

I	1	N	1	0	N

POLÍTICAS DE IGUALDAD

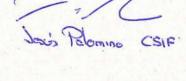
PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO Y DEL PLAN DE IGUALDAD

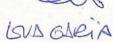
Fecha: 02/03/2020



Sander









Contact Center BPO















HISTORICO DE MODIFICACIONES

Fecha de aprobación	Revisión Nº	Motivo de la modificación
13/04/2016		Primera versión del documento
15/11/2019	01	Adecuación a cambios del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

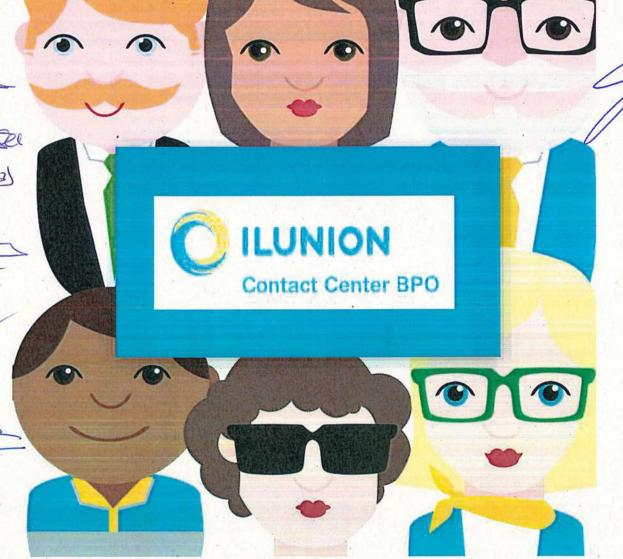
Tsabel CET



M-



DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD









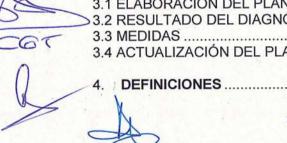
ÍNDICE

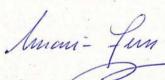
1	9	0	6
E	ND		
0	304	20	Δ
		_	1

J. Alla
Ditto
Veo Sander
Bai









	/	7	7
1			
1			
		0 1	, •

DIAGNÓSTICO DE IGUALDADFECHA DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	3
FECHA DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	5
DATOS DE LA EMPRESA	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. METODOLOGÍA	7.
3 ÁPEAS DE ANÁLISIS	9
3.1 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO.	10
2.2 CLASIFICACIÓNI DEOFESIONIAI	// 16
3 3 FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL	20
3.4 CONDICIONES DE TRABAJO GENERALES, AUDITORÍA SALARIAL Y ABSENT 23 3.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA FAMILIAR Y LABORAL	I ISINIO,
3.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA	AZ/
FAMILIAR Y LABORAL.	40
3.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO. SALUD LABO	RAL45
3.7. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNOSTICO	
PLAN DE IGUALDAD	50
FECHA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	51
1 ALCANCE Y VIGENCIA	52
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	53
3 PLAN DE IGUALDAD	54
3.1 ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	54
3.1 ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	55
3.3 MEDIDAS	59
3.4 ACTUALIZACIÓN DEL PLAN IGUALDAD	64





Fecha de elaboración

primer

documento

diagnóstico

Fecha

actualización





Vigencia

(4 años)

05/06/2024

Vigencia

(4 años)

05/06/2024

BAGNESA



DATOS DE LA EMPRESA

>	
	_
	-
	-
	H
	9

Denominación jurídica de la Empresa	ILUNION CONTACT CENTER, S.A
CIF	A58923517
Domicilio social	CALLE RUFINO GONZÁLEZ , 42-44
Ámbito territorial	NACIONAL
Actividad*	ACTIVIDADES DE LOS CENTROS DE LLAMADAS
Sector	CONTACT CENTER
Número de empleados/as	1624
Número de centros de trabajo	6
Domicilio social de los centros de trabajo	CALLE RUFINO GONZÁLEZ , 42-44
Datos de contacto (teléfono, correo electrónico, persona de contacto)	91 360 89 90

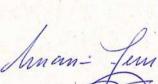
Fecha de aprobación RLT

05/06/2020

Fecha de aprobación RLT

05/06/2020







FECHA DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Fecha de

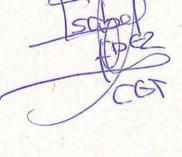
aprobación

Dirección

Fecha de

aprobación

Dirección





1. INTRODUCCIÓN

El Grupo Social ONCE es un conjunto de entidades y sociedades, encabezadas por la ONCE, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y el grupo de empresas sociales, ILUNION, que buscan, por un lado, alcanzar la autonomía personal y la plena inclusión social de personas afiliadas, atendiendo sus necesidades derivadas de la ceguera y la deficiencia visual grave, mediante la prestación de servicios sociales especializados; y por otro la realización de una importante labor de solidaridad con otras personas con discapacidad, a través de la formación, del empleo y de las acciones de accesibilidad universal.

El Grupo Social ONCE trabaja por que se cumpla el derecho a la igualdad de oportunidades contemplado en el artículo 49 de la Constitución; por que la autonomía personal y la plena inclusión de las personas con ceguera o deficiencia visual grave o con cualquier otra discapacidad sea una realidad; y por garantizar la plena ciudadanía de las personas con discapacidad colaborando con las Administraciones Públicas en todos los ámbitos posibles. La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, nace en febrero de 1988 y se presenta ante la sociedad como instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otras personas con distintas discapacidades, para la mejora de sus condiciones de vida.

ILUNION traslada al ámbito empresarial la iniciativa social del Grupo Social ONCE con un modelo innovador y pionero en el mundo, que desarrolla su actividad siguiendo criterios que equilibran sus valores económicos y sociales. El objetivo del grupo de empresas sociales es generar empleo de calidad para personas con discapacidad en proyectos social y medioambientalmente responsables, con un 41% de personas con discapacidad en su plantilla de más de 37.000 personas trabajadoras.

Nace en 2015 con el objetivo de fortalecer sus áreas empresariales y ofrecer a sus clientes una propuesta integral y soluciones globales, desde un conocimiento especializado de cada sector de actividad, en muchos de ellos casi 30 años.

Para mejorar la eficiencia en la gestión empresarial, ILUNION se ha organizado en cinco divisiones: Servicios, Sociosanitaria, Turismo, Comercialización y Consultoría.

El Departamento Corporativo de Diversidad y Marca Empleadora, dependiente de la Dirección Corporativa de Personas, Organización y Gestión de Recursos establece una estrategia con tres principios fundamentales: el respeto a la diversidad, el pluralismo y la tolerancia, manteniendo la discapacidad, como elemento clave y valor añadido de la gestión social y economica desarrollada por nuestra Organización.

Dentro de sus objetivos en materia de igualdad se establecen cuatro líneas de actuación:

- a) Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad. Todas las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores/as están obligadas a realizar un diagnóstico y un plan de igualdad.
- b) Asegurar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.
- Prevenir, atender y resolver las reclamaciones de acoso y discriminación, independientemente de su origen y/o cualquier otra circunstancia o condición de la persona.

d) Difusión de Buenas Prácticas.

huan:



ILUNION está formado por un gran número de empresas filiales y participadas y más del 50% de sus centros de trabajo son Centros Especiales de Empleo (CEE), figuras jurídicas que aseguran un empleo remunerado para las personas con discapacidad. Al menos, el 70% de la plantilla de un CEE debe estar formada por personas con discapacidad.

El objetivo de la elaboración de este documento es el de realizar y presentar un **Diagnóstico** conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la empresa **ILUNION CONTACT CENTER**, **S.A** en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres orientado a identificar las áreas que necesiten ser trabajadas y representando el paso inicial a la posterior elaboración del **Plan de Igualdad**, cuyo objetivo final es integrar la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y la eliminación de posibles prácticas de discriminación.

Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2019 con datos cerrados de los años 2017 y 2018 con las cifras de plantilla total referidas a cierre del ejercicio anterior. En este periodo de referencia la plantilla de ILUNION CONTACT CENTER, S.A estaba constituida por un total de 1351 personas trabajadoras siendo el 55.08% personas con discapacidad en el ejercicio del año 2017 y 54.31%.

La vigencia de este documento será de cuatro años salvo que la Empresa sufra cambios organizativos significativos (como un aumento o reducción de la plantilla de gran magnitud).

La elaboración del Diagnóstico y posterior realización del Plan de Igualdad incluidos ambos en el presente documento responden al objeto fundamental de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, dirigido a la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la gestión empresarial, haciendo de la igualdad un hecho a través de los principales procesos de la empresa: selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral.

2. METODOLOGÍA

aleo

DON

Para la elaboración de este plan de igualdad se ha empleado una metodología de colaboración y cooperación entre los miembros de la comisión negociadora compuesta por la representación legal de los trabajadores/as y la de la empresa.

En la comisión negociadora se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos proporcionados por el área de Personal para elaborar un diagnóstico de la situación de igualdad de trato oportunidades entre mujeres y hombres en Ilunion Contact Center. En ese análisis el grupo de trabajo constituido en la comisión negociadora y en las diferentes sesiones de trabajo que se han llevado a cabo, han realizado el cálculo estadístico de los datos y la valoración cualitativa de los mismos para reflejar por medio del diagnóstico en qué punto se encuentra la compañía en materia de igualdad, hacia donde hay que caminar y qué mejoras son necesarias para ello.

Para el análisis de los datos e información se ha realizado siempre empleando de manera transversal la variable de género sobre otras variables como son las retribuciones, la contratación, el tipo de jornadas, la edad, el absentismo, formación, desvinculación de la compañía, Acoso, Conciliación familiar y discapacidad.

Tras trabajar la información, analizarla, organizarla y ordenarla, se constituyó el borrador de este plan de igualdad, el cual ha sido revisado y ajustado por la comisión negociadora de una forma colaborativa y coordinada.

Sman Jung



IN GARGIA



En definitiva, el desarrollo del presente diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de Indicadores Cualitativos

Estudio y muestreo de documentación y variables cualitativas

2. Análisis de Indicadores Cuantitativos

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género global de la Empresa y en todos los procesos de RR.HH. (número de altas y bajas, tipología de contratos, salarios, horas de formación, promoción, ratio de absentismo, etc.). Tablas de registro de datos de:

- 1. Representatividad de género
- 2. Clasificación Profesional
- 3. Formación y Desarrollo
- 4. Condiciones de trabajo
- 5. Ejercicio corresponsable y conciliación
- 6. Prevención acoso

3. Interpretación de los Indicadores Cuantitativos

ILUNION CONTACT CENTER, S.A dispone de herramientas que permiten la explotación de información cuantitativa relativa a la gestión de la plantilla.

 Los indicadores de cada área de análisis están soportados por unas tablas de recogida de datos referente al valor absoluto y cálculos del porcentaje correspondiente a la variable analizada.

4. Otros Criterios Metodológicos

Ámbito temporal

El análisis realizado en este informe Diagnóstico está referido a datos de plantilla total a fecha 01/01/2017 a 31/12/2018.

Otros datos

- Se ha realizado el análisis de la plantilla por Grupo de Personal:
 - Personas con discapacidad.
 - Personas sin discapacidad.
- Se ha realizado el análisis de la plantilla por Tipo de Personal:
 - Estructura básica.
 - Estructura de negocio.
 - Operativa / Producción.

Maran- Jun-

200







3. ÁREAS DE ANÁLISIS

El **OBJETIVO** de la elaboración de este **DIAGNÓSTICO** es conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa **ILUNION CONTACT CENTER**, **S.A** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del DIAGNÓSTICO tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de género.
- Obtener información desde la perspectiva de género acerca de:
 - a) Características de la plantilla y sus necesidades.
 - b) Las Política de RR.HH.
- Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión de personas, en relación al compromiso con la Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Para cada una de las **áreas de análisis** se consideran los siguientes apartados donde se incluye:

- Legislación en relación al área establecida: Ley Orgánica 3/2007 y Estatuto de los Trabajadores actualizados con lo regulado en el Real Decreto Ley 6/2019.
- Ámbito de análisis: datos a analizar y motivaciones que originan su análisis.
- Diagnóstico, en el que se describirá el estado actual de la compañía en esa área analizada desde la perspectiva de género desde los puntos de vista:
 - Cualitativo: procesos, procedimientos y prácticas de la Empresa.
 - Cuantitativo: indicadores numéricos (siempre que procedan, atendiendo al área analizada).

Conclusiones: donde se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido para la mejora.



nan- fun-







3.1 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO.

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente las derivadas por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Art.3
- A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada género no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
 Disposición adicional primera

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

 El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art.17.5

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

 Analizar la distribución por género global de la Empresa, por área organizativas (servicios centrales y negocio), por edad, discapacidad y por antigüedad para determinar la situación de ambos géneros en la organización y posibles situaciones desiguales.

DIAGNÓSTICO

CUALITATIVO

- Examinar si las mujeres y los hombres están proporcionalmente representadas en la empresa en todas sus dimensiones, tanto a nivel jerárquico, centros de trabajo, grupos profesionales...
- Observar la evolución de la distribución de género en la plantilla a lo largo de los años.

CUANTITATIVO

- Representatividad de género del total de la plantilla (número de personas en plantilla desagregadas por género).
- Representatividad de género en personas con discapacidad (número de personas en plantilla desagregadas por género y discapacidad).
- Representatividad de género por tramo de edad.

Mun - Jun-

0000

BON

Tsabel 10



LOVA GARCIA

1.1. Género.

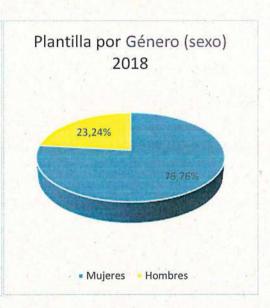
En este apartado se representa la distribución de plantilla por género de los años 2017 y 2018.

	2017						
AÑO 2017	Total	Н	%	М	%		
BARCELONA	76	13	0,99	63	4,66		
JAEN	236	54	4,01	182	13,45		
LOGROÑO	6	1	0,04	5	0,38		
MADRID	737	169	12,49	569	42,13		
SEVILLA	294	71	5,27	223	16,49		
TENERIFE	1	1	0,07	0	0,00		
MEDIA	1350	309	22,88	1041	77,12		

2018										
Total	Н	%	М	%						
86	13	0,92	73	5,08						
241	57	3,97	184	12,91						
11	1	0,07	10	0,70						
784	186	12,99	598	41,90						
306	75	5,22	231	16,18						
1	1	0,07	0	0,00						
1428	332	23,24	1096	76,76						

SO COM POON





Con respecto a los datos del sector del Contact Center de 2018 en España, según el último estudio de la Asociación CEX a la que pertenecen las compañías más grandes del sector y entre las que se encuentra llunion Contact Center, el 68 % de puestos está ocupado por mujeres y el 32 % por hombres. En llunion Contact Center la ocupación de las mujeres está muy por encima del dato del sector, teniendo en 2017 un 77,12 % de mujeres en su plantilla y en 2018 un 76,76 %.

11







Vea Sander

1.2. Discapacidad.

En este apartado se realiza una distribución de plantilla por personas con y sindiscapacidad.

				2017			
Delegaciones	TOTAL	Т.Н	HCD	%	T.M	MCD	%
BARCELONA	76	13	0	0,00	63	0	0,00
JAEN	236	54	1	0,60	182	5	2,23
LOGROÑO	6	1	1	10,29	5	2	30,88
MADRID .	737	169	1	0,12	569	7	0,94
SEVILLA	294	71	49	16,58	223	62	21,03
TENERIFE	1	1	0	0,00	0	0	0,00
T. TERRITORIOS 2017	1350	309	52	27,60	1041	76	55,08

			Maje.	2018			
Delegaciones	TOTAL	т.н	HCD	%	T.M	MCD	%
BARCELONA	86	13	0	0,00	73	0	0,00
JAEN	241	57	3	1,28	184	7	2,94
LOGROÑO	11	1	1	9,52	10	3	30,16
MADRID	784	186	0	0,00	598	4	0,49
SEVILLA	306	75	47	15,27	231	63	20,72
TENERIFE	1	1	0	0,00	- 0	0	0,00
T. TERRITORIOS 2018	1428	332	51	26,07	1096	77	54,31

Dan Dan

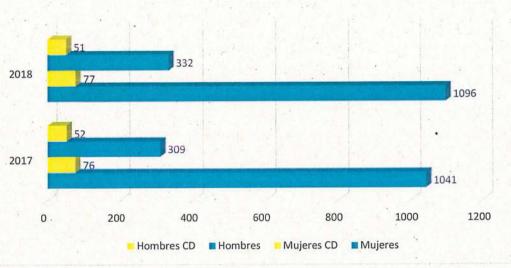




EVA GARGIA

CO.T

Comparativa Por Género de personas con discapacidad en plantilla



En estos datos la tendencia sigue siendo la misma que en la distribución por género, las mujeres con discapacidad ocupan más puestos que los hombres con discapacidad. La representación por mujeres y hombres con discapacidad en Ilunion Contact Center está relacionada con la situación que se da en el total de plantilla por género, aunque la distancia

entre unas y otros no es tan amplia.





1.3. Edad.

En este punto se expone la distribución por género y por edad de toda la empresa en los años 2017 y 2018.

Representatividad plantilla total por género y edad I. CONTACT CENTER (TOTAL) 2017	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
<18	0	0,00%	0	0,00%
18 a 24	14	1,04%	23	1,70%
25 a 34	72	5,33%	165	12,21%
35 a 44	136	10,07%	446	33,01%
45 a 54	77	5,70%	308	22,80%
55 a 60	8	0,59%	83	6,14%
61 a 65	1	0,07%	17	1,26%
>66	0	0,00%	1	0,07%
Total general	308	22,80%	1043	77,20%

Representatividad plantilla total por género y edad I. CONTACT CENTER (TOTAL) 2018	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
<18	0	0,00%	0	0,00%
18 a 24	13	0,91%	. 26	1,82%
25 a 34	64	4,48%	151	10,58%
35 a 44	114	7,99%	465	32,59%
45 a 54	112	7,85%	339	23,76%
55 a 60	26	1,82%	90	6,31%
61 a 65	1	0,07%	. 23	1,61%
>66	0	0,00%	3	0,21%
Total general	330	23,13%	1097	76,87%

En este caso podemos observar que las dos bandas de edad más abundantes tanto por mujeres como por hombres son las de 35 a 44 años y la siguiente de 45 a 54 años. En dichas bandas de edad las mujeres son más del doble que los hombres.

En principio en cuanto a la edad no se aprecia desigualdad o desequilibrio porque dentro de su representatividad dentro de toda la plantilla, tanto mujeres como hombres siguen la misma curva en las diferentes bandas de edad, es decir, en las tres primeras bandas comprendidas desde menos de 18 años hasta 34 ambos colectivos van subiendo en progresión duego el grueso está en la bandas de edad comentadas más arriba de 35 a 54 años y a partir de estas tanto mujeres como hombres comienza a descender de forma lineal.

Anion- Jem

Tsabel (









CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Tras el análisis de la información cualitativa y los datos cuantitativos se definirán las principales/ conclusiones y se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido de mejorá podemos concluir que:

1. Respecto al género:

Con respecto a los datos del sector del Contact Center de 2018 en España, según el último estudio de la Asociación CEX a la que pertenecen las compañías más grandes del sector y entre las que se encuentra Ilunion Contact Center, el 68 % de puestos está ocupado por mujeres y el 32 % por hombres. En Ilunion Contact Center la ocupación de las mujeres está muy por encima del dato del sector, teniendo en 2017 un 77,12 % de mujeres en su plantilla y en 2018 un 76,76 %.

