluidos así como familiares de primer grado de consanguinidad con diversidad funcional dependientes, y parejas de hecho/cónyuges en caso de tratamientos oncológicos previa justificación  También quedaran incluidas dentro de las 35 horas retribuidas anuales las consultas privadas de ginecología/obstetricia de la persona trabajadora siempre y cuando estas consultas coincidan con su jornada de trabajo.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Prl Igualdad - Administración de personal	Toda la plantilla
2.14 Potenciar uso de medios telemáticos para reuniones y formaciones	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.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Todos los departamentos de la empresa	Toda la plantilla



GALARDOS DE ERMAR

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.15 Facilitar el disfrute de permiso por matrimonio	El permiso por matrimonio/pareja de hecho podrá ser disfrutado por la plantilla en fecha diferente al del hecho causante, con el límite de un año natural, siempre que la Empresa lo autorice en atención a las razones organizativas existentes y se preavise desde la fecha del hecho causante	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal  Operaciones	Toda la plantilla
2.16 Facilitar asistencia a tutorías escolares	Flexibilidad horaria por el tiempo necesario y justificado para asistencia a 3 tutorías/ reuniones escolares por hijo/a en etapa de educación primaria con preaviso a operaciones y autorización En caso de denegarse se justificará a la persona trabajadora las razones objetivas de dicha denegación.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	operaciones	Toda la plantilla
2.17 Equiparar todos los derechos que los respectivos convenios o el plan de igualdad reconocen a favor de los cónyuges en el caso del matrimonio/parejas de hecho personas con acta notarial de unión.	Mismos derechos de las personas trabajadoras que presenten del documento oficial que certifique la unión.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones / Prl Igualdad	Toda la plantilla



FUNDACIÓN DE EBRAJA

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.18 Ampliación horas médicas para tratamiento oncológicos y de fertilidad	Se ampliarán en 10 horas, las 35h médicas de la persona trabajadora en caso de: Tratamientos de fertilidad o tratamientos oncológicos realizados por la Seguridad Social en ambos casos.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	PrI Igualdad – Operaciones Administración de personal	Toda la plantilla
2.19 Facilitar excedencia por fallecimiento cónyuge o pareja de hecho	Excedencia de hasta un 1 mes, por una sola vez y hecho causante, por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, acumulable con excedencia especial.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla
2.20 Opción de cambio de turno ante nuevas contrataciones	Ante nuevas necesidades de contratación con turno continuado se ofrecerá la opción al personal trabajador con turno partido, siempre que cumpla requisitos del puesto, con las mismas condiciones y dentro de la misma campaña o servicio	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	PrI Igualdad – Operaciones Administración de personal	Toda la plantilla
2.21 Ampliación de horas de jornada	Antes de realizar nuevas contrataciones en determinadas franjas horarias se ofrecerá ampliación de la jornada a la plantilla de ese servicio que cumpla los requisitos del puesto, con las mismas condiciones, dentro del mismo turno y misma campaña	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	PrI Igualdad – Operaciones Administración de personal	Toda la plantilla

## ÁREA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Objetivo 1: Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa	Revisión y actualización del del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Durante negociación Plan de Igualdad	Evidencia de negociación con la Comisión de seguimiento de igualdad	Prl Igualdad Comisión de seguimiento de igualdad	Comisión de seguimiento de igualdad
1.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa	Inclusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en Intranet y difusión del mismo	Tras firma del Plan de Igualdad	Evidencia de publicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el portal de talento K y en Intranet	Prl Igualdad Organización y Procedimientos	Toda la plantilla
1.3 Dar información al personal de nueva incorporación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Elaborar una breve información relativa a acoso sexual y por razón de sexo para incorporar a la formación inicial en prevención de riesgos laborales	Primer trimestre tras firma del Plan de Igualdad	Evidencia de incorporación de la información de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la formación de PRL  Nº de personas por sexo que reciben la información	Prl Igualdad Organización y Procedimientos	Personal de nueva incorporación



