PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TELEMARK SPAIN

2024

Konecta

Contenido

PRESENTACIÓN 3

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN. 5

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 6

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 7

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 9

MEDIDAS DE IGUALDAD 12

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 42

PRESENTACIÓN

TELEMARK SPAIN 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 Telemark Spain.

DATOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA
Razón social: TELEMARK SPAIN S.L.U.
CIF: B-24470460
Domicilio social: Calle Serrano 41 2ª planta 28001 (Madrid)
Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada.
Año de constitución: 2013
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: Madrid, León y Palencia.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

Telemark Spain 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 Comisión Negociadora del Plan de Igualdad representante de la parte empresarial y la parte social

Parte empresarial

- Elena Gaitón Martínez- Prevención de riesgos laborales
- Noelia Vega García- Relaciones laborales
- Raúl Velasco Álvarez. Operaciones
- Guiomar López Herrero- Operaciones
- Rosa Diez Martínez- Operaciones

Parte social

- Sara Vuelta Calvo (UGT)
- Ana Belén Ferreras Del Río (UGT)
- Rocío Marcos Morilla (UGT)
- M.ª Amparo García Gutiérrez (CC. OO)
- 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 Telemark Spain, 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 Telemark Spain, 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 10 de octubre de 2024 hasta 10 de octubre de 2028

CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

Telemark Spain es una empresa con una plantilla feminizada, las mujeres están muy representadas en todos los puestos, incluidos puestos intermedios de responsabilidad.

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.

Un aspecto valorable a este respecto deberá centrarse en la publicación de las ofertas de promoción y en la mayor visibilidad de estas, de cara a asegurar las mismas oportunidades de promoción para hombres y 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

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del actual Plan de Igualdad de Telemark Spain 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 trasmita 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 Telemark Spain entre la plantilla actual de la empresa	Publicar en la Intranet y en el portal de talento K el Plan de Igualdad Colgar carteles informativos de firma del Plan de Igualdad en los corchos de las plataformas Traslado a las personas responsables de los servicios y departamentos el Plan de Igualdad para que dispongan de información sobre el mismo	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 Telemark Spain 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 Telemark Spain frente a la igualdad de oportunidades	Prl –Igualdad Organización y Procedimientos	Personal trabajador de nueva incorporación

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 Igualdad	8 de marzo	Evidencia de campaña 8 de marzo Evidencia de comunicación de la campaña a la comisión de igualdad	Prl Igualdad Departamento de Comunicación	Toda la plantilla
2.2 Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de Konecta con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios, en especial a las Empresas de Trabajo Temporal (si las hubiese), que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.	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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.3 Actualizar datos diagnóstico	Aportar al año de vigencia del Plan, información cuantitativa de las siguientes materias que se recogen en todo Diagnóstico según RD901/2020: a) Proceso de selección y contratación, b) Clasificación profesional, c) Formación, d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina .h) Retribuciones.	Primer año de vigencia del Plan	Evidencia de entrega	Administración personal / RRHH	Comisión Seguimiento Igualdad

ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 3: Asegurar una comunicación interna y externa que trasmita 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 servicios y mandos intermedios de elaboración de documentos para que lo tengan en cuenta en sus comunicaciones	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	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 Telemark Spain	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 Igualdad indicando las revisiones realizadas	Prl 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	Prl 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	Prl 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	Semestralmente se trasladará a la comisión de Igualdad los procesos de selección realizados segregados por sexo en cada fase del proceso Se entregará un muestreo de las ofertas publicadas	Anualmente durante la vigencia del Plan	Nº de procesos realizados con distribución de Nº de mujeres/ hombres por fases del proceso y por puesto de trabajo y provincia	Prl 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. Toda persona nueva que se incorpore al equipo de capital humano deberá realizar dicha formación	Vigencia del Plan	Nº de personas formadas en igualdad del equipo de selección y tipología de formación realizada	Prl 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	Prl 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 -Facilitar el acceso a vacante a personal interno	En los centros de nueva apertura en nueva provincia podrán acceder a la vacante quien lo solicite voluntariamente, teniendo en cuenta para su incorporación criterios de adecuación al perfil profesional, formación y productividad de la persona trabajadora.	Vigencia del Plan	Nº de hombres / mujeres acogidas a la medida	Prl Igualdad	Candidaturas a oferta de empleo
4.4 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

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 Igualdad los impulsos de desarrollo publicados	Se informará a la comisión 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 Igualdad Impulsos al desarrollo	Prl Igualdad Capital Humano	Comisión seguimiento de Igualdad