2. Respecto a género y discapacidad

En estos datos la tendencia sigue siendo la misma que en la distribución por género, las mujeres con discapacidad ocupan más puestos que los hombres con discapacidad.

La representación por mujeres y hombres con discapacidad en Ilunion Contact Center está relacionada con la situación que se da en el total de plantilla por género, aunque la distancia entre unas y otros no es tan amplia.

3. Respecto al género y la edad:

En este caso podemos observar que las dos bandas de edad más abundantes tanto por mujeres como por hombres son las de 35 a 44 años y la siguiente de 45 a 54 años. En dichas bandas de edad las mujeres son más del doble que los hombres.

En cuanto a la edad no se aprecia desigualdad o desequilibrio porque dentro de su representatividad dentro de toda la plantilla, tanto mujeres como hombres siguen la misma curva en las diferentes bandas de edad, es decir, en las tres primeras bandas comprendidas desde menos de 18 años hasta 34 ambos colectivos van subiendo en progresión, luego el grueso está en la bandas de edad comentadas más arriba de 35 a 54 años y a partir de estas tanto mujeres como hombres comienza a descender de forma lineal.









3.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: ESTRUCTURA Y OPERACIONES.

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo

LEY 3/2007

- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres [......] es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Exposición de motivos II
- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Art.43

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1. Art.22.3
- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Art. 64.3

aso m

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Las mujeres y los hombres vienen desarrollando de manera tradicional profesiones diferentes en el mercado de trabajo. En este sentido existen dos posibles formas de discriminar:
 - Segregación horizontal u ocupacional es la derivada de la división tradicional que se ha desarrollado en el mercado de trabajo a todos los niveles, generando sectores, empresas, departamentos, etc., feminizados o masculinizados.
 - Segregación vertical es la que se refiere a un desequilibrado reparto de poder: los hombres en la actualidad ocupan mayoritariamente los puestos de responsabilidad.

Anoni- Jun





1505e

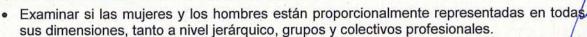






DIAGNÓSTICO

CUALITATIVO



Analizar si las mujeres están proporcionalmente representadas en los órganos directivos,
 Comité de Dirección, y puestos de responsabilidad.

 Observar la distribución de géneros en cada nivel profesional y categoría/grupo profesional (de convenio).

CUANTITATIVO

Clasificación por género y tipo de personal (número de personas por género y tipo de personal).

Distribución de la plantilla por género y tipo de personal en personas con discapacidad.

 Distribución de la plantilla por género y nivel profesional (número de personas por género y nivel profesional).

1



COT

Amon:

ROOM PROCES















En este punto se muestran los datos por grupos y categorías profesionales de convenio colectivo por género y sobre el total de plantilla.

Distribución de Género Plantilla total y	Media Anual	% sobre	Media	% sobi
grupos profesionales I. CONTACT	HOMBRES	total de	anual	total d
CENTER (TOTAL) 2017	HOWBILLO	plantilla	MUJERES	plantill
GRUPO A:				بهروز
DIRECTIVO/A	3	0,22%	2	0,15%
JEFES/AS DE DEPARTAMENTO	5	0,37%	2	0,159
GRUPO B:				
TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR	0	0,00%	9	0,679
TITULADOS/AS MEDIOS	1 1	0,07%	0	0,009
GRUPO C:				
JEFES/AS DE PROYECTOS +	2	0,15%	5	0,379
COMERCIAL	2			
ANALISTAS FUNCIONALES	1	0,07%	0	0,000
ANALISTAS	2	0,15%	′ 0	0,00
TÉCNICO DE SISTEMAS A	1	0,07%	0	0,00
TÉCNICO DE SISTEMAS B	2	0,15%	1	0,07
AYUDANTE DE SISTEMAS	2	0,15%	0	0,00
ANALISTA-PROGRAMADOR/A	0	0,00%	0	0,00
PROGRAMADOR/A SENIOR	0	0,00%	0	0,00
PROGRAMADOR/A JUNIOR	1	0,07%	0	0,00
GRUPO D:				
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	0	0,00%	.1	0,07
TÉCNICO/A ADMINITRATIVO/A	1	0,07%	8	0,59
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	0	0,00%	0	0,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0,00%	0	0,00
RESPONSABLE DE SERVICIOS	2	0,15%	8	0,59
SUPERVISOR/ A	4	0,30%	15	1,11
SUPERVISOR/A B	4	0,30%	- 1	0,07
COORDINADOR/A	20	1,48%	84	6,22
FORMADOR/A	0	0,00%	0	0,00
AGENTE DE CALIDAD (QUALITY)	0	0,00%	0	0,00
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	54	4,00%	160	11,84
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	141	10,44%	571	42,26
TELEOPERADOR/A MENSUAL	66	4,89%	170	12,58
GRUPO E:				f Balta
OFICIAL OFICIOS PROPIOS	0	0,00%	0	0,00
AUXILIAR DE OFICIOS PROPIOS	2	0,15%	0	0,00
Total general	314	23,24%	1037	76,76
1351			21	

Mucus- Jun -





Teopol

18





DVA GAREJA

Jac Sander

CGT

A COO BON

Distribución de Género Plantilla total y	Media Anual	% sobre	Media	% sobre	
grupos profesionales I. CONTACT	HOMBRES	total de	anual	total de	
CENTER (TOTAL) 2018	HOMBRES	plantilla	MUJERES	plantilla	
GRUPO A:				Market Pro-16	
DIRECTIVO/A	3	0,21%	2	0,14%	
JEFES/AS DE DEPARTAMENTO	5	0,35%	2Si	0,14%/	
GRUPO B:					
TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR	0	0,00%	, 10	0,70%	
TITULADOS/AS MEDIOS	2	0,14%	0	0,00%	
GRUPO C:					
JEFES/AS DE PROYECTOS +	2	0,14%	6	0,42%	
COMERCIAL				92	
ANALISTAS FUNCIONALES	1	0,07%	0	0,00%	
ANALISTAS	2	0,14%	0	0,00%	
TÉCNICO DE SISTEMAS A	11	0,07%	0	0,00%	
TÉCNICO DE SISTEMAS B	2	0,14%	0	0,00%	
AYUDANTE DE SISTEMAS	1	0,07%	0	0,00%	
ANALISTA-PROGRAMADOR/A	0	0,00%	0	0,00%	
PROGRAMADOR/A SENIOR	0	0,00%	0	0,00%	
PROGRAMADOR/A JUNIOR	1	0,07%	1	0,07%	
GRUPO D:					
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	0	0,00%	1	0,07%	
TÉCNICO/A ADMINITRATIVO/A	1	0,07%	. 8	0,56%	
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	0	0,00%	. 1	0,07%	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0,00%	0	0,00%	
RESPONSABLE DE SERVICIOS	3	0,21%	7	0,49%	
SUPERVISOR/A A	2	0,14%	16	1,13%	
SUPERVISOR/A B	5	0,35%	2	0,14%	
COORDINADOR/A	23	1,62%	84	5,92%	
FORMADOR/A	0	0,00%	0	0,00%	
AGENTE DE CALIDAD (QUALITY)	0	0,00%	0	0,00%	
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	53	3,73%	170	11,97%	
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	151	10,63%	590	41,55%	
TELEOPERADOR/A MENSUAL	.71	5,00%	188	13,24%	
GRUPO E:				BRAFFE	
OFICIAL OFICIOS PROPIOS	0	0,00%	0	0,00%	
AUXILIAR DE OFICIOS PROPIOS	1	0,07%	2	0,14%	
Total general	330	23,24%	1090	76,76%	
1420			9		

Amour- Jeur-

-

Isab







GAPCIA

S.MA

leo Saider







CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Tras el análisis de la información cualitativa y los datos cuantitativos se definirán las principales conclusiones y se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido de mejora:

Exceptuando los puestos del Grupo A y C en el resto de grupos profesionales la mayor ocupación es de mujeres. En los puesto s Directivos o de Jefes de área del grupo A están ocupados por más hombres que por mujeres, por poca diferencia 1 persona en concreto. Claro apuntar que el diagnostico se ha elaborado en el transcurso de 2019 con datos cerrados de los años 2017 y 2018, se debe apuntar que la situación en estos puestos comentados anteriormente ha habido cambios, siendo 4 mujeres de las 6 personas de Contact Center que componen el comité de Dirección de gobierno de la compañía. Al igual que ha cambiado la situación en cuanto al puesto de Jefa/e de área o departamento donde las mujeres son más que los hombres.

Solo CG

20



7/10

3.3 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
 Art.5
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Art.42.1

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

 En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores/as de uno y otro género. Art.23.2

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

 Analizar las oportunidades de cualificación profesional y de desarrollo profesional entre hombres y mujeres a través de su participación en acciones de formación técnica (para el puesto de trabajo) y en acciones de formación en habilidades (para el desarrollo profesional.

Amari Jeres-

65

a do









DIAGNÓSTICO

CUALITATIVO

- Analizar si se fomenta la formación de las personas trabajadoras de forma igualitaria, tanto en la formación técnica (en el puesto de trabajo) como en la formación de desarrollo (habilidades)
- Analizar si existen programas de desarrollo directivo y si los criterios de participación son igualitarios para ambos géneros.

CUANTITATIVO

- Distribución de género en personas que han recibido formación por tipo de personal.
- Distribución de género en personas que han recibido formación por centro de trabajo.

Sander (

















DIADON

A continuación, se mostrará la formación que han recibido las mujeres y hombres de la plantilla de llunion Contact Center.se tendrá en cuenta la variable de género y se dividirá en dos partes, por un lado, la formación interna (cursos regulares) y por otro la formación del Plan formativo anual donde se contemplan el resto de formaciones.

FORMACION INTERNA (Cursos regulares) 2017	TOTAL PERSONAS	%	MUJERES	%	HOMBRES	%/
CENTRO: MADRID	91	975,35%	71	7,61%	20	2,14%
CENTRO: JAÉN	567	6077,17%	450	48,23%	117	12,54%
CENTRO: SEVILLA	254	2722,40%	160	17,15%	94	10,08%
CENTRO: BARCELONA	21	225,08%	20	2,14%	1	0,11%
Total	933	10000,00%	701	75,13%	232	24,87%

PLAN FORMATIVO ANUAL 2017	TOTAL PERSONAS	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
CENTRO: MADRID	38	71,70	36	67,92%	2	3,77%
CENTRO: SEVILLA	13	24,53	10	18,87%	3	5,66%
CENTRO: BARCELONA	2	3,77	2	3,77%	0	0,00%
Total	53	100,00	48	90,57%	5	9,43%

COT

FORMACIONES ILUNION CEE CONTACT CENTER- NIVEL NACIONAL	TOTAL PERSONAS	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
TOTAL	986	100,00	749	75,96	237	24,04

1

	FORMACION INTERNA (Cursos regulares) 2018	TOTAL PERSONAS	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
	CENTRO: MADRID	147	14,82%	110	11,09%	37	3,73%
T	CENTRO: JAÉN	441	44,46%	342	34,48%	99	9,98%
	CENTRO: SEVILLA	272	27,42%	175	17,64%	97	9,78%
- 1	CENTRO: BARCELONA	132	13,31%	109	10,99%	23	2,32%
	Total	992	100,00%	736	74,19%	256	25,81%

Maco per

1sobe CGF



61

Ce 90



PLAN FORMATIVO ANUAL 2018	TOTAL PERSONAS	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
CENTRO: MADRID	66	35,29%	49	26,20%	17	9,09%
CENTRO: BARCELONA	18	9,63%	13	6,95%	5	2,67%
CENTRO: SEVILLA	58	31,02%	39	20,86%	19	10,16%
CENTRO: JAÉN	39	20,86%	36	19,25%	3	1,60%
CENTRO: LOGROÑO	6	3,21%	4	2,14%	2	1,07%
Total	187	100,00%	141	75,40%	46	24,60%

FORMACIONES ILUNION CEE CONTACT CENTER- NIVEL NACIONAL	TOTAL PERSONAS	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
TOTAL	1179	100,00%	877	74,39%	302	25,61%

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Tras el análisis de la información cualitativa y los datos cuantitativos se definirán las principales conclusiones y se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido de mejora.

Con respeto a la formación interna los datos de un año y otro son muy parecidos entre mujeres y hombres. Como viene sucediendo a lo largo del diagnóstico, los porcentajes de mujeres que han realizado formación interna son mayores que los de los hombres, pero esa situación viene dada por la representatividad que ambos tienen en la plantilla total de llunion Contact Center y en cada territorio. Así pues, esto no quiere decir que exista una desigualdad entre hombres y mujeres que favorezca a las mujeres, sino que el sector del Contact Center es un sector con mayor presencia de la mujer y eso en este caso se extrapola a las cifras de plantilla de llunion Contact Center. De esto podemos deducir que los datos de formación interna están directamente relacionados con la proporcionalidad que tienen las mujeres y hombres en la plantilla y los territorios en Ilunion Contact Center.





3.4 CONDICIONES DE TRABAJO GENERALES, AUDITORÍA SALARIAL¹ Y ABSENTISMO.

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Exposición de motivos II
- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el
 ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos
 en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia,
 en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo,
 incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las
 organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros
 ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
 Art.5
- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Art.43
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las
 políticas económicas, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación
 laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del
 empresariado femenino entonos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor
 del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. Criterios generales de actuación de
 los Poderes Públicos Art. 14.2

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

 El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por género y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, al registro salarial de su empresa. *Art. 28.2*

aco para

Sucui - Jun -

15abol Foes CG7





EARCED CARRESTS

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores/as, el promedio de las retribuciones a los trabajadores/as de un género sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el género de las personas trabajadoras. Art. 28.3

- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:
 - d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen. *Art.64.2.d*

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Se estudian aquellas condiciones de trabajo que no se estudian en otros ámbitos, como la política de contratación, la jornada efectiva anual, el trabajo a turnos o los tipos de jornada, y el absentismo.
- Además, se contará una auditoría salarial de las retribuciones de hombres y mujeres, como documento anexo que se adjuntará en documento independiente: Anexo I.

DIAGNÓSTICO

CUALITATIVO

- Comprobar si las modalidades de contratación pueden ser diferentes para hombres que para mujeres.
- Analizar las distintas jornadas efectuadas por hombres y mujeres.
- Analizar el salario por género.

CUANTITATIVO

- Distribución de la plantilla por género y tipo de contrato (número de personas por tipo de contrato (indefinido, temporal) y por género).
- Distribución de la plantilla por género y tipo de jornada (número de personas por tipo de jornada y género).
- Absentismo por género y tipo de contingencia (motivo de absentismo).

100 pan

lman- Jun-

CGT







tua.

1.1 Estructura Salarial; Salarios Fijos y Variables.

Con este epígrafe se trata de mostrar los escalones salariales que existen en la compañía por género y banda salarial. Luego los salarios se dividirán en las remuneraciones fijas que corresponden a los grupos profesionales y las categorías del convenio en función de la jornada de trabajo que realice la persona y finalmente las remuneraciones variables, las cuales también aparecen recogidas en convenio colectivo y dependen de otras variables además de la jornada que esté realizando la persona.

En la definición del diagnóstico se acordó que se mostraría de forma genera.

Salario Fijo

Estructura Salarial 2017	Н	%	М	%	Total	%	
GRUPO (A) DIRECCION MANDOS SUPERIORES							
50000 EN ADELANTE	3	21,43%	3	21,43%	6	0,40%	
DE 30001 A 49999	4	28,57%	2	14,29%	6	0,40%	
DE 24001 A 30000	1	7,14%	0	0,00%	1	0,07%	
DE 8000 A 10499	1	7,14%	0	0,00%	1	0,07%	
Total	9	64,29%	5	35,71%	14	0,93%	
GRUPO) (B)	PERSONA	AL TEC	CNICO			
DE 30001 A 49999	0	0,00%	3	30,00%	3	0,198%	
DE 18000 A 24000	1	10,00%	4	40,00%	5	0,331%	
DE 15500 A 17999	0	0,00%	1	10,00%	1	0,066%	
DE 8000 A 10499	0	0,00%	1	10,00%	1 -	0,066%	
Total	1	10,00%	9	90,00%	10	0,66%	
GRUPO (C) PERSONAL TECNICO EN INFORMATICA							
DE 30001 A 49999	1,	7,14%	2	14,29%	3	0,198%	
DE 24001 A 30000	3	21,43%	3	21,43%	6	0,397%	
DE 18000 A 24000	3	21,43%	0	0,00%	3	0,198%	
DE 10500 A 17999	1	7,14%	1	7,14%	2	0,132%	
Total	8	57,14%	6	42,86%	14	0,93%	
GRUPO (D) A	DMII	NISTRACI					
DE 24001 A 30000	1	0,07%	2	0,14%	3	0,198%	
DE 18000 A 24000	6	0,41%	23	1,56%	29	1,918%	
DE 15500 A 17999	38	2,58%	78	5,30%	116	7,672%	
DE 13000 A 15.499	96	6,53%	291	19,78%	387	25,595%	
DE 10500 A 12999	68	4,62%	278	18,90%	346	22,884%	
DE 8000 A 10499	18	1,22%	143	9,72%	161	10,648%	
DE 5500 A 7999	19	1,29%	83	5,64%	102	6,746%	
DE 3000 A 5499	15	1,02%	71	4,83%	86	5,688%	
MENOS DE 3000 EUROS	61	4,15%	180	12,24%	241	15,939%	
Total	322	21,89%	1149	78,11%	1471	97,29%	
		ERVICIOS					
DE 13000 A 15.499	1	33,33%	1	33,33%	2	0,13%	

Mani- Jeur-









6APEA
\$0
1-111
A line
leo Gindell
D

	K	
8	3 /	
Ó	The state of the s	
		/
	1	

The state of the s	
1	
Sman Lu	u-
5	

MENOS DE 3000 EUROS	1	33,33%	0	0,00%	1	0,07%
Total	2	66,67%	1	33,33%	3	0,20%
TOTAL	342	219,99%	1170	280,01%	1512	100,00%
Estructura Salarial 2018	Н	%	М	%	Total	%
GRUPO (A) DI	REC	CION MAN	IDOS S	SUPERIOR	RES	
De 50000 en adelante	2	15,38%	4	30,77%	6	0,38%
De 30001 a 49999	5	38,46%	1	7,69%	6	0,38%
De 3000 a 5500	1	7,69%	0	0,00%	1	0,06%
Total	8	61,54%	5	38,46%	13	0,83%
GRUP	O (B)	PERSON	AL TEC	CNICO		
De 30001 a 49999	0	0,00%	1	7,69%	1	0,06%
De 24001 a 30000	1	7,69%	1	7,69%	2	0,13%
De 18000 a 24000	1	7,69%	6	46,15%	7	0,45%
De 15500 a 17999	0	0,00%	1	7,69%	1	0,06%
De 13000 a 15499	0	0,00%	1	7,69%	1	0,06%
De 5500 a 7999	1	7,69%	0	0,00%	1	0,06%
Total	3	23,08%	10	76,92%	13	0,83%
GRUPO (C) PER	SON	AL TECNI	COEN	INFORM	ATICA	
De 30001 a 49999	1	5,56%	2	11,11%	3	0,19%
De 24001 a 30000	6	33,33%	4	22,22%	10	0,64%
De 18000 a 24000	1	5,56%	2	11,11%	3	0,19%
De 13000 a 15499	1	5,56%	0	0,00%	1	0,06%
Menos de 3000 euros	1	5,56%	0	0,00%	1	0,06%
Total	10	55,56%	8	44,44%	18	1,15%
GRUPO (D) /	ADMII	NISTRACI	ONY	OPERACIO	NC	
De 24001 a 30000	7	0,46%	6	0,40%	13	0,83%
De 18000 a 24000	. 20	1,32%	27	1,78%	47	3,01%
De 15500 a 17999	37	2,44%	106	6,98%	143	9,15%
De 13000 a 15499	105	6,92%	303	19,96%	408	26,12%
De 10500 a 12999	50	3,29%	277	18,25%	327	20,93%
De 8000 a 10499	22	1,45%	163	10,74%	185	11,84%
De 5500 a 7999	15	0,99%	69	4,55%	84	5,38%
De 3000 a 5500	41	2,70%	57	3,75%	98	6,27%
Menos de 3000 euros	56	3,69%	157	10,34%	213	13,64%
Total	353	23,25%	1165	76,75%	1518	97,18%
TOTAL	374	23,94%	1188	76,06%	1562	100,00%









DIA SALA

Salario Variable.