## ÁREA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Objetivo 2: Formar a personal responsable en prevención de acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Realizar acciones formativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, así como al equipo de Técnicos/as del departamento de PRL y a la Comisión de seguimiento de igualdad	Curso de formación en prevención de acoso sexual y por razón de sexo	Acciones cada año de vigencia del Plan	Nº de personas por sexo que reciben la formación  Nº de ediciones realizadas del curso	Prl Igualdad  Puntoform	Mandos intermedios y personas con equipo a cargo  Personal técnico de PRL  Integrantes de la Comisión de seguimiento de igualdad
2.2 Informar a la Comisión de seguimiento de igualdad de los casos de acoso sexual y por razón de sexo	Se trasladará un informe anual a la Comisión de seguimiento de igualdad, 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.	Final de año durante vigencia Plan de Igualdad	Nº de denuncias comunicadas, Nº de denuncias registradas, Nº de denuncias archivadas o tramitadas, y sanciones impuestas, de los casos de acoso sexual y por razón de sexo disgregadas por centros de trabajo.	Prl igualdad	Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad

## ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivo 1: Asegurar que las mujeres víctimas de violencia de género disponen del protocolo de Violencia de género y conocen sus derechos

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Informar de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Entregar el protocolo de actuación en casos de violencia de género y la guía de derechos a las mujeres que acrediten ser Víctimas de violencia de género	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG a las que se ha entregado el protocolo de VVG	Pri – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo a la legislación vigente
1.2 Difundir el protocolo de actuación para casos los casos de violencia de género	Publicar el protocolo de violencia de género e informar al personal responsable de equipos 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.	4 meses desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de publicación del protocolo de Víctimas de violencia de género	Pri – Igualdad Organización y procedimientos	Toda la plantilla y responsables de equipos

(\*) Para ser acreditada como víctima de violencia de género , de acuerdo a la legislación vigente artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, la trabajadora deberá presentar : *“una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente”*



## ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivo 2: Facilitar los derechos laborales de las mujeres VVG

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Facilitar el cambio de domicilio a las mujeres que se vean obligadas, por motivo de violencia de género, a cambiar de residencia a otro municipio o provincia	Establecimiento de un permiso retribuido de 1 día por+ los dos días por mudanza cuando haya cambio de residencia.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad Operaciones	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.2 Facilitar la asistencia a tramites derivados de su situación de víctima de violencia de género	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo imprescindible necesario para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisarías, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica de la víctima. Será necesario entregar justificante del trámite realizado o del servicio médico sanitario al que acude en el que conste situación de VG	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad Operaciones	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.3 Ampliar el tiempo de traslado a centro de trabajo	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo (de acuerdo al art 69 del convenio colectivo de Contact Center) hasta 12 meses, con reserva de puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	PrI – Igualdad Operaciones	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.4 Ampliar el tiempo de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo	Posibilidad de solicitar suspender el contrato de trabajo por 12 meses, con reserva del puesto de trabajo. Sin renunciar a ampliarlo a 18 meses si se resuelve judicialmente	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	PrI – Igualdad Administración de personal	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.5 Facilitar la conciliación familiar de mujeres víctimas de violencia de género	Dar prioridad en asignación de vacaciones a las mujeres VVG con custodia en exclusividad de menores (con documento oficial que así lo acredite)	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	PrI – Igualdad Operaciones	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.6 Facilitar concesión de anticipos	2.6 Prioridad en la concesión de anticipos (siempre y cuando cumpla los requisitos legales) a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Administración de personal	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.7 Acceso a la modalidad de trabajo a distancia	Las mujeres con acreditación de víctimas de violencia de género podrán acceder a la modalidad de trabajo a distancia cuando sea posible y siempre que en el servicio al que está adscrita sea viable. En su defecto podrá solicitar cambio de servicio a aquellos servicios en los que exista vacante y siempre que cumpla los requisitos del puesto	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	PrI – Igualdad Operaciones	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.8 Protección de las mujeres VVG	En el caso de que el maltratador se intentará poner en contacto con la víctima a través del servicio (Call center), se registrará el número y se dará a conocer a la autoridad competente.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se ha producido la situación	PrI – Igualdad Operaciones	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.9 Facilitar adaptaciones de jornada	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.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad Operaciones	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.10 Ampliar jornada laboral	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 siempre que sea posible y en el servicio al que está adscrita sea viable	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad Operaciones	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente



## ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivo 3: Formar en materia de violencia de género a personal de la empresa

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
3.1 Formar a personal interno en materia de violencia de género	Realizar acciones formativas dirigidas a delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y mandos intermedios, en materia de Violencia de género.	Durante 2024 y 2025	Nº de personas por sexo y puesto que reciben la formación  Nº de ediciones realizadas del curso	Prl Igualdad  Puntoform	Delegados/as de prevención  Integrantes de la Comisión de seguimiento de igualdad  Mandos intermedios y personas con equipo a cargo

## ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivo 4: Establecer el compromiso de la empresa en contra de la violencia de género

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.1 Trasladar el rechazo de la empresa a la violencia de género y trasladar el apoyo de la empresa con las mujeres que la sufren en el día Internacional contra la Violencia de género (25 Noviembre)	La empresa elaborará la campaña de sensibilización del 25 N e informará con anterioridad del contenido de la misma a la Comisión de seguimiento de igualdad.	25 de noviembre cada año	Evidencia de campaña 25 N  Evidencia de comunicación de la campaña a la Comisión de seguimiento de igualdad con al menos 2 días de antelación	PrI Igualdad  Departamento de Comunicación  Dirección de la empresa	Toda la plantilla
4.2 Mantener informada a la Comisión de seguimiento de igualdad	Informar a la Comisión de seguimiento de igualdad en informe semestral, sobre los procesos iniciados por Violencia de género, por centro de trabajo	Cada 6 meses	Nº de mujeres víctimas violencia de género por centro de trabajo	PrI Igualdad	Comisión de seguimiento Igualdad

## ÁREA SALUD LABORAL

### Objetivo 1: Implantar un procedimiento de actuación en las situaciones de embarazo o lactancia.

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Elaborar un protocolo para situaciones de embarazo y lactancia	Revisión y actualización del protocolo para las situaciones de embarazo y lactancia.	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	Nº reuniones celebradas para la actualización del protocolo Documento firmado	Prl Igualdad Comisión de seguimiento de igualdad	Toda la plantilla
1.2 Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Publicar el protocolo para situaciones de embarazo y lactancia en la Intranet de la empresa y en plataformas digitales de comunicación a la plantilla	Inmediato tras la elaboración del documento	Evidencia de publicación del documento	Prl Igualdad Organización y Procedimientos	Toda la plantilla
1.3 Facilitar protocolo a las trabajadoras desde que comuniquen su situación de embarazo	Una vez la trabajadora comunique su estado de embarazo se le hará entrega del protocolo con acuse de recibo	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Número de mujeres a las que se ha entregado protocolo	Prl Igualdad Departamento PRL Operaciones	Embarazadas
1.4 Informar a responsables de equipos específicamente en el procedimiento de actuación en los casos de embarazo y lactancia.	Trasladar a responsables de equipo a través de una reunión información sobre el protocolo de actuación en casos de embarazo / lactancia	Inmediato tras la elaboración del documento	Evidencia de comunicación realizada Nº de personas que reciben dicha comunicación	Prl Igualdad Departamento PRL Operaciones	Responsable de equipo
1.5 Facilitar espacio para la lactancia	Donde no hubiese sala de lactancia, las salas de primeros auxilios podrán ser utilizadas para la extracción de leche para las personas que lo necesiten facilitando así un espacio adecuado e íntimo	Durante la vigencia del plan de igualdad	Evidencia de salas de lactancia / primeros auxilios por plataforma	Prl Igualdad Departamento PRL Operaciones	Madres que requieran extracción de leche



## ÁREA SALUD LABORAL

### Objetivo 2: Introducir la perspectiva de género en el área de seguridad y salud en el trabajo.

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1. Considerar, en el área de Prevención de Riesgos laborales las variables relacionadas con el sexo	Incluir el campo sexo en la recogida de datos y tratamiento de los mismos de cara a un análisis con perspectiva de género como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales, siempre que no se vulnere el anonimato)	Desde la firma del Plan de Igualdad	Nº de documentos PRL con inclusión campo sexo	PrI Igualdad Departamento PRL	Comités Seguridad y Salud Comisión Igualdad
2.2 Mantener informada a la Comisión de seguimiento de igualdad en relación a datos relativos a siniestralidad laboral con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT por sexo	Presentar un informe anual a la Comisión de seguimiento de igualdad desde el servicio de prevención con los datos segregados por sexo relativos a siniestralidad laboral (AT y EP, IT)	Anual	Datos siniestralidad por sexo (Nº hombres/ mujeres y tipología)	PrI Igualdad Departamento PRL	Comisión de seguimiento de igualdad
2.3 Evitar trabajo nocturno durante embarazo y lactancia	Permitir la modificación del horario durante el embarazo y periodo de lactancia a trabajadoras que desarrollen su trabajo en turno de noche.	Durante la vigencia del plan de igualdad	Nº de personas solicitantes y Nº de personas a las que se le aplica	PrI Igualdad Departamento PRL	Embarazadas y lactantes
2.4 Informar de adaptaciones de puesto de trabajo	Informar a la Comisión de seguimiento de igualdad de las veces que se ha adaptado el puesto de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural	Anual	Nº veces adaptación puesto de trabajo	PrI Igualdad	Comisión de seguimiento de igualdad

## APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

---

La Comisión de Seguimiento de igualdad será el órgano responsable del impulso y seguimiento de la implantación de las medidas contempladas en este Plan de Igualdad, estará compuesta por 5 personas de la parte empresarial y 5 personas de la parte social que se relacionan a-continuación:

Titulares Comisión de Seguimiento de la parte empresarial

ELENA GAITON MARTINEZ	RESPONSABLE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
JAVIER FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	RELACIONES LABORALES
NOELIA VEGA GARCIA	RELACIONES LABORALES
GUIOMAR LOPEZ HERRERO	SUPERVISORA
PAULA MUÑOZ LOZANO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Titulares Comisión de Seguimiento de la parte social

CARMEN SÁNCHEZ BANDERA	CC.OO
MÓNICA CALLE PIZARRO	CC.OO
VANESA ORDAS ALONSO	CC.OO
M.ª TERESA RAMÍREZ ORTEGA	UGT
JENNIFER OYA AUGUSTO	CGT

La vigencia de la Comisión de Seguimiento de Igualdad será la misma que la del Plan de Igualdad.

Las personas que formen parte de la representación sindical serán designadas por los sindicatos que forman parte de esta comisión, al igual que, la parte empresarial serán designadas por la propia organización pudiendo asistir personas asesoras de cada sindicato, así como de la empresa, que podrán participar con voz y sin derecho a voto.

Tanto la parte empresarial como la sindical podrá realizar cambios de las personas titulares, con comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento de Igualdad, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

La coordinadora de Igualdad de la empresa será la persona encargada de asegurar la implantación de las medidas a través de la interlocución con departamentos, áreas y personas implicadas en el desarrollo de las medidas acordadas en las diferentes áreas.

Así mismo será la persona encargada de recabar la documentación necesaria para evidenciar el cumplimiento de la medida a través de los indicadores establecidos y comunicarlos a la Comisión de Seguimiento de Igualdad en las reuniones establecidas a tal efecto.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá con una periodicidad semestral para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad

Las personas titulares de la Comisión de Seguimiento de Igualdad contarán con el tiempo indispensable necesario para el análisis de la información proporcionada por la empresa para el seguimiento del Plan. Dicho tiempo será informado (*fecha, tiempo (en minutos) y finalidad*) a la Coordinadora de Igualdad para proceder a su validación y gestionar con las áreas correspondientes.

Así mismo la empresa se compromete a proporcionar a las personas titulares de la Comisión de Seguimiento de Igualdad los medios necesarios a para realizar las funciones que corresponden a su competencia en dicha comisión, así como la documentación que se considere necesaria para poder realizar un correcto seguimiento del Plan incluyendo, si fuera necesario, un nuevo análisis cuantitativo.

En las reuniones ordinarias la convocatoria contendrá el orden del día fijado, así como la fecha, modalidad de reunión, y lugar e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria para revisar en dicha reunión

Cualquier miembro de la Comisión de seguimiento Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria con un preaviso mínimo de 5 días laborales, a excepción de las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor.

## Funciones de la Comisión seguimiento de Igualdad:

- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad
- Realizar el seguimiento de la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan, así como del cumplimiento del cronograma.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

## Confidencialidad

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como, en su caso, las personas asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de confidencialidad sigue vigente incluso una vez haya finalizado la relación o pertenencia a la Comisión de Seguimiento de Igualdad Los temas



tratados en la misma, que puedan ser sensibles o pertenecer a la esfera personal o profesional de las personas trabajadoras no podrán salir del ámbito de la Comisión

## **EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

---

La evaluación del presente Plan de Igualdad se realizará mediante una evaluación intermedia y otra al final de su vigencia.

El objetivo del informe de evaluación intermedio será el de analizar el desarrollo del Plan para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y la evolución de las medidas.

En el informe final de evaluación se incluirá evaluación de resultados, proceso e impacto

Evaluación de resultados: Esta evaluación tiene como objetivo comprobar los resultados de aplicación del plan de Igualdad

Evaluación del proceso: Se evaluará el desarrollo del proceso de implantación del plan de forma que permita determinar la adecuación de los indicadores, incidencias y situaciones relevantes encontradas durante el proceso de implantación del Plan.