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 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 explicite compromiso con la igualdad de género y conciliación	Durante la vigencia del Plan de 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 de 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	Prl 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	Prl Igualdad Capital Humano	Toda la plantilla
2.7 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 los 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	Prl Igualdad Operaciones Admón. de personal	Toda la plantilla
2.8 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 o servicio.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Prl Igualdad Operaciones Admón. de personal	Toda la plantilla

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	N.º y tipología de cursos realizados N.º 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 del Plan de Igualdad, en igualdad, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo y planes de igualdad.	Primer año desde la firma del Plan de Igualdad	Nº de personas de la comisión de seguimiento 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, 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	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

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 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
			Evidencia de revisión	Administración personal	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 firma del Plan de Igualdad	N. º documentos, acciones realizadas	Prl-Igualdad- Comunicación-Organización y procedimientos	Toda la plantilla
1.2 Informar a la comisión de Igualdad	Se realizará un informe anual, que se presentará a la Comisión de Igualdad en sesión ordinaria, que incluirá todos los indicadores referentes al acogimiento de las medidas de conciliación, siempre desagregados por sexo y categoría. También se incluirán los datos de disfrute de permisos, reducciones y excedencias que, aun no estando contemplados en este plan de Igualdad, vengan recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo Sectorial	Anual	Evidencia informe	Prl Igualdad-Administración de personal	Comisión 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 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 . Nº de peticiones denegadas y motivos de las mismas	Operaciones / Prl Igualdad	Toda la plantilla
2.10 Establecer permiso retribuido en caso de parto natural sin hospitalización para familiares hasta primer grado consanguinidad o afinidad	En caso de parto natural sin hospitalización se aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta primer grado de consanguineidad 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
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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
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
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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
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
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	Prl 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

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	Primer trimestre tras firma del Plan de Igualdad	Evidencia de negociación con la Comisión de Igualdad	Prl Igualdad Comisión de Igualad	Comisión de Igualdad
1.2 Sensibilización e información en materia de Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa a través de carteles, publicación en intranet, y folletos informativos virtuales y píldora informativa en Didactik	Primer cuatrimestre tras firma del Plan	Evidencia de publicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en Intranet y de folletos informativos virtuales así como información de Nº de personas que realizan píldora de Didactik	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 del Plan 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 del Plan de Igualdad
2.2 Informar a la comisión de los casos de acoso sexual y por razón de sexo	Se trasladará un informe anual a la comisión de seguimiento, sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	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 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	Prl – 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	Prl – 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	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo a 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, comisaría, 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	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo a 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	Prl – Igualdad	Mujeres Víctima de Violencia de género acreditadas
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.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad	Mujeres Víctima de Violencia de género acreditadas
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	Prl – Igualdad	Mujeres Víctima de Violencia de género acreditadas
2.6 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	Prl – Igualdad	Mujeres Víctima de Violencia de género acreditadas

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 del Plan de Igualdad Mandos intermedios y personas con equipo a cargo

ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 4: Establecer el compromiso de Konecta 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 mediante un Pop UP e informará con anterioridad del contenido de la misma a la Comisión de Igualdad.	25 de noviembre cada año	Evidencia de Pop Up campaña 25 N Evidencia de comunicación de la campaña a la comisión de igualdad con al menos 2 días de antelación	Prl Igualdad Departamento de Comunicación Dirección de la empresa	Toda la plantilla
4.2 Mantener informada a la comisión 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	Prl Igualdad	Comisión de seguimiento Igualdad
4.3 Protección de las mujeres VVG	En el caso de que el maltratador se intentara poner en contacto con la victima 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	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo a la legislación vigente

ÁREA SALUD LABORAL

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1Elaborar 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 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 / primero 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	Prl Igualdad Departamento PRL	Comités Seguridad y Salud Comisión Igualdad
2.2 Mantener informada a la Comisión 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 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)	Prl Igualdad Departamento PRL	Comisión 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:

Parte empresarial

- Elena Gaitón Martínez- Prevención de riesgos laborales
- Noelia Vega García- Relaciones laborales
- Raúl Velasco Álvarez. Operaciones
- Guiomar López Herrero- Operaciones
- Rosa Diez Martínez- Operaciones

Parte social

- Sara Vuelta Calvo (UGT)
- Ana Belén Ferreras Del Río (UGT)
- Rocío Marcos Morilla (UGT)
- M.ª Amparo García Gutiérrez (CC. OO)
- Jennifer Oya Augusto (CGT)