A continuación, se expone la distribución de las retribuciones variables por género y por categoría profesional establecida en el convenio colectivo nacional de Contact Center. Para tener una mejor visión de s existe desigualdad entre mujeres y hombres en lo referido a la retribución variable, se hallarán el importe medio por mujer y por hombre en cada una de las categorías profesionales, ya que este puede ser un indicador revelador para saber si existe desigualdad, aunque no del todo contundente puesto que el cobro de las retribución variable está ligada a diversas variables como pueden ser los turnos y las fechas, la producción, los objetivos negociados a los que se ha de llegar...

Detailment								
Retribución								
Variable 2017								
Género y	en announce							
categorías	Total							
Convenio	Pers	Import totl	Н	Import H	Import Med	M	Importe M	Import Med
Directivos.	6	49.991,20€	4	30.134,58 €	7.533,65€	2	19.856,62 €	9.928,31€
Titulado Grado Superior	1	4.443,77 €	0	0,00€	0,00€	1	4.443,77€	4.443,77€
Titulado Grado Medio	2	3.603,20€	1	2.887,20€	2.887,20€	1	716,00€	716,00€
Jefe Departamento	7	36.010,00€	5	25.050,00€	5.010,00€	2	10.960,00€	5.480,00€
Jefe Proyecto	6	33.755,71 €	1	9.740,99€	9.740,99€	5	24.014,72€	4.802,94€
Técnico Administrativo	2	3.832,00€	1	3.000,00€	3.000,00€	1	832,00€	832,00€
Técnico Sistemas	1	783,29€	1	783,29€	783,29€	0	0,00€	0,00€
Responsable Serv.	6	6.294,40 €	1	1.500,00€	1.500,00€	5	4.794,40 €	958,88€
Supervisor	12	5.551,32€	2	1.565,75 €	782,88€	1 0	3.985,57€	398,56€
Coordinador	47	16.066,03€	16	6.271,22€	391,95€	3	9.794,81 €	315,96 €
Gestor Tf.	68	57.998,92€	16	13.709,49€	856,84 €	5 2	44.289,43 €	851,72€
Top Esp.	83	14.624,54 €	17	2.926,71€	172,16€	6	11.697,83€	177,24 €
TopMen.	65	4.466,91 €	19	1.494,73€	78,67€	4 6	2.972,18€	64,61 €
Retribución Variable 2018 Género y								
categorías Convenio	Total Pers	Import totl	Н	Import H	Import Med	М		Import Med
Directivos.	6	43.846,40 €	4	25.607,89€	6.401,97€	2	18.238,51€	9.119,26€

Amour Jeur

29



Contact Center BPO

11.

Titulado (Superior		4	12.465,02€	0	0,00€	0,00€	4	12.465,02€	3.116,26€
Titulado (Medio	Grado	1	2.646,60 €	1	2.646,60€	2.646,60€	0	0,00€	0,00€
Jefe Departan	nento	8	39.443,25€	6	27.443,25€	4.573,88€	2	12.000,00€	6.000,00€
Jefe Proy	/ecto	7	68.972,61€	1	11.599,06€	11.599,06€	6	57.373,55€	9.562,26€
Técnico Administr	rativo	3	4.186,18€	1	3.000,00€	3.000,00€	2	1.186,18€	593,09€
Técnico Sistemas		0	0,00€	0	0,00€	0,00€	0	0,00€	0,00€
Respons Serv.	able	5	6.588,81 €	1	1.500,00€	1.500,00€	4	5.088,81 €	1.272,20€
Supervis	or	9	5.799,82€	0	0,00€	0,00€	9	5.799,82 €	644,42€
Coordina	dor	40	18.599,71 €	8	6.227,59€	778,45€	3 2	12.372,12€	386,63 €
Gestor T	f.	80	63.069,13€	15	11.514,93€	767,66 €	6 5	51.554,20€	793,14€
Top Esp.	ē.	105	20.352,82€	25	6.184,47€	247,38€	8 0	14.168,35 €	177,10€
TopMen.		134	9.563,38 €	32	4.118,40 €	128,70€	1 0 2	5.444,98 €	53,38€

1

Sman-

per.





2. Bajas Laborales en la empresa:

En la compañía la tasa de rotación no es muy elevado comparado con la ratio de rotación del sector del Contact Center, pero como en cualquier compañía u organización se dan entradas y salidas de personas en la misma. Así es que en este punto se exponen las salidas o desvinculaciones de personas en la empresa por género y tipo o motivo de desvinculación, además para tener un panorama más estructurado y ordenado también se incorporan la categoría profesional donde ha habido salidas de la empresa en los periodos analizados. Algunas de esas categorías no aparecen porque no se ha producido ninguna salida en dicha categoría ni de mujeres ni de hombres en el periodo de análisis.

Bajas 2017									
	Н	%	М	%	Total	%			
Directivos.	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%			
Subrogación	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%			
Titulado Grado Superior	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%			
Fin contrato	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%			
Técnico Sistemas	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%			
Dimisión / Baja voluntaria	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%			
Responsable Serv.	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%			
Fin contrato	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%			
Despido Disciplinario	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%			
Coordinador	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%			
Dimisión / Baja voluntaria	0	0,00%	1.	33,33%	1	33,33%			
Fin contrato	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%			
Jubilación	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%			
Gestor Tf.	24	35,29%	44	64,71%	68	100,00%			
Dimisión / Baja voluntaria	10	14,71%	8	11,76%	18	26,47%			
Fin contrato	14	20,59%	28	41,18%	42	61,76%			
No superación periodo de prueba	7	10,29%	13	19,12%	20	29,41%			
Despido Objetivo	0	0,00%	1	1,47%	1	1,47%			
Despido Disciplinario	3	4,41%	2	2,94%	5	7,35%			
Top Esp.	31	29,81%	73	70,19%	104	100,00%			
Dimisión / Baja voluntaria	5	4,81%	8	7,69%	13	12,50%			
Fin contrato	22	21,15%	41	39,42%	63	60,58%			
Invalidez	0	0,00%	. 2	1,92%	2	1,92%			
Jubilación	0	0,00%	3	2,88%	3	2,88%			
Defunción	0	0,00%	1	0,96%	1	0,96%			
Despido Objetivo	3	2,88%	16	15,38%	19	18,27%			
Despido Disciplinario	1	0,96%	2	1,92%	3	2,88%			
TopMen.	203	22,56%	697	77,44%	900	100,00%			
Dimisión / Baja voluntaria	23	2,56%	59	6,56%	82	9,11%			
Fin contrato	162	18,00%	588	65,33%	750	83,33%			
No superación periodo de prueba	.16	1,78%	48	5,33%	64	7,11%			
Despido Disciplinario	2	0,22%	2	0,22%	4	0,44%			

Minais- Jens





Ayuo	lante Sistemas	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	
Fin c	ontrato	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	
Auxil	liar oficios Propios	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	
Fin c	ontrato	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	
Anali	ista Funcional	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	
Dimi	sión / Baja voluntaria	-1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	
Total		275	24,91%	829	75,09%	1104	100,00%	
Dimi	sión / Baja voluntaria	40	3,62%	76	6,88%	116	10,51%	
Fin c	ontrato	202	18,30%	661	59,87%	863	78,17%	
Inval	idez	0	0,00%	2	0,18%	2	0,18%	
No s	uperación periodo de prueba	23	2,08%	61	5,53%	84	7,61%	
Subr	ogación	1	0,09%	0	0,00%	1	0,09%	
Jubil	ación	0	0,00%	4	0,36%	4	0,36%	
Defu	nción	0	0,00%	1	0,09%	1	0,09%	
Desp	oido Objetivo	3	0,27%	17	1,54%	20	1,81%	
Desp	oido Disciplinario	6	0,54%	7	0,63%	13	1,18%	
		Baja	s 2018					
Titula	ado Grado Superior	0	0,00%	4	100,00%	4	100,00%	
Fin c	contrato	0	0,00%	3	75,00%	3	75,00%	
Desp	oido Objetivo	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	
Titula	ado Grado Medio	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	
Fin o	contrato	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	
Jefe	Departamento	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%	
Dimi	sión / Baja voluntaria	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%	
Anal	ista	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%	
Dimi	sión / Baja voluntaria	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	
Subr	rogación	- 1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	
Técr	nico Administrativo	0	66,67%	1	100,00%	1	166,67%	
Dimi	sión / Baja voluntaria	0	66,67%	1	100,00%	1	166,67%	
Supe	ervisor	0.	66,67%	1	100,00%	1	166,67%	
Dimi	sión / Baja voluntaria	0	66,67%	1	100,00%	1	166,67%	
Coor	rdinador	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	
Dimi	sión / Baja voluntaria	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	
Fin c	contrato	2	66,67%	0 .	0,00%	2	66,67%	
Gest	tor Tf.	23	24,73%	70	75,27%	93	100,00%	
	sión / Baja voluntaria	15	16,13%	2	2,15%	17	18,28%	
Fin c	contrato	6	6,45%	48	51,61%	54	58,06%	
Inva	lidez	2	2,15%	1	1,08%	3	3,23%	
No s	superación periodo de prueba	0	0,00%	19	20,43%	19	20,43%	
Тор	Esp.	45	15,05%	254	84,95%	299	100,00%	
Dimi	sión / Baja voluntaria	8	2,68%	15	5,02%	23	7,69%	
Fin	contrato	35	11,71%	211	70,57%	246	82,27%	
Inva	lidez	0	0,00%	11	3,68%	11	3,68%	
Jubi	lación	0	0,00%	12	4,01%	12	4,01%	
10 :	All and the second seco		0 000/		0 070/	0	0 670/	7

Sucus - Jerry

Subrogación

The same of the sa

0,00%

0,67%

2

2

1560

32

0,67%



DVA GARCIA

eo Sainder



Despido Disciplinario	2	0,67%	3	1,00%	5	1,67%
TopMen.	185	23,42%	605	76,58%	790	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	26	3,29%	71	8,99%	97	12,28%
Fin contrato	142	17,97%	500	63,29%	642	81,27%
No superación periodo de prueba	16	2,03%	34	4,30%	50	6,33%
Despido Disciplinario	1	0,13%	0	0,00%	1	0,13%
Auxiliar oficios Propios	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Fin contrato	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Total	261	21,77%	938	78,23%	1199	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	52	4,34%	91	7,59%	143	11,93%
Fin contrato	187	15,60%	764	63,72%	951	79,32%
Invalidez	2	0,17%	12	1,00%	14	1,17%
No superación periodo de prueba	16	1,33%	53	4,42%	69	5,75%
Subrogación	1	0,08%	2	0,17%	3	0,25%
Jubilación	0	0,00%	12	1,00%	12	1,00%
Defunción	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Despido Objetivo	0	0,00%	1	0,08%	1	0,08%
Despido Disciplinario	3	0,25%	3	0,25%	6	0,50%

2.1 Situaciones legales de suspensión del contrato laboral (IT, AT y EP, Maternidades, ...).

Este apartado reflejará todas las situaciones de absentismo o permisos donde de manera legal queda suspendida la relación laboral entre la persona empleada y empresa sin necesidad de que se extinga la misma. Es decir, periodos de ausencia que la normativa reconoce a la persona que esta empleada en la empresa.

Estas diferentes situaciones pueden ser permisos, como la maternidad y la paternidad, la protección durante el embarazo, la lactancia, excedencias de todo tipo, permisos especiales retribuidos o no, permiso por nacimiento o adopción, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incapacidades temporales por una contingencia común, permisos para el cuidado de hijos o familiares...

La distribución se hará de manera transversal por la variable de Género y por territorios, es decir, por los centros de trabajo que tiene la empresa repartidos por la geografía española.





6A GABIA

1.111

Leo Sourde 1

Incapacidad Temporal por Contingencia Común (ITCC).

INCAPACIDAD TEMPORAL 2017	PLAN	ITILLA	НОМ	BRES	MUJE	ERES	
(POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	% /	
BARCELONA	191	12,10%	31	14,90%	160	13,17%	
JAEN	157	9,94%	25	1,58%	132	8,36%	
LOGROÑO	4	0,25%	0	0,00%	. 4	0,25%	
MADRID	845	53,51%	127	8,04%	718	45,47%	
SEVILLA UNIFICADO	382	24,19%	25	1,58%	201	12,73%	
TOTAL	1579	100,00%	208	13,17%	1215	76,95%	
INCAPACIDAD TEMP 2018 (POR	PLAN	TILLA	НОМ	BRES	MUJI	MUJERES	
PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
BARCELONA	241	13,44%	35	10,84%	206	14,01%	
JAEN	169	9,43%	28	8,67%	141	9,59%	
LOGROÑO	9	0,50%	1	0,31%	8	0,54%	
MADRID	958	53,43%	164	50,77%	794	54,01%	
SEVILLA UNIFICADO	416	23,20%	95	29,41%	321	21,84%	
TOTAL	1793	100,00%	323	18,01%	1470	81,99%	

Tanto en 2017 como en 2018 en el caso de las mujeres son el colectivo que mantiene el grueso de incapacidad temporal, pero esto es algo lógico recordando los datos de plantilla que se manejan en el primer punto de este diagnóstico donde los porcentajes eran similares entre mujeres y hombres, por lo tanto, en este caso de la incapacidad temporal por contingencia

común siguen la misma tendencia que el género.

Mican-

Mass Page

16060 CO





Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional (ITCP, son los Accidentes de Trabajo).

ACCIDENTE DE TRABAJO 2017 (POR	PLAN	TILLA	HON	IBRES	MUJ	ERES
PLANTILLA)	TOTAL	%	TTL	%	TTL	% /
BARCELONA	1	2,44%	0	0,00	1	3,45
JAEN	7	17,07%	5	50,00	0	0,00
LOGROÑO	1	2,44%	0	0,00	1	3,45
MADRID	17	41,46%	3	30,00	14	48,28 %
SEVILLA UNIFICADO	15	36,59%	2	20,00	13	44,83 %
TOTAL	41	100,00	10	24,39	29	70,73 %
ACCIDENTE DE TRABAJO 2018 (POR	PLAN	TILLA	HON	IBRES	MUJ	ERES
PLANTILLA)	TTL	%	TTL	%	TTL	%
BARCELONA	8	20,00%	0	0,00	8	25,00 %
JAEN	5	12,50%	0	0,00	5	15,63 %
LOGROÑO	1	2,50%	0	0,00	1	3,13
MADRID	15	37,50%	5	62,50 %	10	31,25 %
SEVILLA UNIFICADO	11	27,50%	3	37,50 %	8	25,00 %
TOTAL	40	100,00	8	20,00	32	80,00

Smourie Jen-

(COO)

COT







) Maternidad.

	MATERNIDAD 2017 (POR PLANTILLA)	PLAN	NTILLA	НОМВ	RES	MUJ	IERES /		
	MATERNIDAD 2017 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	% //		
)	BARCELONA	1	3,13%	0	0,00%	1	3,13%		
	JAEN	10	31,25%	0	0,00%	10	31,25%		
	LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
	MADRID	13	40,63%	0	0,00%	13	40,63%		
	SEVILLA UNIFICADO	8	25,00%	0	0,00%	8	25,00%		
	TOTAL	32	100,00%	0	0,00%	32	100,00%		
	MATERNIDAD 2018 (POR PLANTILLA)	PLAN	TILLA	HOMBRES		MUJERES			
	MATERNIDAD 2016 (FOR FLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%		
	BARCELONA	-1	3,23%	0	0,00%	1	3,33%		
_	JAEN	11	35,48%	0	0,00%	11	36,67%		
_	LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
	MADRID	10	32,26%	0	0,00%	10	33,33%		
	SEVILLA UNIFICADO	9	29,03%	0	0,00%	8	26,67%		

AM PEN

To have

100,00%

Smon - Jens -

TOTAL

30

96,77%

0,00%





) Paternidad.

						1//
PATERNIDAD 2017 (POR PLANTILLA)	PLAN	NTILLA	HOM	IBRES	MUJE	RES //
PATERNIDAD 2017 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	9/9/
BARCELONA	. 0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JAEN	4	66,67%	4	66,67%	. 0	0,00%
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MADRID	1	16,67%	1	16,67%	0	0,00%
SEVILLA UNIFICADO	1	16,67%	1	16,67%	0	0,00%
TOTAL	6	100,00%	6	100,00%	0	0,00%
ATERNIDAD 2010 (DOD DI ANTILLA)	PLAN	PLANTILLA		IBRES	MUJE	RES
PATERNIDAD 2018 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GUADALAJARA	0	0,00%	0	0,00%	0 .	0,00%
JAEN	5	41,67%	5	41,67%	0	0,00%
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MADRID	5	41,67%	5	41,67%	0	0,00%
SEVILLA UNIFICADO	2	16,67%	2	16,67%	0	0,00%
TENERIFE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%	12	100,00%	0	0,00%

Guarda Legal.

GUARDA LEGAL 2017	PLAN	TILLA	HOM	IBRES	MUJE	ERES	
(POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
BARCELONA	5	2,50%	0	0,00%	5	2,84%	
JAEN	116	58,00%	18	75,00%	98	55,68%	
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
MADRID	42	21,00%	2	8,33%	40	22,73%	
SEVILLA UNIFICADO	37	18,50%	4	16,67%	33	18,75%	
TOTAL	200	100,00%	24	100,00%	176	88,00%	
GUARDA LEGAL 2018	PLAN	TILLA	HOM	IBRES	MUJERES		
(POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
BARCELONA	. 7	3,55%	0	0,00%	7	4,14%	
JAEN	105	53,30%	24	85,71%	81	47,93%	
LOGROÑO	1	0,51%	0	0,00%	1	0,59%	
MADRID	51	25,89%	3	10,71%	48	28,40%	
SEVILLA UNIFICADO	33	16,75%	1	3,57%	32	18,93%	
TOTAL	197	100,00%	28	14,21%	169	85,79%	

Muan- Jens

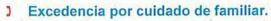












EXCEDENCIA	PLAN	TILLA	НОМ	BRES	MUJI	ERES	
CUIDADO FAMILIAR 2017 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
JAEN	4	100,00%	2	28,57%	2	14,29%	
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	1	7,14%	
MADRID	0	0,00%	5	71,43%	9	64,29%	
SEVILLA UNIFICADO	0	0,00%	0	0,00%	2	14,29%	
TOTAL	4	100,00%	7	175,00%	14	350,00%	
EXCEDENCIA	PLAN	ITILLA	НОМ	BRES	MUJERES		
CUIDADO FAMILIAR 2018 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
JAEN	11	57,89%	2	10,53%	9	56,25%	
LOGROÑO	0	0,00%	. 0	0,00%	0	0,00%	
MADRID	5	26,32%	1	5,26%	4	25,00%	
SEVILLA UNIFICADO	3	15,79%	0	0,00%	3	18,75%	
TOTAL	19	100,00%	3	15,79%	16	84,21%	

En este apartado con respecto a las excedencias por cuidado de familiar, tampoco se percibe ninguna desigualdad entre mujeres y hombres, porque los porcentajes y valores siguen los patrones que se reproducen a lo largo del plan.