Evaluación del impacto: Se evaluará el grado en que el Plan de Igualdad ha generado el propósito que pretendía y ha favorecido la igualdad entre mujeres y hombres.

## CALENDARIO DE ACTUACIONES

Implantación de la medida	Vigencia de la medida	CALENDARIO ACTUACIONES				
		2024	2025	2026	2027	2028
<b>CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>						
1.1 Dar a conocer el Plan de Igualdad entre la plantilla actual de la empresa	Tras firma					
1.2 Trasladar a las nuevas incorporaciones el Plan de Igualdad	Tras firma					
1.3 Comprobar la percepción de la plantilla sobre el II Plan de Igualdad.						
2.1 Trasladar el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres-8M	8M	8M	8M	8M	8M	8M
2.2 Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades...						
3.1 Fomentar el uso de una comunicación no sexista, tanto en comunicación escrita como en imágenes	Tras firma					



3.2 Formar y sensibilizar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	Tras firma				
<b>ACCESO AL EMPLEO</b>					
1.1 Utilizar lenguaje no sexista en las ofertas de empleo	Vigencia del Plan				
1.2 Comunicar el compromiso con la igualdad de oportunidades ante personal candidato ...	Vigencia del Plan				
1.3 Trasladar el compromiso con la igualdad durante el proceso de selección	Vigencia del Plan				
1.4 Conocer la opinión de las personas candidatas sobre la igualdad ...	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.1 Garantizar procedimiento de selección objetivo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.2 Asegurar objetividad en los procesos de selección					
2.3 Garantizar procesos de selección sin sesgos de género	1º cuatrimestre				
2.4 Realizar un seguimiento de los procesos de selección realizados ...	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3.1 Formar al equipo de selección/ Capital Humano					
3.2 Consolidar el compromiso del equipo de selección con la igualdad ...					
4.1 Aplicar acciones positivas en los casos de infrarrepresentación					

4.2 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres en posiciones de tecnología ...					
4.3 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres trans en los procesos de selección					
4.4 Facilitar el acceso a vacante a personal interno					
4.5 Control de la evolución de la plantilla por parte de la Comisión de seguimiento de igualdad	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
4.6 Reducción de la temporalidad					
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>					
1.1 Difundir las vacantes internamente					
1.2 Comunicar a la Comisión de seguimiento de igualdad los impulsos de desarrollo publicados					
1.3 Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.					
2.1 Garantizar procedimiento de promoción objetivo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.2 Comunicar compromiso con promoción en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres					

2.3 Fomentar la promoción interna					
2.4 Aplicar acciones positivas en los casos de infrarrepresentación femenina					
2.5 Especificar los requisitos de las promociones					
2.6 Informar a la plantilla de las competencias requeridas para acceder a puestos de promoción					
2.7 Realizar seguimiento de las promociones realizadas	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.8 Informar y orientar a las personas candidatas que llegan a última fase de promoción					
<b>FORMACIÓN</b>					
1.1 Fomentar la formación en materia de Igualdad					
1.2 Trasladar conceptos clave de igualdad en los materiales formativos	1º semestre tras firma del Plan				
1.3 Formar en Igualdad a la comisión de seguimiento de Igualdad					
1.4 Facilitar formación en Igualdad a la plantilla					
2.1 Impulsar la formación de las mujeres en áreas tecnológicas					

2.2 Realizar seguimiento de la formación realizada	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.3 Facilitar formación en igualdad de condiciones					
2.4 Facilitar formación a personas que están baja médica					
<b>RETRIBUCIÓN</b>					
Revisiones anuales de los registros retributivos	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
Mantener en los procedimientos internos de la empresa de reclutamiento/ selección y promoción los criterios de Igualdad para asegurar igualdad salarial a igualdad de puesto					
Revisión y actualización de categorías /nivel organizativo y puestos ...					
Información a la comisión de seguimiento de Igualdad de modificaciones en las descripciones de puestos y valoración de los mismos.					
En próximos registros retributivos, los pagos delegados por incapacidad temporal se incluirán en conceptos extrasalariales, así como los suplidos asociados al Teletrabajo					
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					