1

Excedencia por cuidado de menor con enfermedad grave.

PLAN	NTILLA	НОМ	BRES	MUJI	ERES	
TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
23	100,00%	7	100,00%	16	100,00%	
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
23	100,00%	7	30,43%	16	69,57%	
PLAN	ITILLA	НОМ	BRES	MUJERES		
TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
.0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
23	92,00%	5	100,00%	18	90,00%	
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
2	8,00%	0	0,00%	2	10,00%	
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
25	100,00%	5	20,00%	20	80,00%	
	TOTAL 0 23 0 0 0 23 PLAN TOTAL 0 23 0 2	0 0,00% 23 100,00% 0 0,00% 0 0,00% 0 0,00% 23 100,00% PLANTILLA TOTAL % 0 0,00% 23 92,00% 0 0,00% 2 8,00%	TOTAL % TOTAL 0 0,00% 0 23 100,00% 7 0 0,00% 0 0 0,00% 0 0 0,00% 7 PLANTILLA HOM TOTAL % TOTAL 0 0,00% 0 23 92,00% 5 0 0,00% 0 2 8,00% 0	TOTAL % TOTAL % 0 0,00% 0 0,00% 23 100,00% 7 100,00% 0 0,00% 0 0,00% 0 0,00% 0 0,00% 0 0,00% 0 0,00% 23 100,00% 7 30,43% PLANTILLA HOMBRES TOTAL % TOTAL % 0 0,00% 0 0,00% 23 92,00% 5 100,00% 0 0,00% 0 0,00% 0 0,00% 0 0,00% 2 8,00% 0 0,00%	TOTAL % TOTAL % TOTAL 0 0,00% 0 0,00% 0 23 100,00% 7 100,00% 16 0 0,00% 0 0,00% 0 0 0,00% 0 0,00% 0 0 0,00% 0 0,00% 0 23 100,00% 7 30,43% 16 PLANTILLA HOMBRES MUJI TOTAL % TOTAL TOTAL 0 0,00% 0 0,00% 0 23 92,00% 5 100,00% 18 0 0,00% 0 0,00% 0 2 8,00% 0 0,00% 2	

Excedencias voluntarias.

EXCEDENCIA	PLAN	TILLA	HOM	BRES	MUJE	ERES	
VOLUNTARIA 2017 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	. %	TOTAL	%	
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
JAEN	2	7,41%	1	14,29%	1	5,00%	
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
MADRID	18	66,67%	4	57,14%	14	70,00%	
SEVILLA UNIFICADO	7	25,93%	2	28,57%	5	25,00%	
TOTAL	27	100,00%	7	25,93%	20	74,07%	
EXCEDENCIA	PLAN	TILLA	НОМ	BRES	MUJERES		
VOLUNTARIA 2018 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL %		TOTAL	%	
BARCELONA	2	9,09%	1	16,67%	1	6,25%	
JAEN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
MADRID	18	81,82%	4	66,67%	14	87,50%	
ȘEVILLA UNIFICADO	2	9,09%	1	16,67%	1	6,25%	
TOTAL	22	100,00%	6	27,27%	16	72,73%	

huan: feun-



EVA GARCIA



Excedencias por cuidado de hija/o

	1 200000				1		
EXCEDENCIA CUIDADO	PLAN	ITILLA	HOI	MBRES	· MUJ	ERES	
DE HIJOS 2017 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	OTAL %		%	
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
JAEN	13	28,89%	2	100,00%	11	42,31%	
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
MADRID	18	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	
SEVILLA UNIFICADO	14	31,11%	0	0,00%	15	57,69%	
TOTAL	45	100,00%	2	4,44%	26	57,78%	
EXCEDENCIA CUIDADO	PLANTILLA		НО	MBRES	MUJERES		
DE HIJOS 2018 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
JAEN	12	34,29%	5	71,43%	7	25,00%	
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
MADRID	8	22,86%	2	28,57%	6	21,43%	
SEVILLA UNIFICADO	15	42,86%	0	0,00%	15	53,57%	
TOTAL	35	100,00%	7	20,00%	28	80,00%	

Excedencias Forzosas.

	EXCEDENCIA	PLAN	TILLA	HOM	MBRES	MUJERES		
	FORZOSA 2017 (POR PLANTILLA)	TOTAL %		TOTAL	%	TOTAL	%	
	BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
	JAEN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
	LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
	MADRID	2	100,00%	1	100,00%	1	100,00%	
The San	SEVILLA UNIFICADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
	TOTAL	2	100,00%	1	50,00%	1	50,00%	

Smani- Jens-















EXCEDENCIA RESERVA	PLAI	NTILLA	HOM	BRES	MUJE	RES
PUESTO DE TRABAJO 2017 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
BARCELONA	0.	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JAEN	22	17,60%	5	25,00%	17	16,19%
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	~ 0	0,00%
MADRID	64	51,20%	11	55,00%	53	50,48%
SEVILLA UNIFICADO	39	31,20%	4	20,00%	35	33,33%
TOTAL	125	100,00%	20	16,00%	105	84,00%
EXCEDENCIA RESERVA	PLA	NTILLA	HOMBRES		MUJERES	
PUESTO DE TRABAJO 2018 (POR PLANTILLA)	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JAEN	23	15,54%	4	25,00%	19	14,39%
LOGROÑO	1	0,68%	0	0,00%	1	.0,76%
MADRID	76	51,35%	9	56,25%	67	50,76%
SEVILLA UNIFICADO	48	32,43%	3	18,75%	45	34,09%
TOTAL	148	100,00%	16	10,81%	132	89,19%

aui- Jeus-

agen agen

CGT





CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Tras el análisis de la información cualitativa y los datos cuantitativos se definirán las principales conclusiones y se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido de mejora.

Respecto al Salario Fijo:

Como se puede observar en esta tabla donde se establece diferenciación por genero clasificada por los grupos salariales de convenio y a su vez dividiéndolo por bandas salariales, el grueso se encuentra en el Grupo D del convenio colectivo.

En general predomina la presencia femenina, excepto en los grupos A y C. el grueso de bandas salariales es la de 13.000 € a 15.999 €.

En este sentido no se perciben desigualdades en este apartado en el que se expone la escala de salarios según convenio y grupos profesionales del mismo, separada por género, ya que es la variable transversal del plan de igualdad. Además, en lo que respecta al grueso que se ve reflejado en el grupo D, tiene mucho que ver con la jornada que tenga cada persona.

Respecto al Salario Variable:

Como podemos observar en los datos referidos a las retribuciones variables, evidentemente estas retribuciones son más elevadas en función de la categoría y el cargo que se ocupe, cuanta más responsabilidad en el cargo mayores serán las retribuciones variables.

El grueso de personas que reciben retribución variable se encuentra en las categorías profesionales Coordinador/a, Gestor/a, Teleoperador/a Especialista y Teleoperador/a Mensual. En ese grupo el mayor número de personas que reciben esta retribución son mujeres.

Con respecto al importe medio de retribución variable en algunos casos es más elevado para las mujeres y en otro para los hombres, pero la retribución variable depende de diversas variables y por lo tanto es complicado determinar porque sucede en cada caso.

De esta forma no se aprecia una situación de desigualdad en este apartado de retribuciones.

Respecto a las bajas laborales en la empresa:

Como se puede observar en cuanto a las desvinculaciones de la compañía, el motivo que más se sucede es la finalización de contrato, seguido de la dimisión o baja voluntaria y en tercer lugar de la no superación del periodo de prueba.

Con respecto a la variable de género los gruesos de salidas las producen las mujeres, pero en propinó a los datos que hemos venido analizando durante todo ese diagnóstico porque el porcentaje de mujeres es tres veces mayor que el de hombres, tanto en la compañía como en el sector, por lo tanto, existe una relación de proporcionalidad entre los datos, pero no se percibe desigualdad ya las cifras de salidas de mujeres y de hombres se reflejan igual en las entradas, entrando un mayor número de mujeres que de hombres.

- Respecto a las situaciones legales de suspensión del contrato laboral (IT, AT y EP, Maternidades...)
- 1. Incapacidad Temporal por Contingencia Común (ITCC)

Tanto en 2017 como en 2018 en el caso de las mujeres son el colectivo que mantiene el grueso de incapacidad temporal, pero esto es algo lógico recordando los datos de plantilla que se

Surani Jeur

42 (5)



M. 52.

manejan en el primer punto de este diagnóstico donde los porcentajes eran similares entre mujeres y hombres, por lo tanto, en este caso de la incapacidad temporal por contingencia común siguen la misma tendencia que el género.

Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional (ITCP, son los Accidentes de Trabajo)

En el caso de los accidentes producidos en el trabajo, como podemos ver son las mujeres quienes más accidente de trabajo sufren, pero como se mencionaba antes por la proporción de mujeres y hombres en plantilla, solamente por probabilidad es razonable que las cifras se muestren así.

En comparando la cifra de accidentes de trabajo con las cifras de plantilla, tanto de mujeres como de hombres podemos decir que el volumen de accidentes no es elevado en Ilunion Contact Center, siguiendo la tónica del sector del Contact Center, el cual no es un sector donde se dé mucha accidentabilidad y las patologías puedan venir por cuestiones más inmateriales e intangibles que un posible daño físico.

Muchos de estos accidentes entre hombres y mujeres se suceden de camino a su centro de trabajo, son In-itinere.

3. Maternidad

En cuanto al permiso de maternidad está claro que en su mayoría quienes se acogen a él son las mujeres. No se da ningún caso donde la mujer comparta el permiso de maternidad con su pareja.

4. Paternidad

Al igual que sucede con el permiso de maternidad, el permiso de paternidad solamente lo disfrutan los hombres, a pesar de que es posible compartir este periodo, al menos unos días, los hombres no lo comparten con su pareja.

5. Guarda legal

LA guarda legal es disfrutada tanto por mujeres como por hombres. En el caso de las mujeres y teniendo en cuenta que ocupan más del 70 % de la plantilla, parece razonable que disfruten más de esta medida. Pero como venimos comentando en apartados anteriores, lo más importante es que todas las personas se acojan a la medida que para eso está disponible para cualquier persona que cumplan las condiciones de acogerse a la misma. Por lo tanto, no percibimos una desigualdad en este sentido con respecto al disfrute de la guarda legal.

Sí que es cierto que también por cuestiones culturales de nuestra sociedad la suelen solicitar más mujeres, pero esto con el tiempo irá igualándose.

6. Excedencia por cuidado de familiar.

En este apartado con respecto a las excedencias por cuidado de familiar, tampoco se percibe ninguna desigualdad entre mujeres y hombres, porque los porcentajes y valores siguen los patrones que se reproducen a lo largo del plan.

7. Excedencia por cuidado de menor con enfermedad grave

Tanto mujeres como hombres se acogen a al cuidado de menor por enfermedad grave. Los hombres en principio mirándolos números absolutos en menor medida, pero si se mirasen en valor relativo (%) en cuanto datos de plantilla es posible que estuviesen igualados. Pero lo importante de esto es que tanto hombres como mujeres se acogen a esta situación, la cual se debe a cuestiones externas que se dan en sus familias, pero ambos si la necesitan deciden acogerse a la misma, por lo tanto, en este sentido no se encuentra desigualdad alguna.

Smani- Jens-

Tool Tool





CHA:

1.111

CGT

8. Excedencia voluntarias

Con respecto a las excedencias voluntarias seguimos la misma dinámica que se está observando durante todo el documento donde las mujeres se acogen más a este derecho que los hombres, siempre teniendo en cuenta que las mujeres cubren tres tercios de la platilla y los hombres aproximadamente uno.

9. Excedencias por cuidado de hija/o

Como podemos ver estas excedencias son más acogidas por las mujeres que por los hombres, aunque los hombres en proporción a su representación en plantilla también se acogen a las mismas en gran medida, por ello no percibimos desigualdad en cuanto a este aspecto.

10. Excedencia forzosas

Estas excedencias suelen ser muy poco habituales y por cuestiones muy específicas, pero aquí como podemos ver la equidad es total porque solamente lo han solicitado una mujer y un hombre en Sevilla, aunque como esto es algo muy excepcional la representatividad es muy poca. Pero a pesar todo en este tampoco existe desigualdad.

11. Excedencias con reserva de puesto

En la línea de las excedencias, permisos y situaciones de suspensión del contrato laboral anteriores, las mujeres se suelen acoger más que los hombres a estas medidas pero este hecho si tenemos en cuenta el contexto del sector y el contexto de llunion Contact Center en el que se desarrolla todo esto, es algo razonable y lógico porque las mujeres representan aproximadamente 3 veces más que los hombres en la compañía y entonces solamente por ese motivo es más probable que siempre se acojan a estas medidas en mayor número que los hombres. Pero eso no quiere decir que exista una desigualdad, al contrario, la desigualdad no existe porque tanto mujeres como hombres se acogen a dichos permisos y medidas.

luani-

fern-



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

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 (de/marzo)

LEY 3/2007

- Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa. Exposición de motivos III
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores/as y colaboradoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Art. 44.1
- El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Art. 44.2
- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Art. 44.3

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. [...] Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Art. 37.4
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario [...]. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. Art. 37.6
- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción [...]. La excedencia contemplada en el presente apartado [...]constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. Art. 46.3

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

 Comprobar si existen medidas de conciliación para que las personas trabajadoras puedan atender sus obligaciones personales y profesionales y el disfrute de estas no suponga "penalizaciones" en su carrera profesional. También se analizará la corresponsabilidad de

Suan- Jeur

acoo pen

1

1500 45 CG 45









los hombres en la atención de las obligaciones familiares, por ejemplo, a través del disfrute de las reducciones de jornadas y excedencias por guarda legal.

DIAGNÓSTICO

CUALITATIVO

 Comprobar si existe desequilibrio de género en el personal que se acoge a medidas de conciliación familiar.

CUANTITATIVO

- Distribución de género en personas con reducción de jornada.
- Distribución de género en personas con guarda legal
- Distribución de género en personas con lactancia.
- Distribución de género en personas con maternidad
- Distribución de género en personas con paternidad
- Distribución de género en personas con con accidente de trabajo
- Distribución de género en personas con de cuidado de menor con enfermedad grave
- Distribución de género en personas con enfermedad no laboral

CGT

acoo cool







1. Conciliación Familiar.

Actualmente en el mercado laboral cada día más compañías y organizaciones ayustan por la conciliación de la situación laboral con la situación familiar y personal de cada, por ello Ilunion Contact Center a continuación muestra datos de las personas que en su plantilla se han acogido a medida de conciliación.

Se desglosará por género y territorios las medidas conciliación a las que se han acogida las personas de la compañía en los años 2017 y 2018.

	BARCELONA 2017	<u> </u>				MACONT	1
		Н	%	М	%	TTL	% \
	ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0,00%	. 1	0,51%	1	0,51%
_	CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2	ENFERMEDAD NO LABORAL	31	15,66%	160	80,81%	191	96,46%
	GUARDA LEGAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
)	LACTANCIA	0	0,00%	5	2,53%	5	2,53%
	MATERNIDAD	0	0,00%	. 1	0,51%	1	0,51%
	PATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	TOTAL	31	15,66%	167	84,34%	198	100,00%

BARCELONA 2018		SC J. T.			
Estat Calaborate de Albravalla de Albravalla	Н	%	M	%	ı
ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0,00	8	3,11%	
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0.	0,00	0	0,00%	
ENFERMEDAD NO LABORAL	35	0,14	206	80,16%	
GUARDA LEGAL	0	0,00	7	2,72%	İ
LACTANCIA	0	0,00	1	0,39%	Ī
MATERNIDAD	0	0,00	0 -	0,00%	I
PATERNIDAD	0	0,00	0	0,00%	Ī

JAEN 2017						
	Н	%	M	%	TTL	%
ACCIDENTE DE TRABAJO	2	0,65%	5	1,62%	7	2,27%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	7	2,27%	16	5,18%	23	7,44%
ENFERMEDAD NO LABORAL	25	8,09%	125	40,45%	150	48,54%
GUARDA LEGAL	18	5,83%	97	31,39%	115	37,22%
LACTANCIA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MATERNIDAD	0	0,00%	10	3,24%	10	3,24%
PATERNIDAD	4	1,29%	0	0,00%	4	1,29%
TOTAL	56	18,12%	253	81,88%	309	100,00%

Sman- Jen-

TOTAL

CGT 47

TTL

0

241

1

0

0

257

35 13,62% 222 86,38%

% 3,11%

0,00%

93,77%

2,72%

0,39%

0,00%

0,00%

100,00%

A Caso







1					
Н	%	М	%%	TTL	%
0	0,00%	5	1,58%	5	1,58%
4	1,26%	24	7,57%	28	8,83%
28	8,83%	138	43,53%	166	52,37%
23	7,26%	81	25,55%	104	32,81%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	10	3,15%	10	3,15%
3	0,95%	1	0,32%	4	1,26%
58	18,30%	259	81,70%	317	100,00%
	0 4 28 23 0 0 3	0 0,00% 4 1,26% 28 8,83% 23 7,26% 0 0,00% 0 0,00% 3 0,95%	0 0,00% 5 4 1,26% 24 28 8,83% 138 23 7,26% 81 0 0,00% 0 0 0,00% 10 3 0,95% 1	0 0,00% 5 1,58% 4 1,26% 24 7,57% 28 8,83% 13843,53% 23 7,26% 81 25,55% 0 0,00% 0 0,00% 0 0,00% 10 3,15% 3 0,95% 1 0,32%	0 0,00% 5 1,58% 5 4 1,26% 24 7,57% 28 28 8,83% 13843,53% 166 23 7,26% 81 25,55% 104 0 0,00% 0 0,00% 0 0 0,00% 10 3,15% 10

1	-	1)	
1	1	1	1.0	1
42		M	10	eu
1	~	-	Bor	1

LOGROÑO 2017						9
	Н	%	M	%	TTL	%% /
ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMEDAD NO LABORAL	0	0,00%	3	50,00%	3	50,00%
GUARDA LEGAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LACTANCIA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PATERNIDAD	0	0,00%	3	50,00%	3	50,00%
TOTAL	0	0,00%	6	100,00%	6	100,00%

2		/
(GT	

LOGROÑO 2018						
	Н	%	М	%	TTL	%
ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0,00%	1	14,29%	1	14%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
ENFERMEDAD NO LABORAL	0	0,00%	5	71,43%	5	71%
GUARDA LEGAL	0	0,00%	1	14,29%	1	14%
LACTANCIA	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
MATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
PATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
TOTAL	0	0,00%	7	100,00%	7	100%



MADRID 2017						
	Н	%	M	%	TTL	%
ACCIDENTE DE TRABAJO	3	0,33%	14	1,52%	17	1,85%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	2	0,22%	- 2	0,22%
ENFERMEDAD NO LABORAL	126	13,71%	713	77,58%	839	91,29%
GUARDA LEGAL	2	0,22%	40	4,35%	42	4,57%
LACTANCIA	0.	0,00%	5	0,54%	5	0,54%
MATERNIDAD	0	0,00%	13	1,41%	13	1,41%
PATERNIDAD	.1	0,11%	0	0,00%	1	0,11%
TOTAL	132	14,36%	787	85,64%	919	100,00%

Sman- Jem-

15 co





GVA GARUA

le air de?





MADRID 2018						
	Н	%	М	%	TTL	%
ACCIDENTE DE TRABAJO	5	0,48%	10	0,96%	15	1,44%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	2	0,19%	2	0,19%
ENFERMEDAD NO LABORAL	164	15,72%	794	76,13%	958	91,85%
GUARDA LEGAL	3	0,29%	48	4,60%	51	4,89%
LACTANCIA	0	0,00%	2	0,19%	2	0,19%
MATERNIDAD	0	0,00%	10	0,96%	10	0,96%
PATERNIDAD	5	0,48%	0	0,00%	5	0,48%
TOTAL	177	16,97%	866	83,03%	1043	100,00%

SEVILLA 2017						
	Н	%	М	%	TTL	
ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0,00%	11	4,04%	11	4,04%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	4	1,47%	4	1,47%
ENFERMEDAD NO LABORAL	19	6,99%	200	73,53%	219	80,51%
GUARDA LEGAL	1	0,37%	30	11,03%	31	11,40%
LACTANCIA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MATERNIDAD	0	0,00%	7	2,57%	7	2,57%
PATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	.0	0,00%
TOTAL	20	7,35%	252	92,65%	272	100,00%

SEVILLA 2018	a					
	Н	%	М	%	TT L	%
		0,34	10000	1,36	5	1,70%
ACCIDENTE DE TRABAJO	1	%	4	%		.,
CUIDADO DE MENOR POR		0,00		1,02	3	1,02%
ENFERM.GRAVE	0	%	3	%	3	1,0270
	2	9,52	22	75,5	25	85,03
ENFERMEDAD NO LABORAL	8	%	2	1%	0	%
		0,00		10,2	0,2	10,20
GUARDA LEGAL	0	%	30	0%	30	%
		0,00		0,00	0	0,00%
LACTANCIA ·	0	%	0	%	U	0,00%
	3	0,00	-	2,04	6	2,04%
MATERNIDAD	0	%	6	%	0	2,0470
		0,00	10.7	0,00	0	0.000/
PATERNIDAD	0	.%	0	%	0	0,00%
	2	9,86	26	90,1	29	100,0
TOTAL	9	%	5	4%	4	0%

Sman: Jen-

75000 FD02 C6





CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Tras el análisis de la información cualitativa y los datos cuantitativos se definirán las principales conclusiones y se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido de mejora.

Las mujeres son quienes más se acogen a estas medidas de conciliación, pero como venimos reiterando en diferentes situaciones es algo normal que la cifra de mujeres sea mayor que la de hombres. Pero tanto mujeres como hombres en su proporción correspondiente si se acogen a estas medidas y cada vez más.

Por la rapidez con la que se vive en la actualidad es muy complicado conciliar la vía laboral y familiar o personal y por lo tanto a lo que debe tender el mercado laboral en general es a facilitar y flexibilizar la forma de trabajar de las personas para conseguir e ir avanzando en esta materia de la conciliación. En Ilunion Contact Center como podemos observar en los cuadros de cada territorio de más arriba se apuesta por la posibilidad siempre que sea viable de facilitar y fomentar situaciones de conciliación. Esto se lleva a cabo indistintamente de si una persona es mujer o es hombre, lo que tiene en cuenta es la persona y su necesidad. De esta manera podemos decir que no se aprecia situación de desigualdad en el área de conciliación.

SS CGT

AGARCA

1

Sman- Jenn-

200 gan







3.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL.

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:
 - La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación. Art. 27.3.a
- La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, expone en su disposición duodécima las siguientes modificaciones relativas a la Ley P.R.L. 31/1995 (párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del Art. 26):

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la **trabajadora embarazada** o del feto... esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos"

Lo dispuesto en el párrafo anterior ,también será de aplicación durante el **periodo de lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo...Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias prevista en el número tres de este artículo. *Disposición adicional duodécima (Modificación del párrafo primero del apartado 4)*.

 Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Art. 48.1

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- El trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Art.19.1*
- En la relación de trabajo, los trabajadores/as tienen derecho: al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Art. 4.2.e
- Se considerarán incumplimientos contractuales: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de género al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Art. 54.2.g

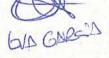
1 aco ext

Snain- Jens-

The Courties







ÁMBITO DEL ANÁLISIS



- Considerar las medidas encaminadas a prevenir, atender y resolver las situaciones de acoso independientemente de su origen y/o condición y situación de la persona. El nivel de implantación de las medidas y sus resultados dependerá en gran parte de la sensibilización de la plantilla y el compromiso de la organización, facilitado por un adecuado procedimiento de comunicación y participación como instrumento indispensable para generar confianza, conocimiento y resultado.
- Analizar si las políticas de prevención de riesgos tienen la perspectiva de género, principalmente para mujeres embarazadas y en situación de lactancia.
- Observar si el procedimiento para las reclamaciones de acoso considera además del acoso
 por razón de sexo o sexual otros tipos de acoso, como el acoso moral o el originado por
 otra condición o situación de la persona y pueda ser motivo de discriminación.

DIAGNÓSTICO

CUALITATIVO



- Comprobar la existencia de un Protocolo de prevención del Acoso, así como su accesibilidad al mismo por parte de la plantilla y su difusión en la Empresa.
- Comprobar la existencia de algún Comité o Comisión responsable de actuar frente a las situaciones de acoso y la existencia de algún protocolo de actuación y de comunicación para presentar reclamaciones de este tipo garantizando la protección a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad.
- Valorar si existen medios de sensibilización de la plantilla y/o mandos para evitar conductas de acoso.
- Analizar si se garantiza la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Especialmente la protección de las personas trabajadoras más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial (Ley de P.R.L. 31/95).
- Comprobar si se dispone de un procedimiento de protección a la maternidad, embarazo o lactancia.
- Observar si se valoran las condiciones que pueden requerir las mujeres en situación de embarazo y embarazo con riesgo.
- Examinar si existen programas de salud laboral con perspectiva de género en la Empresa.

CUANTITATIVO

NUMERO DE PROTOCOLOS ABIERTOS

Muan- Jens









by acco

2) All

En este apartado se exponen las herramientas y mecanismos de los que la empresa dispone para prevenir y evitar conductas de acoso sexual o por razón sexo y de acoso laboral. Igualmente, si existen casos y si se ha procedido en consecuencia.

Ilunion Contact Center consensua con la RLT en el año 2013 un Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

En el mismo se definen los siguientes parámetros:

- Ámbito de aplicación
- Definiciones
- Acciones y comportamientos considerados como tal en el ámbito de la empresa
- Circunstancias agravantes
- Actuaciones previas
- Procedimientos de actuación
- Medidas cautelares
- Conclusiones
- Plazos
- Garantías del procedimiento

Además, se colabora entre parte social y empresa en la elaboración del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión ante el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

En él se definen las siguientes directrices:

- La declaración de intenciones
- Composición
- Atribuciones
- Convocatoria de las sesiones
- Actas
- Adaptación y modificación del reglamento

En el año 2017 se consensua el Protocolo De Actuación ante el Acoso Laboral o Mobbing en el Ámbito Laboral, guardando la misma estructura.

En 2017 se produce una denuncia por una situación de acoso laboral, se activa la comisión anti – acoso y se pone en marcha todo el mecanismo recogido en el protocolo de actuación ante situaciones de acoso. Se siguen todos los procedimientos y acciones marcadas en el protocolo y su reglamento de funcionamiento y la comisión, compuesta por miembros de la RLT y de la empresa resuelven que la denuncia no procede por no haber acoso en esa determinada situación.

El expediente concluye sin aplicación de medida alguna puesto que la resolución de la comisión dictamina que no existe acoso laboral en la situación denunciada.

Dicho esto, es una garantía comprobar que las herramientas y mecanismos con-creados por la parte social y la empresa funcionan y surten efecto cuando se denuncia una posible situación de acoso de cualquier tipo.

En enero de 2017 se celebran cursos de Igualdad para la concienciación sobre e la igualdad entre mujeres y hombres. En marzo de ese mismo año se ponen en marcha campaña de sensibilización con motivo del 8 de marzo, día internacional de la Mujer.

El 30 de junio de 2017, a través del Tablón Corporativo, se comunica a todo el personal de Ilunion Contact Center, S.A. que se había firmado en el Comité de Seguridad y Salud el "Protocolo de Acoso Laboral". En este protocolo quedan definidos:

lman: Jen



THE

EVA GAPGIA

- Los comportamientos y lenguaje que pueden ser considerados como acoso laboral en el ámbito de nuestras empresas.
- Las actuaciones que debe llevar a cabo la empresa tanto para la prevención del acosocomo para la resolución de posibles conflictos a este respecto, así como responsabilidades y régimen sancionador.

Dentro de dicho protocolo se ha creado una Comisión Paritaria para la prevención del acoso integrada por empresa y delegados de prevención. El objetivo de dicha Comisión es:

- Vigilar, investigar y proponer la adopción de medidas para prevenir cualquier comportamiento que pueda ser considerado acoso.
- Recepción de formulario de denuncias de aquellos/as trabajadores/as afectados/as por una posible situación de acoso.
- Investigación de los hechos denunciados.
- Llevar a cabo medidas cautelares
- Propuesta de medidas correctoras
- Posterior seguimiento.

Además de realizan campañas de sensibilización como el concierto MADWOMENFEST contra la violencia de género, celebrado el 09 de noviembre de 2018, fomentando y facilitando la participación de la plantilla con sorteo de entradas.

COT

Sman-

1 BEN











3.14. CONCLUSIÓN GENERAL DIAGNÓSTICO.

En definitiva y tras la exposición y análisis de todos los puntos pactados por la representación de los trabajadores y la empresa para ser incluidos en el mismo, a pesar de no haber un equilibrio entre los mismos, habiendo en la mayoría de las materias laborales analizadas una situación que decanta la balanza por el colectivo de las mujeres, debemos extrapolar esto al contexto del sector y de Ilunion Contact Center y entonces podremos encontrar sentido a estos datos.

Tanto en el sector como en Ilunion Contact center la mujer tiene una presencia superior a los hombres, situación debida puede ser a muchos factores como puede ser la flexibilidad de horarios y de jornadas que ofrece el sector, porque las mujeres puedan ser mejores comunicador, porque es un sector que por arraigo cultural siempre se ha relacionado con mujeres... en definitiva por numerosas variables y factores que seguramente estarían por determinar, pero por todo ello debemos tener claro que esto es una realidad y que por no haber equilibrio entre mujeres y hombres no significa que no exista igualdad de oportunidades y trato entre ambos colectivos.

De esta forma, y en medida de la representación de mujeres y hombres en plantilla, tanto unas como otros participan en las diferentes medidas de conciliación, ocupan puestos de alta media- dirección, jornadas a tiempo completo y tiempo parcial... y debido a ello concluimos que no existen desigualdad de trato ni de oportunidades en Ilunion Contact Center por razón de género, al contrario en Ilunion Contact Center además de apostar por la igualdad de trato y oportunidades se apuesta por la diversidad y la pluralidad de personas, dando importancia a valores como el compromiso de las personas, la solidaridad, cooperación y colaboración entre las mismas, las ganas de hacer las cosas bien la pasión que cada persona pone en su desempeño en la organización.

Por consiguiente y no habiendo detectado una situación de desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para que esa situación mejore más aún con él en el corto medio plazo y se creé más conciencia con ello y se generen mecanismos de prevención para situaciones de discriminación por género, a continuación en el apartado del plan de igualdad se establecerán objetivos y medidas a llevar a cabo en estos cuatro años de vigencia del plan para la igualdad y la diversidad sea un mantra y una cultura dentro de llunion Contact Center.

lman- Fen







PLAN DE IGUALDAD

























Aman- Jens





FECHA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Fecha de elaboración primer Plan de Igualdad	Fecha de aprobación Dirección	Fecha de aprobación RLT	Vigencia (4 años)
		05/06/2020	05/06/2024
Fecha actualización	Fecha de aprobación Dirección	Fecha de aprobación RLT	Vigencia (4 años)
The source		05/06/2020	05/06/2024

Dillice

leo sinder)

CGT

Mucm-

Coo Regard



ALCANCE Y VIGENCIA

La vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años.

Durante su vigencia se realizará un seguimiento anual y a los cuatro años se evaluará el desarrollo y evolución que implicará necesariamente la realización de un nuevo diagnóstico

de igualdad y Plan de Igualdad.

EVA GARCA



ÁMBITO DE APLICACIÓN 2.

El Plan de Igualdad será de aplicación en ILUNION CONTACT CENTER, S.A para toda la plantilla incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa.

EVA GARGA

& Say de

TOT



3. PLAN DE IGUALDAD

3.1 ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del PLAN DE IGUALDAD es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por género.

La elaboración del Plan de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir medidas correctoras de los desequilibrios detectados en el Diagnóstico.
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de personas se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.

o Sander

10 T

\$

CGT

Amani- Jenu-



CON CON



3.2 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

El punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad es recoger el contenido del apartado de conclusiones y situación en materia de igualdad correspondiente a cada una de las áreas analizadas en el Diagnostico. Esta información se traslada a la Ficha Conclusiones del Diagnóstico y sobre la base de las conclusiones obtenidas del Diagnóstico se establecen los objetivos del Plan y las medidas a aplicar.

· Ficha Conclusiones del Diagnóstico

0	FICIA	Conclusiones del Diagnóstico
ÁR	EA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
3.1	Representatividad de Género	1. Respecto al género: Con respecto a los datos del sector del Contact Center de 2018 en España, según el último estudio de la Asociación CEX a la que pertenecen las compañías más grandes del sector y entre las que se encuentra llunion Contact Center, el 68 % de puestos está ocupado por mujeres y el 32 % por hombres. En Ilunion Contact Center la ocupación de las mujeres está muy por encima del dato del sector, teniendo en 2017 un 77,12 % de mujeres en su plantilla y en 2018 un 76,76 %.
		2. Respecto a género y discapacidad En estos datos la tendencia sigue siendo la misma que en la distribución por género, las mujeres con discapacidad ocupan más puestos que los hombres con discapacidad. La representación por mujeres y hombres con discapacidad en Ilunion Contact Center está relacionada con la situación que se da en el total de plantilla por género, aunque la distancia entre unas y otros no es tan amplia.
C	COT COT	3. Respecto al género y la edad: En este caso podemos observar que las dos bandas de edad más abundantes tanto por mujeres como por hombres son las de 35 a 44 años y la siguiente de 45 a 54 años. En dichas bandas de edad las mujeres son más del doble que los hombres. En cuanto a la edad no se aprecia desigualdad o desequilibrio porque dentro de su representatividad dentro de toda la plantilla, tanto mujeres como hombres siguen la misma curva en las diferentes bandas de edad, es decir, en las tres primeras bandas comprendidas desde menos de 18 años hasta 34 ambos colectivos van subiendo en progresión, luego el grueso está en la bandas de edad comentadas más arriba de 35 a 54 años y a partir de estas tanto mujeres como hombres comienza a descender de forma lineal.
3.2	Clasificación profesional	Exceptuando los puestos del Grupo A y C en el resto de grupos profesionales la mayor ocupación es de mujeres. En los puesto s Directivos o de Jefes de área del grupo A están ocupados por más hombres que por mujeres, por poca diferencia 1 persona en concreto. Claro apuntar que el diagnostico se ha elaborado en el transcurso de 2019 con datos cerrados de los años 2017 y 2018, se debe apuntar que la situación en estos puestos comentados anteriormente ha habido cambios, siendo 4 mujeres de las 6 personas de Contact Center que componen el Comité de Dirección de la compañía. Al igual que ha cambiado la situación en cuanto al puesto de Jefa/e de área o departamento donde las mujeres son más que los hombres.

P. Alha

COT

I hua

Jan 61





\$1

3.3 Formación y desarrollo profesional

Con respeto a la formación interna los datos de un año y otro son muy parecidos entre mujeres y hombres. Como viene sucediendo a lo largo del diagnóstico, los porcentajes de mujeres que han realizado formación interna son mayores que los de los hombres, pero esa situación viene dada por la representatividad que ambos tienen en la plantilla total de llunion Contact Center y en cada territorio. Así pues, esto no quiere decir que exista una desigualdad entre hombres y mujeres que favorezca a las mujeres, sino que el sector del Contact Center es un sector con mayor presencia de la mujer y eso en este caso se extrapola a las cifras de plantilla de llunion Contact Center. De esto podemos deducir que los datos de formación interna están directamente relacionados con la proporcionalidad que tienen las mujeres y hombres en la plantilla y los territorios en llunion Contact Center.

3.4 trabajo generales, auditoría salarial y absentismo

· Respecto al Salario Fijo:

Como se puede observar en esta tabla donde se establece diferenciación por género clasificada por los grupos salariales de convenio y a su vez dividiéndolo por bandas salariales, el grueso se encuentra en el Grupo D del convenio colectivo.

En general predomina la presencia femenina, excepto en los grupos A y C. el grueso de bandas salariales es la de 13.000 € a 15.999 €.

En este sentido no se perciben desigualdades en este apartado en el que se expone la escala de salarios según convenio y grupos profesionales del mismo, separada por género, ya que es la variable transversal del plan de igualdad. Además, en lo que respecta al grueso que se ve reflejado en el grupo D, tiene mucho que ver con la jornada que tenga cada persona.

Respecto al Salario Variable:

Como podemos observar en los datos referidos a las retribuciones variables, evidentemente estas retribuciones son más elevadas en función de la categoría y el cargo que se ocupe, cuanta más responsabilidad en el cargo mayores serán las retribuciones variables.

El grueso de personas que reciben retribución variable se encuentra en las categorías profesionales Coordinador/a, Gestor/a, Teleoperador/a Especialista y Teleoperador/a Mensual. En ese grupo el mayor número de personas que reciben esta retribución son mujeres.

Con respecto al importe medio de retribución variable en algunos casos es más elevado para las mujeres y en otro para los hombres, pero la retribución variable depende de diversas variables y por lo tanto es complicado determinar porque sucede en cada caso. De esta forma no se aprecia una situación de desigualdad en este apartado de retribuciones.

Respecto a las bajas laborales en la empresa:

Como se puede observar en cuanto a las desvinculaciones de la compañía, el motivo que más se sucede es la finalización de contrato, seguido de la dimisión o baja voluntaria y en tercer lugar de la no superación del periodo de prueba.

Con respecto a la variable de género los gruesos de salidas las producen las mujeres, pero en propinó a los datos que hemos venido analizando durante todo ese diagnóstico porque appercentaje de mujeres es tres veces mayor que el de hombres, tanto en la

1.16 Descer

aco par

Jew Sur



DIA GARCA





compañía como en el sector, por lo tanto, existe una relación de proporcionalidad entre los datos, pero no se percibe desigualdad ya las cifras de salidas de mujeres y de hombres se reflejan igual en las entradas, entrando un mayor número de mujeres que de hombres.

 Respecto a las situaciones legales de suspensión del contrato laboral (IT, AT y EP, Maternidades...)

12. Incapacidad Temporal por Contingencia Común (ITCC)

Tanto en 2017 como en 2018 en el caso de las mujeres son el colectivo que mantiene el grueso de incapacidad temporal, pero esto es algo lógico recordando los datos de plantilla que se manejan en el primer punto de este diagnóstico donde los porcentajes eran similares entre mujeres y hombres, por lo tanto, en este caso de la incapacidad temporal por contingencia común siguen la misma tendencia que el género.

13. Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional (ITCP, son los Accidentes de Trabajo)

En el caso de los accidentes producidos en el trabajo, como podemos ver son las mujeres quienes más accidente de trabajo sufren, pero como se mencionaba antes por la proporción de mujeres y hombres en plantilla, solamente por probabilidad es razonable que las cifras se muestren así.