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>					
1.1 Difundir las medidas las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa					
1.2 Informar a la comisión de seguimiento de Igualdad	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.1 Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea motivos de cuidado de menores					
2.2 Permitir la reducción de jornada para el cuidado de menor a progenitores simultáneamente					
2.3 Ampliar el tiempo de solicitud del permiso del cuidado del lactante para modalidad permiso acumulado					
2.4 Acordar descuento con empresas de servicios de educación infantil					
2.5 Priorizar fechas de vacaciones para personas con convenio regulador por separación/divorcio. -y familias monoparentales	<b>1º semestre desde la firma del Plan</b>				
2.6 Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.					
2.7 Posibilitar la excedencia de un mes por trámites de adopción internacional de menor					



2.8 Posibilitar la excedencia de un mes para acompañamiento de familiares que requieran tratamiento o intervención quirúrgica a más de 200 Km del domicilio familiar					
2.9 Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del primer y segundo ciclo de Educación Infantil					
2.10 Establecer permiso retribuido en caso de parto natural sin hospitalización para familiares hasta segundo grado consanguinidad o afinidad					
2.11 Posibilitar el disfrute de vacaciones no devengadas hasta que finalice el periodo de vacaciones de navidad del hijo /hija menor 12 años					
2.12 Posibilitar la asistencia al otro progenitor/a 5 clases de preparación al parto mediante flexibilidad horaria					
2.13 Ampliar el uso de las 35 horas retribuidas anuales ...					
2.14 Potenciar uso de medios telemáticos para reuniones y formaciones					
2.15 Facilitar el disfrute de permiso por matrimonio					
2.16 Facilitar asistencia a tutorías escolares					
2.17 Equiparar mismos derechos en el caso del matrimonio/parejas de hecho personas con acta notarial de unión.					
2.18 Ampliación horas médicas para tratamiento oncológicos y de fertilidad					



2.19 Facilitar excedencia por fallecimiento cónyuge					
2.20 Opción de cambio de turno ante nuevas contrataciones					
2.21 Ampliación de horas de jornada					
<b>PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>					
1.1 Actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa	Durante negociación Plan				
1.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa	Tras firma Plan de Igualdad				
1.3 Dar información al personal de nueva incorporación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.					
2.1 Realizar acciones formativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, así como al equipo de Técnicos/as del departamento de PRL.					
2.2 Informar a la comisión de seguimiento de Igualdad de los casos de acoso sexual y por razón de sexo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>					
1.1 Informar de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género					

1.2 Difundir el protocolo de actuación para casos los casos de violencia de género	Primer cuatrimestre desde firma				
2.1 Facilitar el cambio de domicilio a las mujeres que se vean obligadas, por motivo de violencia de género, a cambiar de residencia a otro municipio o provincia					
2.2 Facilitar la asistencia a tramites derivados de su situación de víctima de violencia de género					
2.3 Ampliar el tiempo de traslado a centro de trabajo					
2.4 Ampliar el tiempo de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo					
2.5 Facilitar la conciliación familiar de mujeres víctimas de violencia de género					
2.6 Facilitar concesión de anticipos					
2.7 Acceso a la modalidad de trabajo a distancia					
2.8 Protección de las mujeres VVG					
2.9 Facilitar adaptaciones de jornada					
2.10 Ampliar jornada laboral					
3.1 Formar a personal interno en materia de violencia de género					



4.1 Trasladar el rechazo de la empresa a la violencia de género . (25 Noviembre)	25N	25N	25N	25N	25N
4.2 Mantener informada a la comisión de seguimiento de Igualdad	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
<b>SALUD LABORAL</b>					
1.1 Elaborar un protocolo para situaciones de embarazo y lactancia	Primer trimestre tras firma del Plan de Igualdad				
1.2 Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.					
1.3. Facilitar protocolo a las trabajadoras desde que comuniquen su situación de embarazo.					
1.4 Informar a responsables de equipos específicamente en el procedimiento de actuación en los casos de embarazo y lactancia.					
1.5 Facilitar espacio para la lactancia					
2.1. Considerar, en el área de Prevención de Riesgos laborales las variables relacionadas con el sexo					
2.2 Mantener informada a la comisión de seguimiento de Igualdad en relación a datos relativos a siniestralidad laboral con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT por sexo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual



2.3 Evitar trabajo nocturno durante embarazo y lactancia					
2.4 Informar de adaptaciones de puesto de trabajo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual

## **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

---

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento de Igualdad, en el ejercicio de sus funciones.

## **Solución extrajudicial de conflictos:**

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