En comparando la cifra de accidentes de trabajo con las cifras de plantilla, tanto de mujeres como de hombres podemos decir que el volumen de accidentes no es elevado en Ilunion Contact Center, siguiendo la tónica del sector del Contact Center, el cual no es un sector donde se dé mucha accidentabilidad y las patologías puedan venir por cuestiones más inmateriales e intangibles que un posible daño físico.

Muchos de estos accidentes entre hombres y mujeres se suceden de camino a su centro de trabajo, son In-itinere.

14. Maternidad

En cuanto al permiso de maternidad está claro que en su mayoría quienes se acogen a él son las mujeres. No se da ningún caso donde la mujer comparta el permiso de maternidad con su pareja.

15. Paternidad

Al igual que sucede con el permiso de maternidad, el permiso de paternidad solamente lo disfrutan los hombres, a pesar de que es posible compartir este periodo, al menos unos días, los hombres no lo comparten con su pareja.

16. Guarda legal

LA guarda legal es disfrutada tanto por mujeres como por hombres. En el caso de las mujeres y teniendo en cuenta que ocupan más del 70 % de la plantilla, parece razonable que disfruten más de esta medida. Pero como venimos comentando en apartados anteriores, lo más importante es que todas las personas se acojan a la medida que para eso está disponible para cualquier persona que cumplan las condiciones de acogerse a la misma. Por lo tanto, no percibimos una desigualdad en este sentido con respecto al disfrute de la guarda legal.

Sí que es cierto que también por cuestiones culturales de nuestra sociedad la suelen solicitar más mujeres, pero esto con el tiempo irá igualándose.

17. Excedencia por cuidado de familiar.

111-

man-fein-



THE SPECIAL STATES



En este apartado con respecto a las excedencias por cuidado de familiar, tampoco se percibe ninguna desigualdad entre mujeres y hombres, porque los porcentajes y valores siguen los patrones que se reproducen a lo largo del plan.

18. Excedencia por cuidado de menor con enfermedad grave

Tanto mujeres como hombres se acogen a al cuidado de menor por enfermedad grave. Los hombres en principio mirándolos números absolutos en menor medida, pero si se mirasen en valor relativo (%) en cuanto datos de plantilla es posible que estuviesen igualados. Pero lo importante de esto es que tanto hombres como mujeres se acogen a esta situación, la cual se debe a cuestiones externas que se dan en sus familias, pero ambos si la necesitan deciden acogerse a la misma, por lo tanto, en este sentido no se encuentra desigualdad alguna.

19. Excedencia voluntarias

Con respecto a las excedencias voluntarias seguimos la misma dinámica que se está observando durante todo el documento donde las mujeres se acogen más a este derecho que los hombres, siempre teniendo en cuenta que las mujeres cubren tres tercios de la platilla y los hombres aproximadamente uno.

20. Excedencias por cuidado de hija/o

Como podemos ver estas excedencias son más acogidas por las mujeres que por los hombres, aunque los hombres en proporción a su representación en plantilla también se acogen a las mismas en gran medida, por ello no percibimos desigualdad en cuanto a este aspecto.

21. Excedencia forzosas

Estas excedencias suelen ser muy poco habituales y por cuestiones muy específicas, pero aquí como podemos ver la equidad es total porque solamente lo han solicitado una mujer y un hombre en Sevilla, aunque como esto es algo muy excepcional la representatividad es muy poca. Pero a pesar todo en este tampoco existe desigualdad.

22. Excedencias con reserva de puesto

En la línea de las excedencias, permisos y situaciones de suspensión del contrato laboral anteriores, las mujeres se suelen acoger más que los hombres a estas medidas pero este hecho si tenemos en cuenta el contexto del sector y el contexto de llunion Contact Center en el que se desarrolla todo esto, es algo razonable y lógico porque las mujeres representan aproximadamente 3 veces más que los hombres en la compañía y entonces solamente por ese motivo es más probable que siempre se acojan a estas medidas en mayor número que los hombres. Pero eso no quiere decir que exista una desigualdad, al contrario, la desigualdad no existe porque tanto mujeres como hombres se acogen a dichos permisos y medidas.

Ejercicio
corresponsable
de los derechos
de la vida
personal, familiar,
y laboral.

Tras el análisis de la información cualitativa y los datos cuantitativos se definirán las principales conclusiones y se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido de mejora.

Las mujeres son quienes más se acogen a estas medidas de conciliación, pero como venimos reiterando en diferentes situaciones es algo normal que la cifra de mujeres sea mayor que la de hombres. Pero tanto mujeres como hombres en su proporción correspondiente si se acogen a estas medidas y cada vez más.

Por la rapidez con la que se vive en la actualidad es muy complicado conciliar la vía laboral y familiar o personal y por lo tanto a lo que debe tender el mercado laboral en general es a facilitar y flexibilizar la forma de trabajar de las personas para conseguir e

3.5

/ ATL

The second second

lucus - Jeur



NA GARCIA

ir avanzando en esta materia de la conciliación. En Ilunion Contact Center como podemos observar en los cuadros de cada territorio de más arriba se apuesta por la posibilidad siempre que sea viable de facilitar y fomentar situaciones de conciliación. Esto se lleva a cabo indistintamente de si una persona es mujer o es hombre, lo que tiene en cuenta es la persona y su necesidad. De esta manera podemos decir que no se aprecia situación de desigualdad en el área de conciliación.

Hollesce CGT





3.3 ME Una ve a impla

3.3 MEDIDAS

Una vez descritos los objetivos específicos **por cada área de análisis** se definirán las medidas a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la L.O 3/2007 o favorecer mejoras en materia de igualdad de la empresa.

Se distinguen dos tipos de acciones:

Medidas de mejora (MM)

Estas medidas responden <u>a las no adecuaciones</u> detectadas en las áreas analizadas y por tanto deben ser aplicadas con el objeto de cumplir con la establecido en la L.O. 3/2007.

• <u>Medidas para favorecer la igualdad (MFI) también denominadas Buenas</u> Prácticas

Estas medidas responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican medidas específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad de trato, controlidades y no discriminación.

oportunidades y no discriminación.

66

0000 Pern







• Ficha relación de medidas del Plan de Igualdad

Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	TIPO	PLAZO APLICACIÓN
01	Flexibilidad horaria durante el periodo de adaptación de educación infantil en los centros educativos que se ceñirá solo y exclusivamente al periodo de adaptación que tenga el centro, que debe ser acreditado por certificado expedido por el centro educativo flexibilizando las bandas horarias del convenio colectivo. En caso de que exista un número de coincidencias en la misma franja horaria que impida la correcta prestación del servicio no se podrá aplicar dicha medida a todas las personas que lo hayan solicitado, informando a la Comisión de Igualdad de las limitaciones de la concesión. Acordando de común acuerdo entre empresa y trabajador/a la recuperación de dichas horas.	MFI	Inmediata a la firma del plan
02	Reducción de jornada por ambos progenitores en la misma empresa siempre y cuando tal concesión no suponga un riesgo para la solvencia del servicio o campaña adscrita de los trabajadores/as.	MFI	Inmediata a la firma del plan
03	Ampliarán en 10 minutos descansos de mujeres embarazadas hasta la semana veintidós de embarazo.	MFI	Inmediata a la firma del plan
04	Adaptación horaria para familias monoparentales, separadas o divorciadas para cuidado de menor cuando se acredite que esa persona es la responsable legal del menor y se justifiquen esa petición de adaptación de horarios, es decir, con horarios del colegio o guardería.	MFI	Inmediata a la firma del plan
05	Se priorizarán las solicitudes de cambio de turno de aquellos/as que tengan persona con discapacidad, grado de dependencia reconocido o enfermedad grave a cargo cuando acrediten que son responsables legales de los mismos.	MFI	Inmediata a la firma del plan
06	Se facilitará a la persona encargada de un menor la documentación necesaria para que pueda solicitar plaza en una guardería cercana al centro de trabajo.	MFI	Inmediata a la firma del plan
07	Se concederá la posibilidad de ampliar hasta un máximo de dos meses la excedencia especial para trámites de adopción fuera del país de con reserva de puesto cuando se acrediten los trámites correspondientes y no existiendo una excedencia especial ni al inicio ni al final de este periodo.	MFI	Inmediata a la firma del plan
08	Se concederá una excedencia de un máximo de 5 años para víctimas de violencia de género reconocida legamente como tal, que por voluntad propia hayan comunicado esa situación a la empresa, con compromiso de incorporación en un mes desde la solicitud de reincorporación en la vacante que se encuentre disponible en ese momento.	MFI	Inmediata a la firma del plan
09	Se facilitará la adaptación de la jornada a las víctimas de violencia de género cuando la persona comunique su situación a la empresa por voluntad propia y acredite que es víctima de violencia de género.	ММ	Inmediata a la firma del plan
10	Se facilitará formación en igualdad de las personas encargadas de los procesos de selección y a las personas que componen la comisión de igualdad, a través de la FUNDAE, al menos una vez durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Esta formación sería voluntaria y con modalidad on-line.	ММ	Como se desarrolla durante toda la vigencia del plan este indicador se medirá al

<u>Ses</u>

Muali-

leur Ja



	F C67	Tiplia.	vencimiento del plan.
11	Los procesos de selección se realizarán priorizando al personal de ILUNION, independientemente de que se realicen posteriormente con personal externo.	ММ	A año vencido en febrero de dicho año vencido se entregará el informe7referido al año anterior.
12	Se facilitará la contratación de colectivos vulnerables en el caso de que cumplan con el perfil del puesto y en igualdad de condiciones con otros candidatos, cuando la persona comunique su situación a la empresa por voluntad propia y acredite su condición de colectivo vulnerable.	ММ	A año vencido en febrero de dicho año vencido se entregará el informe referido al año anterior.
13	Se realizará formación de reciclaje tras excedencias o bajas de larga duración, garantizando una correcta incorporación.	MM	A año vencido en febrero de dicho año vencido se entregará el informe referido al año anterior.
14	Se realizará formación específica dirigida a los trabajadores/as que hayan promocionado internamente.	ММ	A año vencido en febrero de dicho año vencido se entregará el informe referido al año anterior.
15	Se realizará formación en igualdad para los coordinadores/as supervisores/as y Responsables a través de la FUNDAE, al menos una vez durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Esta formación sería voluntaria y con modalidad on-line.	MFI	Como se desarrolla durante toda la vigencia del plan este indicador se medirá al vencimiento del plan.
16	Se incluirá en la formación de PRL un módulo obligatorio sobre prevención por acoso sexual, laboral o razón de sexo, así como cualquier otra discriminación.	ММ	A año vencido en febrero de dicho año vencido se entregará el informe referido al año anterior.
17	Se elaborará un díptico o tríptico para sensibilización en materia de acoso, al menos dos veces durante la vigencia del plan con la colaboración de la comisión de igualdad.	ММ	Como se desarrolla durante toda la vigencia del plan este indicador se

f. All

Inan-

Jeur -

5	TILINION.		£	TO DE
	ILOMION	MAS		200
	Contact Center B	PO GARDON	1	
		6	tanbel)

	Though the same of		
	CGT CGT		medirá al vencimiento del plan.
18	La Comisión de seguimiento, como órgano de control y seguimiento del Plan de Igualdad, garantizará la máxima transparencia en este tema y velará por garantizar la igualdad y tomar las medidas preventivas para evitar la discriminación.	ММ	Inmediata a la firma del plan
19	La empresa informará de los permisos, licencias, del Plan de Igualdad y de los derechos reconocidos a víctimas de violencia de género. Toda esta información se definirá en las reuniones ordinarias y extraordinarias de la comisión de seguimiento.	ММ	en el primer semestre del año cuando se celebre la comisión de Igualdad.
20	En los días significativos en la lucha contra la desigualdad entre mujeres hombres y contra la violencia de género la empresa participará, en aras de dar visibilidad al centro, en los actos que realiza el Grupo ILUNION, que son numerosos y tienen mucha difusión.	ММ	A año vencido en la reunión ordinaria de la comisión de igualdad.
21	La Empresa empleará un lenguaje inclusivo y no sexista y se evitarán las imágenes o comunicaciones que puedan entrañar connotaciones sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	ММ	Inmediata a la firma del plan
22	Se definirán los canales de comunicación, vía telefónica, mail o personal, con los miembros del Comité para situaciones de acoso tanto para las zonas que hayan firmado el protocolo como para las que no lo hayan hecho y que pudieran adherirse al mismo.	ММ	RRHH / comisión de actuación en situaciones de coso.
23	La Empresa no tramitará las denuncias de acoso anónimas porque no es posible intervenir ni ayudar a la persona que lo esté padeciendo en su caso.	MM	reunión ordinaria comisión igualdad.
24	En las ofertas de promociones internas se publicarán los horarios y todas las especificaciones requeridas en el puesto.	MFI	Inmediata a la firma del plan
25	La Empresa difundirá el Plan de Igualdad una vez firmado y publicado, poniéndolo a disposición de todas las personas de la empresa para que puedan consultar a qué medidas pueden acogerse y las mejoras que propone el Plan.	MM	2 meses posteriores a la firma del plan.
26	La Empresa promoverá el actual Protocolo de Actuación en situaciones de Acoso para que se aplique y sea ratificado en todas las zonas, y lo revisará para que recoja todos los aspectos relacionados con situaciones de acoso de cualquier tipo (sexual, laboral), incluyendo desde la prevención y detección de posibles casos, pasando por la denuncia y el proceso de ejecución del protocolo, hasta el cierre del caso y la determinación de la resolución y la recomendación de medidas por parte de la comisión de actuación ante situaciones de Acoso.	ММ	En el primer año de vigencia del plan de igualdad.
. 27	La Empresa comunicará a la Comisión de seguimiento del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género en el caso de que las mujeres que se encuentren o hayan sufrido esa situación lo trasladen a la Empresa de forma voluntaria. La Empresa informará a la comisión solamente de los datos numéricos sin identidad o datos personal de la víctima, por lo delicado de la situación y en cumplimiento del Reglamento de Protección de Datos.	MFI	En reunión ordinaria comisión 6 primeros meses de cada año de vigencia del plan.

Surany: Ja





Alla C	Jaged James

28	Se realizará una encuesta a la plantilla sobre la percepción de la igualdad durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad y, posteriormente, cada dos se realizará esta encuesta. Todo ello de forma consensuada con la Comisión de seguimiento.	MFI	En el 2º y el 4º año de vigencia del plan.
29	La empresa presentará a la Comisión de seguimiento una propuesta de protocolo de actuación para víctimas de violencia de género que estén trabajando en la empresa y estén padeciendo esa situación, con la finalidad de ayudarles y asesorarles. Siendo consensuado.	ММ	En el 2º año de vigencia del plan
30	La empresa pondrá en contacto a la persona que lo solicite con los servicios de vigilancia de la salud que colabora para que les ofrezcan el catálogo de servicios de salud que tiene y los descuentos que pueden tener como trabajadores/as de llunion.	MM	Inmediata a la firma del plan
31	La empresa garantizará un espacio acondicionado como sala de maternidad en todas las sedes de la empresa.	ММ	En el 1º año de la Vigencia del Plan
32	La empresa considerará como permiso justificado no retribuido las horas indispensables para el acompañamiento para preparación al parto o prenatal para parejas de hecho o matrimonio, previa justificación. Existiendo la posibilidad de flexibilizar la jornada/turno en el periodo del mes siguiente al hecho causante para recuperar dichas horas.	ММ	Inmediata a la firma del plan







Ficha de Planificación y Seguimiento individualizado por medida

	MEDIDA PLAN DE IGUALDAD								
	TIPO DE MEDIDA MFI					N° ME	01		
9/20	PR	IORIDAD (1)		1	1		TE (2)	C0	
the street	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA								
	Permitir que los trabajadores/as acudan a los periodos de adaptación de educación infantil de sus menores a cargo.								
N°	Plexibilidad horaria durante el periodo de adaptación de educación infantil en los centros educativos que se ceñirá solo y exclusivamente al periodo de adaptación que tenga el centro, que debe ser acreditado por certificado expedido por el centro educativo flexibilizando las bandas horarias del convenio colectivo. En caso de que exista un número de coincidencias en la misma franja horaria que impida la correcta prestación del servicio no se podrá aplicar dicha medida a todas las personas que lo hayan solicitado, informando a la Comisión de Igualdad de las limitaciones de la concesión. Acordando de común acuerdo entre empresa y trabajador/a la recuperación de dichas horas.							ue se ceñirá que tenga el expedido por horarias del número de e impida la aplicar dicha n solicitado, itaciones de	
		Nº ÁREA	DE ANÁ	LISIS A LA QUE S	E C	ORRESPONDE		3.5	
	Área de análisis Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral							da personal,	
RE	RECURSOS PREVISTOS Humanos: una persona en operacione y una persona en relaciones laborales								
RE	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN Operaciones y Relaciones Laborales								
	FECHA INICIO 05/06/2020 FECHA FIN 05/06/2024								
	PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO Anual								
	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Comisión Igualdad								
		ADOR DE MENTO (3)	Sc	olicitudes recibidas/p disfrutan de esta			Espacio temporal	Anual	
TOUR	OBSERVACIONES								
Est	Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas y las aceptadas.								

Anian - Jem-

Tool Con









			M	EDIDA PLAND	E	IGUALDAD		
	TIPO DE MEDIDA MFI Nº MEDIDA							02
PRIORIDAD (1) 1						cos	TE (2)	C0
				DESCRIPCIÓN DI	EΙ	A MEDIDA		
Per	mitir a	a los trabajad	lores/as	el ejercicio corre	esį	oonsable del cu	uidado del n	nenor a carg
Nº	02	Descripcio	ón er	Reducción de jornada por ambos progenitores en la misma empresa siempre y cuando tal concesión no suponga un riesgo para la solvencia del servicio o campaña adscrita de los trabajadores/as.				
N° ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE 3.5								
Área de análisis Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida perso familiar y laboral				vida persona				
RECURSOS PREVISTOS Humanos: una persona en operacion y una persona en relaciones laborale:								
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN Operaciones y Relaciones Laborale					s Laborales			
FECHA INICIO			05/06/2020	1	FECHA FIN		05/06/2024	
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO				Anual				
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO				Comisión Igualdad				
RE	INDICADOR DE Nº parejas que trabajan seguimiento (3) personas disfrutan reduc			/ N	l ^a que las dos ón de jornada.	Espacio temporal	Anual	
II	EGUIN	ILITIO (0)	POICOI					













BON





	/AIL
2	South 1
8	A
A	

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD							
TIPO DE MEDIDA	MFI			Nº MI	DIDA	03	
PRIORIDAD (1)		1		cos	TE (2)	В	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA							
Permitir a las trabajadora	as el	correcto desarrol	lo	de su periodo	de embaraz	o	
Nº 03 Descripción		mpliarán en 1 mbarazadas hasta		minutos de a semana vein		de mujeres barazo.	
Nº ÁREA DE A	ANÁI	LISIS A LA QUE SI	E	CORRESPOND		3.5	
Área de análisis Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral							
RECURSOS PREVISTO	S		Н	lumanos: una p	persona en o	peraciones.	
RESPONSABLE DE EJ	ECU	JCIÓN	O	peraciones			
FECHA INICIO		05/06/2020		FECHA FIN		05/06/2024	
PERIODICIDAD PARA	EL S	SEGUIMIENTO		Anual		10	
RESPONSABLE DEL S	EGL	JIMIENTO		Comisión Igu	ıaldad		
INDICADOR DE				Espacio temporal	Anual		
ASSESSMENT OF THE SECOND		OBSERVAC	CIC	ONES			
Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas y las aceptadas.							







				100			
	١	IEDIDA PLAN DE		IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI):	N° MEDIDA (
PRIORIDAD (1)		1 1111		cos	TE (2)	C0	
		DESCRIPCIÓN DE	L	A MEDIDA			
Permitir a los trabajado	res/a	s que puedan ejero	ce	er el cuidado d	e menor a c	argo	
Nº 04 Descripción Adaptación horaria para familias monoparentales, separadas o divorciadas para cuidado de menor cuando se acredite que esa persona es la responsable legal del menor y se justifiquen esa petición de adaptación de horarios, es decir, con horarios del colegio o guardería							
Nº ÁREA DE	Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE 3.5						
Área de análisis	Área de análisis Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida persona familiar y laboral					vida personal,	
RECURSOS PREVIST	os			lumanos: una una persona e			
RESPONSABLE DE E	JECU	ICIÓN	C	peraciones y	Relaciones	s Laborales	
FECHA INICIO		05/06/2020		FECHA FIN		05/06/2024	
PERIODICIDAD PARA	EL S	SEGUIMIENTO		Anual		84 ST 20 11	
RESPONSABLE DEL	SEGL	JIMIENTO		Comisión Igu	ualdad		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3) Nº personas co monoparental/Nº de componen una familia con esta adap			e m	rsonas que onoparental	Espacio temporal	Anual	
	Virginia	OBSERVAC	IC	ONES			

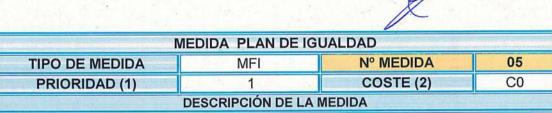
Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas y las aceptadas.

Sman: Jun-

Tsalal



BUS GARCIA



Permitir a los trabajadores/as que puedan ejercer el cuidado de menor a cargo

Nº	05	Se priorizarán las solicitudes de cambio de turno de aquellos/as que tengan persona con discapacidad, grado de
		dependencia reconocido o enfermedad grave a cargo cuando acrediten que son responsables legales de los mismos.

N° AREA DE ANALISIS A LA QUE SE CORRESPONDE	3.5

Área de análisis	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

	RECURSOS PREVISTOS		Humanos: una persona en operacione y una persona en relaciones laborales		
	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Operaciones y Relac	ciones Laborales
	FECHA INICIO 05/06/2020 PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO			FECHA FIN	05/06/2024
			Anual		
	RESPONSABLE DEL SEGUII	MIENTO		Comisión Igualdad	d

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	peticiones cambio de turno. No peticiones cambio de turno por cuidado de persona con discapacidad a su cargo acreditado legalmente. No de cambios de turno realizados de personas que tienen a otras personas con discapacidad a su cargo acreditado legalmente.	Espacio temporal	Anual
---------------------------------	--	---------------------	-------

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas por trabajadores/as con persona a discapacidad a cargo y los cambios de turnos aceptadas.









presentadas por

SI Alh
Parties James
Sor

		MEDIDA PLAN D	E IG	UALDAD			
1	TIPO DE MEDIDA MFI			Nº MI	EDIDA	06	
	PRIORIDAD (1)	1,		COSTE (2)		C0	
	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA						
	Permitir a los trabajadores/as que puedan conciliar su vida laboral y familiar.						
	Nº 06 Descripción Se facilitará a la persona encargada de un menor l documentación necesaria para que pueda solicitar plaza e una guardería cercana al centro de trabajo.						
	Nº ÁREA DE A	NÁLISIS A LA QUE S	E CO	RRESPOND		3.5	
Área de análisis Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar y laboral					ida personal,		
	RECURSOS PREVISTOS	S		manos: una persona e			
1	RESPONSABLE DE EJE	CUCIÓN	Ope	eraciones y	Relaciones	Laborales	
	FECHA INICIO	05/06/2020	F	ECHA FIN		05/06/2024	
1	PERIODICIDAD PARA E	L SEGUIMIENTO	Α	nual			
1	RESPONSABLE DEL SE	GUIMIENTO	С	omisión Igu	ıaldad		
2	INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3) Nº de personas con maños a su cargo / Nº realizadas de doc certificados para soli guardería			lº de solicitudes ocumentos y olicitar plaza en		Anual	
	OBSERVACIONES						

Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes trabajadores/as y el número de respuestas.

Surom: Jem-











(DP ! Mh-	
1	All 3	
	1	

COT

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD						
TIPO DE MEDIDA MFI Nº MEDIDA 07						
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0			
	ESCRIPCIÓN DE LA	A MEDIDA				

Permitir a los trabajadores/as que puedan realizar las gestiones pertinentes para la adopción.

Nº	07	Descripción	Se concederá la posibilidad de ampliar hasta un máximo de dos meses la excedencia especial para trámites de adopción fuera del país de con reserva de puesto cuando se acrediten los trámites correspondientes y no existiendo una excedencia especial ni al inicio ni al final de este periodo.
----	----	-------------	--

N° AREA DE ANALISIS A LA QUE SE CORRESPONDE	3.5

RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Operaciones y Relaciones Laborales		
RECURSOS PREVISTOS	y una persona en relaciones laborales.		

FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA	EL SEGUIMIENTO	Anual	

RESPONSABLE DE	SEGUIMIENTO	Comision igualdad		
INDICADOR DE	Adopciones inter	nacionales /	Espacio	
SEGUIMIENTO (3)	Excedencias de este	tipo disfrutadas	temporal	Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas por trabajadores/as y el número de excedencias aceptadas.











MEDIDA PLAN DE IGUALDAD TIPO DE MEDIDA MFI N° MEDIDA 08 COSTE (2) CO PRIORIDAD (1) DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Permitir el desarrollo personal y protección de los trabajadores/as víctimas de violencia de género.

Nº	08 Descripció	Se concederá una excedencia de un máximo de 5 años para víctimas de violencia de género reconocida legamente como tal, que por voluntad propia hayan comunicado esa situación a la empresa, con compromiso de incorporación en un mes desde la solicitud de reincorporación en la vacante que se encuentre disponible en ese momento.
----	---------------	---

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

Anual

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Área de análisis laboral.

RECURSOS PREVISTOS Humanos: una persona en operaciones y una persona en relaciones laborales.

Operaciones y Relaciones Laborales RESPONSABLE DE EJECUCIÓN 05/06/2024 **FECHA INICIO** 05/06/2020 **FECHA FIN** PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO Anual

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Comisión Igualdad

Nª Excedencias concedidas de este INDICADOR DE Espacio SEGUIMIENTO (3) temporal tipo.

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas por trabajadores/as y el número de excedencias aceptadas.

BOW



DIA GARCA



1	Call.	
X	Mai	
et	Soil des (

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE MEDIDA MM Nº MEDIDA 09					
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0		
	ESCRIPCIÓN DE LA	MEDIDA			

Permitir el desarrollo personal y protección de los trabajadores/as víctimas de violencia de género.

N°	09	Descripción

Se facilitará la adaptación de la jornada a las víctimas de violencia de género cuando la persona comunique su situación a la empresa por voluntad propia y acredite que es víctima de violencia de género.

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

3.6

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral.

			Humanos: una persona en operaciones y una persona en relaciones laborales.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Operaciones y Relaciones Laborales		
FECHA INICIO 05/06/2020			FECHA FIN		05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO			Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO			Comisión Igualdad		

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3) Nº de solicitudes de adaptación de jornada / Nº de mujeres que han sufrido violencia de género y disfrutan de adaptación de jornada.

Espacio temporal

Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas por trabajadores/as y el número de adaptaciones realizadas.



1

Isabel CG





1	30
1.	10/
3	Rose

Sauler (

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD						
TIPO DE MEDIDA MM Nº MEDIDA 10						
PRIORIDAD (1)	2	COSTE (2)	В			

DESCRIPCION DE LA MEDIDA

Permitir un conocimiento pleno en materia de igualdad.

Nº	10	Descripción
Tales !		

Se facilitará formación en igualdad de las personas encargadas de los procesos de selección y a las personas que componen la comisión de igualdad, a través de la FUNDAE, al menos una vez durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Esta formación sería voluntaria y con modalidad on-line.

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

-	and the latest and the latest		e and the ward and the same	=
DEC	OCH		REVISTO	C
R I	.UKS	USPR	EVISIO	h

Humanos: una persona del departamento de personal.

RESPONSABLE DE EJECUCIÓN

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

Dirección de personas

FECHA INICIO

FECHA FIN 05/06/2020

Anual

05/06/2024

PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO

Comisión Igualdad

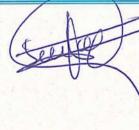
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3) Como se desarrolla durante toda la vigencia del plan este indicador se medirá al vencimiento del plan.

Espacio temporal

Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento del número de formaciones realizadas.



000 BON





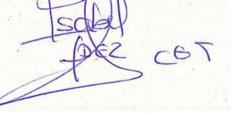


A CONTRACTOR OF THE PARTY OF TH
New York

CGT

					V	
	M	EDIDA PLAN DI	E IG	UALDAD		
TIPO DE MEDIDA	A MM			Nº MI	11	
PRIORIDAD (1)		2		cos	TE (2)	C0
		DESCRIPCIÓN DE	LA	MEDIDA		
Permitir un desarrollo profesional de los trabajadores/as dentro de la organización.						
Nº 11 Descripción Los procesos de selección se realizarán priorizando al personal de ILUNION, independientemente de que se realicen posteriormente con personal externo.						
Nº ÁREA DE A	NÁL	ISIS A LA QUE SE	CO	RRESPOND		3.3
Área de análisis	Fo	ormación y desarr	rrollo profesional.			
RECURSOS PREVISTO	3		Humanos: todo personal del departamento de Selección.			
RESPONSABLE DE EJE	CU	CIÓN	Sel	ección.		
FECHA INICIO/ FECHA	FIN	A año vencido entregará el inf				
PERIODICIDAD PARA E	LS	EGUIMIENTO	Α	nual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Comisión Igualdad						
	de procesos de selecc			ección publicados temporal Anual		
	HOST	OBSERVAC	ION	IES		
Esta medida establece un seguimiento del número de procesos publicados internamente.						

AM ROO BON











3.6

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	12		
PRIORIDAD (1)	. 2	COSTE (2)	C0		
NEW PROPERTY OF THE PROPERTY O	DESCRIPCIÓN DE LA	MEDIDA	Carbianiania		

Permitir una protección eficaz a las víctimas de violencia de género y promover el desarrollo personal y profesional de estas.

Nº	12	Descripción	Se facilitará la contratación de colectivos vulnerables en el caso de que cumplan con el perfil del puesto y en igualdad de condiciones con otros candidatos, cuando la persona comunique su situación a la empresa por voluntad propia y
			acredite su condición de colectivo vulnerable.

		- 4							
Área de análisis	Prevención laboral.	del	acoso	sexual	У	por	razón	sexual.	Salud

RECURSOS PREVISTOS	Humanos: todas personas del departamento de selección.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Selección.		
EECHA INICIO/ EECHA EIN A año ven	cido en febrero de dicho año vencido se		

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

١	PERIODICIDAD PARA EL SE	GUIMIENTO	Anual	
١		entregará el info	rme referido al año anterior	
ı	FECTIA INICIO/ FECTIA FIN	A and vendude	il lepielo de dicilo allo velicio	10 30

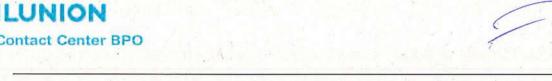
PERIODICIDAD PAR	RA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DE	L SEGUIMIENTO	Comisión Ig	ualdad	31
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Nº de personal vulnera en el año		Espacio temporal	Anual
	OBSERVAC	CIONEC	Salara Roman	

OBSERVACIONES

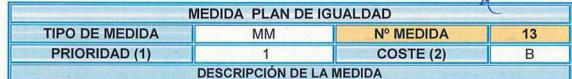
Esta medida establece un seguimiento del número de personal perteneciente a colectivo vulnerable ha sido contratados en el año.











Permitir un desarrollo profesional y promoción de las personas que han estado durante larga duración en excedencia o baja.

			Se realizará formación de reciclaje tras exceden	cias o bajas		
Nº	13	Descripción	de larga duración, garantizando una correcta inc	orporación.		
	Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE 3.4					

Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y Área de análisis absentismo.

RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona de operaciones y una persona de formación.
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Operaciones y formación.

FECHA INICIO A año vencido en febrero de dicho año vencido se entregará el informe referido al año anterior.

PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	Comisión Igualdad

Nº reincorporaciones tras excedencia de larga duración superiores a cuatro Anual meses y periodos de baja de larga INDICADOR DE duración superiores a noventa días / Espacio SEGUIMIENTO (3) Nº de formaciones de reciclaie temporal impartidas tras excedencias o periodos de baja superiores a noventa días

OBSERVACIONES

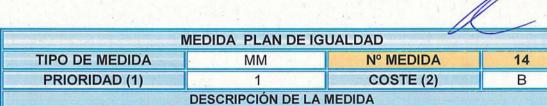
Esta medida establece un seguimiento de reincorporaciones de duración superior a cuatro meses producidas y el número de formaciones de reciclaje realizadas.

aso









Permitir un desarrollo profesional y promoción de las personas.

N°	14	Descripción	Se realizará formación específica dirigio trabajadores/as que hayan promocionado interna	da a amente.	los
		Nº ÁREA DE AI	NÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE	3.3	

Área de análisis	Formación v	desarrollo profesional.
		accarrence protection

RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona de operaciones
	y una persona de formación.

RESPONSABLE DE EJECUC	IÓN	Mandos de Operaciones y formación.
FECHA INICIO/ FECHA FIN	A año vencido	en febrero de dicho año vencido se

	entregará el informe referido al año anterior.		
PERIODICIDAD PARA EL SE	GUIMIENTO	Anual	

RESPONSABLE DE	L SEGUIM	IENTO	Comisión Igualdad
	110 1		~ / 1 10

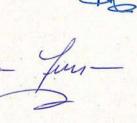
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Nº de promociones internas año / Nº formaciones impartidas a las
OLGONNILITIO (5)	promociones internas.

Espacio temporal

Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento de las promociones y las formaciones impartidas.

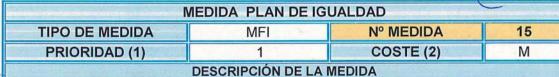












Permitir la concienciación en materia de igualdad.

			Se realizará formación en igualdad para los
Nº	15	Descripción	coordinadores/as supervisores/as y Responsables a través
			de la FUNDAE, al menos una vez durante el periodo de
			vigencia del Plan de Igualdad. Esta formación sería voluntaria y con modalidad on-line.

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

Área de análisis Formación y desarrollo profesional.

RECURSOS PREVISTOS Humanos: una persona del departamento de formación.

RESPONSABLE DE EJECUCIÓN Formación.

05/06/2024 **FECHA INICIO** 05/06/2020 **FECHA FIN** PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO Anual RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Comisión Igualdad

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)

Nº de Responsables de Servicio, Supervisores/as y Coordinadores/as / Nº de formaciones impartidas a lo largo de la vigencia del plan en materia de igualdad para estos mandos de operaciones.

Espacio temporal Anual

3.3

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento de las promociones y las formaciones impartidas.









F/C





1. del _	1
DROC	
Los den	
1	

Nº MEDIDA	16
COSTE (2)	В

Permitir la concienciación en materia de igualdad.

Nº	16	Se incluirá en la formación de PRL un módulo obligatorio sobre prevención por acoso sexual, laboral o razón de sexo,
		así como cualquier otra discriminación.

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE 3.6

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

RECURSOS PREVISTOS

Humano: una persona de Prevención de Riesgos Laborales.

RESPONSABLE DE EJECUCIÓN

Prevención de Riesgos Laborales.

FECHA INICIO / FECHA FIN A año vencido en febrero de dicho año vencido se entregará el informe referido al año anterior.

PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO Anual
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Comisión Igualdad

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)

Revisión de programa de formación en PRL de manera anual para evidenciar que se imparte este módulo.

Espacio Anual temporal

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento del programa de formación en PRL.

Man- Jem-

acoo pen 1860

COT







1. NUL
DAISE
estade?

DIDA PLAN DE I	SUALDAD	
MM	N° MEDIDA	17
2	COSTE (2)	В
	MM 2	

Permitir la sensibilización en materia de acoso.

Nº	17	Descripción	Se elaborará un díptico o tríptico para sensibilización en materia de acoso, al menos dos veces durante la vigencia
15.0			del plan con la colaboración de la comisión de igualdad.

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Área de análisis Laboral.

RECURSOS PREVISTOS	Humano: una persona de Prevención de Riesgos Laborales.
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Prevención de Riesgos Laborales

FECHA INICIO 05/06/2020 05/06/2024 **FECHA FIN** PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO Anual

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Comisión Igualdad

Nº de dípticos o trípticos elaborados INDICADOR DE para concienciar y sensibilizar para **SEGUIMIENTO (3)** evitar situaciones de acoso.

Espacio temporal

Anual

3.6

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento del dípticos y trípticos elaborados.













D. D.
leg sanded

MEDIDA PLAN DE I	GUALDAD	
MM	Nº MEDIDA	18
1	COSTE (2)	C0

Permitir la transparencia y evitar tratos discriminatorios por cualquier condición de los trabajadores/as.

Nº	18	Descripción

La Comisión de seguimiento, como órgano de control y seguimiento del Plan de Igualdad, garantizará la máxima transparencia en este tema y velará por garantizar la igualdad y tomar las medidas preventivas para evitar la discriminación.

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

3.6

Anual

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

RECURSOS PREVISTOS		Humano: todos los miembros de la Comisión de Igualdad. Comisión de igualdad.		
RESPONSABLE DE EJEC	UCIÓN			
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024	
		In Convenience (

PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	Comisión Igualdad	

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)

Puesto que la comisión se reunirá de manera ordinaria trimestralmente durante el primer año y, posteriormente, de forma semental, para evidenciar este sistema de transparencia y reportar todos los indicadores de cumplimento de las medias se recogerá acta de dichas reuniones. Además de las reuniones extraordinarias que la comisión puede convocar por asuntos de suma importancia en materia de igualdad.

Espacio temporal

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento anual para evidenciar la transparencia.

Sman- Jan-

ccoo





	MEDIDA PLAN DE I	GUALDAD	
TIPO DE MEDIDA	MM	N° MEDIDA	19
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0

Permitir el pleno conocimiento de los derechos a las víctimas de violencia de género.

Nº	19	ALTERNATION OF THE PARTY OF THE	La empresa informará de los permisos, licencias, del Plan de Igualdad y de los derechos reconocidos a víctimas de violencia de género. Toda esta información se definirá en las reuniones ordinarias y extraordinarias de la comisión de seguimiento.
100000			seguimento.

Nº ÁR	EA DE	ANÁ	LISIS A L	A QUE SE CO	DRRESPONDE

3.6

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

RECURSOS PREVISTOS		Humano: una persona de Recursos Humanos.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Recursos Humanos.	
FECHA INICIO	En el primer semestre del año cuando se celebre la comisión de Igualdad.	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SE	GUIMIENTO	Anual	
RESPONSABLE DEL SEGUII	MIENTO	Comisión Igualdad	

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)

En las reuniones celebradas en la comisión de igualdad se reportará a por parte de la empresa toda la información del año anterior y la referida al seguimiento de las medidas. Para evidenciarlo se levantará acta de la misma.

Espacio temporal Anual

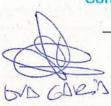
OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento anual con acta de la reunión que acredite esto.

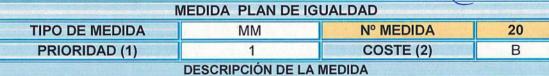
aso











Permitir el apoyo ante la lucha de desigualdades entre mujeres, hombres y violencia de género.

N°	20	Descripción	En los días significativos en la lucha contra la centre mujeres hombres y contra la violencia de empresa participará, en aras de dar visibilidad a los actos que realiza el Grupo ILUNION, que son y tienen mucha difusión.	e género la il centro, en
10.00		Nº ÁREA DE AL	IÁLISIS A LA OUE SE CORRESPONDE	3.6

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

RECURSOS PREVISTOS	STATE OF THE PARTY OF THE PARTY OF THE PARTY.	Humanos: una persona de Recursos Humanos.		
RESPONSABLE DE EJECUC	IÓN	Recursos Humanos.		
FECHA INICIO 05/06/2020		FECHA FIN	05/06/2024	
PERIODICIDAD PARA EL SE	GUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUI	MIENTO	Comisión Igualdad		

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3) Se recogerá evidencia de todos esos actos e iniciativas y participación de personal de la empresa en los mismos.

Espacio temporal

Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento a través de las evidencias de la participación de estos actos.



000



9/1

DA GROIS

ME	DIDA PLAN DE I	GUALDAD	
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	21
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
	ESCRIPCIÓN DE LA	A MEDIDA	BREADER

Permitir la concienciación en materia de igualdad.

Per	mitir i	a concienciacion	en materia de igualdad.	
Nº	21	Descripción	La Empresa empleará un lenguaje inclusivo y no se evitarán las imágenes o comunicaciones que entrañar connotaciones sexistas o de cualquie discriminación.	e puedan
		Nº ÁREA DE A	NÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE	3.6

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

Humano: todo personal de la

		organización. Recursos Humanos.		
RESPONSABLE DE EJECU	JCIÓN			
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024	
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO		Anual		
RESPONSABLE DEL SEGU	JIMIENTO	Comisión Igualdad		

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)

Para controlar esta medida cualquier miembro de la comisión en el momento que lo detecte comunicará a RRHH el error en el lenguaje o imágenes empleadas, luego en la reunión ordinaria de la comisión se reportará cuantos errores de ese tipo ha habido cada año.

Anual

Espacio temporal

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento a través de las comunicaciones de la comisión a RRHH sobre la materia.

Sman- Jem-

acoo, BON

Jeobel Cot



BUS GARCIS

MI	EDIDA PLAN DE I	GUALDAD	
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	22
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
	ESCRIPCIÓN DE LA	A MEDIDA	

Permitir la ayuda y colaboración en situaciones de acoso, esta medida está implícita en las reuniones de actuación del protocolo de actuación por acoso.

		Nº ÁREA DE A	NÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE	3.6
			acoso tanto para las zonas que hayan firmado el protocolo como para las que no lo hayan hecho y que pudieran adherirse al mismo.	
Nº	22	Descripción	Se definirán los canales de comunicación, vía telefónica, mai o personal, con los miembros del Comité para situaciones de	

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona de Recursos Humanos, una persona de PRL, miembros de la comisión de actuaciones en situaciones de acoso.

RESPONSABLE DE EJECUCIÓN

Recursos Humanos, PRL y Comisión de actuación en situaciones de acoso.

FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO		Anual	
RESPONSABLE DEL SEGUII	MIENTO	Comisión Igualdad	

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)

400

BON

Puesto que en Madrid existe un protocolo de actuación ante situaciones de acoso firmado por empresa y comité de seguridad y salud, la idea es que se extrapole a todas las zonas y los comités de las zonas se adhieran al mismo y cuando se realice este proceso se Espacio temporal establecerán los canales por los que las personas de la compañía deben denunciar situaciones de acoso. Luego en cada comisión se darán datos numéricos de casos de acoso, canales por los que han sido recibidos, resolución de la comisión y medidas a implementar.

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento a través del comité de seguridad y salud.

Amani feur



92 G

Anual







50
1. All
PA
leg ander

	-								
New Zerosania was	N	MEDIDA PLAN D	Ε	IGUALDAD					
TIPO DE MEDIDA	1	MM		Nº ME	EDIDA	23			
PRIORIDAD (1)	EAL.	1		cos	TE (2)	C0			
	DESCRIPCIÓ								
Permitir la ayuda y col	Permitir la ayuda y colaboración en situaciones de acoso.								
N° 23 Descripción La Empresa no tramitará las denuncias de acoso anónimas porque no es posible intervenir ni ayudar a la persona que lo esté padeciendo en su caso.									
Nº ÁREA D	E ANÁ	LISIS A LA QUE S	E	CORRESPOND	Ε	3.6			
Área de análisis Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.						sexo. Salud			
RECURSOS PREVIS	RECURSOS PREVISTOS Humanos: una persona de Recursos Humanos y una persona de Prevención de Riesgos Laborales.								
RESPONSABLE DE I	EJECL	JCIÓN	Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales.						
FECHA INICIO		05/06/2020		FECHA FIN		05/06/2024			
PERIODICIDAD PAR	A EL S	SEGUIMIENTO		Anual					
RESPONSABLE DEL	SEG	JIMIENTO		Comisión Igu	ualdad				
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	anóni cau actu Esto	cogerán evidencia mas o denuncias ice marcado en el lación en situacio os datos serán pre era en la reunión comisión	qu ne ese or	rotocolo de se de acoso. entados si lo	Espacio temporal	Anual			
	46/14/16	OBSERVA	CIC	ONES					
Esta medida establec	e un s	eguimiento con la	as	evidencias de	las denunc	ias anónimas			

And an

BON

presentadas.









1. Ath
A Rolas
Jeg Souder
H
V

				MEDIDA PLAN	ÞΕ	IGI	UALDAD		
	TIPC	DE MEDID	Α	MM		Nº MEDIDA		24	
pari	PR	ORIDAD (1)		1			cos	TE (2)	C0
7/61				DESCRIPCIÓN D	ΕL	A I	MEDIDA		
Peri	mitir e	el pleno cond	cimien	nto de las condicio	ne	s la	aborales de	las promoci	ones.
Nº	24	Descripci	ón l	En las ofertas de norarios y todas ouesto.	e p	ron	nociones in especificac	ternas se p iones reque	ublicarán los eridas en el
7 1		Nº ÁREA	DE ANÁ	LISIS A LA QUE S	SE (CO	RRESPOND	E	3.3
	Área	de análisis	F	Formación y desa	rro	llo	profesional.		- V.M
REG	CURS	OS PREVIS	тоѕ		s	ele	nanos: todo ección encar tas de empl	gado de pul	
RES	SPON	ISABLE DE	EJEC	UCIÓN	S	ele	ección.		
FEC	CHAI	NICIO		05/06/2020		FECHA FIN 05/06			05/06/2024
PEF	RIOD	CIDAD PAR	A EL	SEGUIMIENTO	Anual				
RES	SPON	ISABLE DE	L SEG	UIMIENTO		C	omisión Igu	ualdad	THE STATE OF
		ADOR DE IIENTO (3)	se ex reu inclus per todos	a evidenciar que si lida, se expondrá xponen en las pro unión ordinaria de so las personas q comisión pueder riódicamente para s estos datos se in comunicarlo Sele se incorp	la ue re relicion	col col col vis ontr	datos que ones en la misión e mponen la carlas rolar que an y faltase	Espacio temporal	Anual

Suran- Jeus-





OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento a través de la reunión ordinaria de la comisión.







ME	EDIDA PLAN DE I	GUALDAD	and the same of
TIPO DE MEDIDA	MM	N° MEDIDA	25
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	. C0
	ESCRIPCIÓN DE LA	MEDIDA	

Permitir el pleno conocimiento de las medidas alcanzadas en el Plan de Igualdad.

N° AREA DE ANALISIS A LA QUE SE CORRESPONDE						
		11-12-32				

Condiciones	de	trabajo	generales,	auditoria	salarial	У
absentismo.						

RECURSOS PREVISTO	OS	Humanos: una persona de Recursos Humanos.			
RESPONSABLE DE E.	JECUCIÓN	Recursos Humanos.			
FECHA INICIO 05/06/2020		FECHA FIN	05/06/2020		
DEDICOLOGO DADA	EL OFOLUMENTO	Austral			

		HALLEST CHEST CHEST CONTROL CONTROL	
PERIODICIDAD PARA EL SE	GUIMIENTO	Anual	policine all productions
RESPONSABLE DEL SEGUII	MIENTO	Comisión Igualdad	- 1000

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Fecha de puesta a disposición del plan, deberá ser como máximo en 2	Espacio temporal	Anual
	meses posteriores a su firma.		

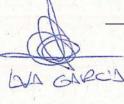
OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento que pasa por la comprobación de la puesta en conocimiento del plan.

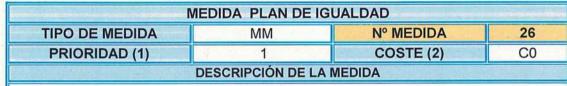












Permitir un correcto protocolo de actuación en situaciones de Acoso.

Nº	26	Descripción
	111 to	

La Empresa promoverá el actual Protocolo de Actuación en situaciones de Acoso para que se aplique y sea ratificado en todas las zonas, y lo revisará para que recoja todos los aspectos relacionados con situaciones de acoso de cualquier tipo (sexual, laboral...), incluyendo desde la prevención y detección de posibles casos, pasando por la denuncia y el proceso de ejecución del protocolo, hasta el cierre del caso y la determinación de la resolución y la recomendación de medidas por parte de la comisión de actuación ante situaciones de Acoso. Nº ÁRFA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

- 10	I AILLA	DE AN	ALIOIO	7 -7	QUL	OL 00	1111
	1000		*3	40.01	11.00		

3.6

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

REC	URS	os	PRE	VIST	os
	The same				

Humanos: una persona de Recursos

Humanos.

RESPONSABLE DE EJECUCIÓN **FECHA INICIO**

Recursos Humanos.

FECHA FIN 05/06/2020 PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO Anual

05/06/2021

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

Comisión Igualdad

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3) Firmado acuerdo de adhesión y anexo de modificación si fuese necesario. Además nombramiento de comisión de actuación ante situaciones de acoso en cada zona.

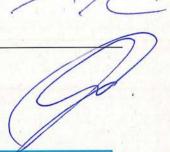
Espacio temporal Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento de las situaciones de acoso a cada zona.









MEDIDA PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE MEDIDA	MFI	N° MEDIDA	27		
PRIORIDAD (1) 1 COSTE (2) C0					
	ESCRIPCIÓN DE LA	A MEDIDA			

Permitir la correcta protección de las víctimas de violencia de género.

N°	27 Descripc	en el caso de que las mujeres que se encuentren o hayar sufrido esa situación lo trasladen a la Empresa de forma voluntaria. La Empresa informará a la comisión solamente de los datos numéricos sin identidad o datos personal de la víctima, por lo delicado de la situación y en cumplimiento de
		los datos numéricos sin identidad o datos personal

Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE

Área de análisis

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.

RECURSOS PREVISTOS RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Humanos: una perso Humanos.	na de Recursos
		Recursos Humanos.	
FECHA INICIO	En reunión ordinaria comisión 6 primeros meses de cada año de vigencia del plan	FECHA FIN	05/06/2024
DEDICORAD DADA EL CE	CHIMIENITO	Amusl	

PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO Anual

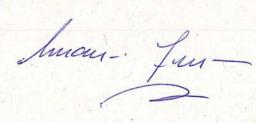
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Comisión Igualdad

INDICADOR DE **SEGUIMIENTO (3)** Estos datos se aportarán en la reunión ordinaria de la comisión de igualdad y será recogida la evidencia en el acta levantado.

Espacio temporal Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento a través de los casos producidos.



000











MEDIDA PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE MEDIDA	MM	N° MEDIDA	29		
PRIORIDAD (1)	3	COSTE (2)	C0		

Permitir un correcto protocolo de actuación para las víctimas de violencia de género.

estén padeciendo esa situación, con la finalidad de ayudarles y asesorarles. Siendo consensuado.

N° ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE	3.6

Área de análisis	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Sal	lud
Area de alialisis	Laboral.	

		Humanos: una persona de Recursos Humanos.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Recursos Humanos y Comisión.	
FECHA INICIO 05/06/2020		FECHA FIN 05/06/2022	
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO		Anual	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO		Comisión Igualdad	
0			

RESPONSABLE DE	L SEGUIMIENTO	Comisión Igi	ualdad	
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Se recogerá por escrito o con la comisión de igualo se realice la impleme pasarán los datos a la	dad. Cuando ntación se	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES				

Esta medida establece un seguimiento a través de los datos obtenidos.

Sucur: Jen-









1. Mhc
DARce
Jan Sander

(Comments of the second of the	EDIDA PLAN DE I	GUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	N° MEDIDA	28		
PRIORIDAD (1) 3 COSTE (2) B					
	ESCRIPCIÓN DE LA	A MEDIDA			

Permitir una correcta valoración de la percepción de la plantilla del Plan de Igualdad.

Nº	28	Descripción	Se realizará una encuesta a la plantilla sobre la de la igualdad durante el primer año de vigencia lgualdad y, posteriormente, cada dos se rea encuesta. Todo ello de forma consensuada con l se seguimiento.	del Plan de Ilizará esta
100	19	Nº ÁDEA DE AL	NÁLISIS A LA OLIE SE CORRESPONDE	3.6

Nº AREA DE ANALISIS A LA QUE SE CORRESPONDE				
	Prevención del acoso sexual y por razón de s	exo. Salud		

Área de análisis	Prevención del acoso sexual y por razon de sexo. Salud Laboral.

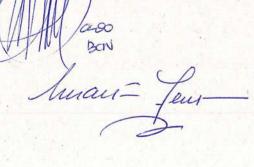
The second secon	
	Materiales: tecnología necesaria para realizar las encuestas a la plantilla.
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona de Recursos Humanos.

RESPONSABLE DE EJECU	SION	Recursos Humanos	
FECHA INICIO	En el segundo y el cuarto año de vigencia del plan.	FECHA FIN	05/06/2024

0		The second second	pierii		Chicago Carlotte Company	
	PERIODICIDAD PAR	A EL SEG	SUIMIENTO	Anual	4 8 K - T	7 7
	RESPONSABLE DE	SEGUIM	IENTO	Comisión Igi	ualdad	2. ME 17. LECTOR
	INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	datos a en la reu	idenciar esto se la comisión de i unión ordinaria o ine el informe de	gualdad bien bien cuando	Espacio temporal	Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento a través de los datos obtenidos.









DIDA PLAN DE IG	GUALDAD	
MM	Nº MEDIDA	30
1	COSTE (2)	C0
	THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE OWNER.	14111

Permitir el pleno conocimiento de los servicios de vigilancia.

Nº	30		que les ofrezcan el catálogo de servicios de salud que tiene y los descuentos que pueden tener como trabajadores/as de llunion.					
	N° ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE 3.4							

Área de a	ınálisis	Condiciones absentismo.	de	trabajo	generales,	auditoría	salarial	у

RECURSOS PREVISTOS RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Humanos: una persona de Prevención de Riesgos Laborales. Prevención de Riesgos Laborales.		

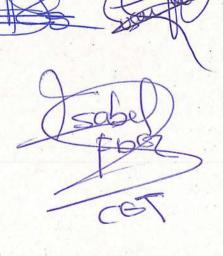
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL	SEGUIMIENTO	Anual	7000
RESPONSABLE DEL SE	GUIMIENTO	Comisión Igualdad	

ILLOI ONONDEE DE	LOLOGIMILITIO		Continue of the continue of th	
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Para recoger la evidencia cuenta el Nº de solicitud información.	des de esta	Espacio temporal	Anual
	OBSERVACIO	ONES		MATERIAL PROPERTY.

Esta medida establece un seguimiento a través del número de solicitudes presentadas y la respuesta de las mismas.











- Approximate the second of th	EDIDA PLAN DE I	GUALDAD	X	
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	31	
PRIORIDAD (1)	2	COSTE (2)	M	
THE REPORT OF THE PARTY OF THE	ESCRIPCIÓN DE LA	MEDIDA		

Espacios para salas de maternidad.

١				La empresa garantizará un espacio acondicionado como sala de maternidad en todas las sedes de la empresa.		
١	Nº	31	Descripción	sala de maternidad en todas las sedes de la empresa.		

N° AREA DE ANALISIS A LA QUE SE CORRESPONDE	3.5

	VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
--	-----------------------------------

١	RECURSOS PREVISTOS RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Materiales. Servicios Generales		
	PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO		FECHA FIN 05/06/2024 Anual Comisión Igualdad		
1		1	to the state of th		

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Para recoger la evidencia se tendrá en cuenta el Nº de solicitudes de esta
OLCOMMENTO (0)	información

Espacio Anual temporal

OBSERVACIONES

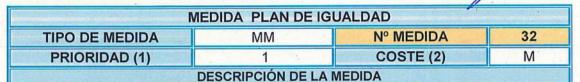
Esta medida establece un seguimiento a través del control de espacios acondicionados para tal finalidad.

areo



A.





Permiso justificado no retribuido para el acompañamiento de la pareja de hecho a exámenes prenatales y preparación al parto.

Nº	32	Descripción	La empresa considerará como permiso justificado no retribuido las horas indispensables para el acompañamiento para preparación al parto o prenatal para parejas de hecho o matrimonio, previa justificación.			
			Existiendo la posibilidad de flexibilizar la jornada/turno en el periodo del mes siguiente al hecho causante para recuperar dichas horas.			

N° ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE 3.5

Área de análisis

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

RECURSOS PREVISTOS		Materiales.			
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Operaciones		
FECHA INICIO		05/06/2020	FECHA FIN 05/0		05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO Anual RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Comisión Igu INDICADOR DE Para recoger la evidencia se tendrá en			Anual Comisión Igualdad		

INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3) Para recoger la evidencia se tendrá en cuenta el Nº de solicitudes de esta información.

Espacio temporal

Anual

OBSERVACIONES

Esta medida establece un seguimiento a través del número de solicitudes de dicho permiso.

(1) PRIORIDAD

- 1 Medida que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Medida de implantación a medio plazo
- **BON** 3 Medida de implantación a largo plazo

(2) COSTE

C0 Coste 0

Muay-

B Coste Bajo menos de 4.999 €

M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 €

A Coste Alto más de 10.000 €

(3) INDICADORES DE SEGUIMIENTO

El indicador permite disponer de una comparación de datos de la evolución de la medida pudiendo tener carácter cuantitativo o cualitativo.

Pui—



102



EVA .

3.4 ACTUALIZACIÓN DEL PLAN IGUALDAD

La Ley 3/2007 establece, en la disposición final 5ª;

Una vez transcurridos **4 años** desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Se establece, para el presente Plan de Igualdad, como periodo previsto de revisión el estipulado por la normativa vigente, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación al sector o Comunidad Autónoma correspondiente, convenio de empresa u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito

4. DEFINICIONES

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir:

- Plan de igualdad: 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 género.
- Discriminación directa por razón de género: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de género: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de género todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Brecha Salarial No Ajustada: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- Brecha Salarial Ajustada: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias, medianas, mix salarial, cuartiles) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.
- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- Acoso por razón de género: todo comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto

Jeo Sander

ST.

BON.

Amour Jen -

109 103



A Me

DA CARCIA negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- Acoso moral o mobbing: agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.
- Medidas de acción positiva: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Indemnidad frente a represalias: se considerará discriminación por razón de género cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de género se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.
- Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Art.53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

8 COT

Seizes

A

3

husan- Ten

DON BON