

	ILUNION	POLÍTICAS DE IGUALDAD
	PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO Y DEL PLAN DE IGUALDAD	Fecha: 26/03/2020



ILUNION

Contact Center BPO

DIAGNÓSTICO Y DEL PLAN DE IGUALDAD

[Handwritten signature]
CC00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CC00

[Handwritten signature]
COT

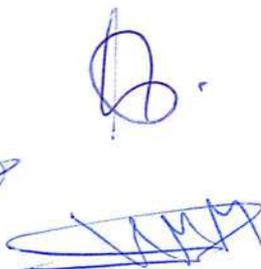
[Handwritten signature]

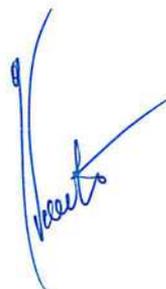
HISTORICO DE MODIFICACIONES

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.










COF

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

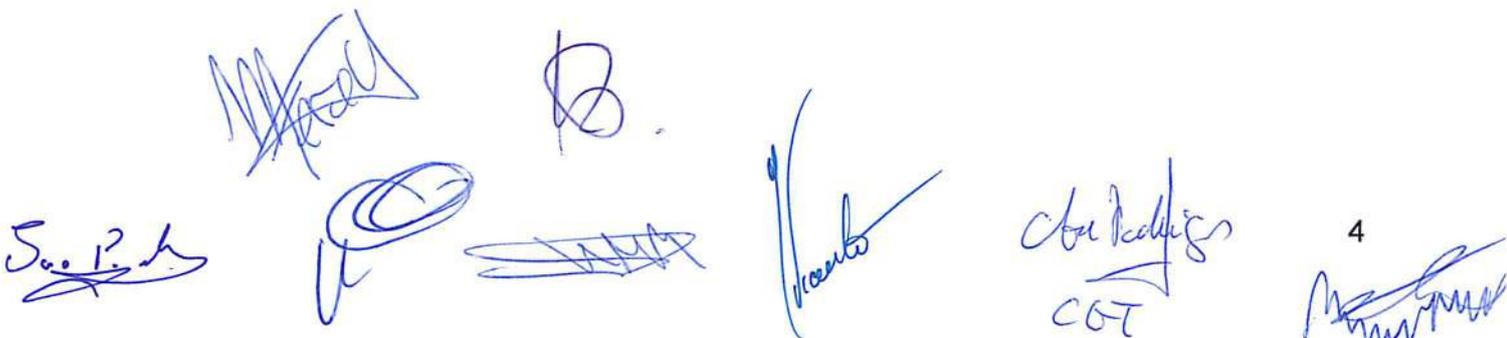


[Handwritten signatures and initials in blue ink]

3

ÍNDICE

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	3
FECHA DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	5
DATOS DE LA EMPRESA.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. METODOLOGÍA.....	7
3. ÁREAS DE ANÁLISIS.....	9
3.1 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO.....	10
3.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	19
3.3 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	32
3.4 CONDICIONES DE TRABAJO GENERALES, AUDITORÍA SALARIAL Y ABSENTISMO	36
3.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	53
3.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL.....	59
3.7. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNOSTICO.....	62
PLAN DE IGUALDAD	64
FECHA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	65
1. ALCANCE Y VIGENCIA	66
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	67
3. PLAN DE IGUALDAD	68
3.1 ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	68
3.2 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO	68
3.3 MEDIDAS	73
3.4 ACTUALIZACIÓN DEL PLAN IGUALDAD	77
4. DEFINICIONES	77



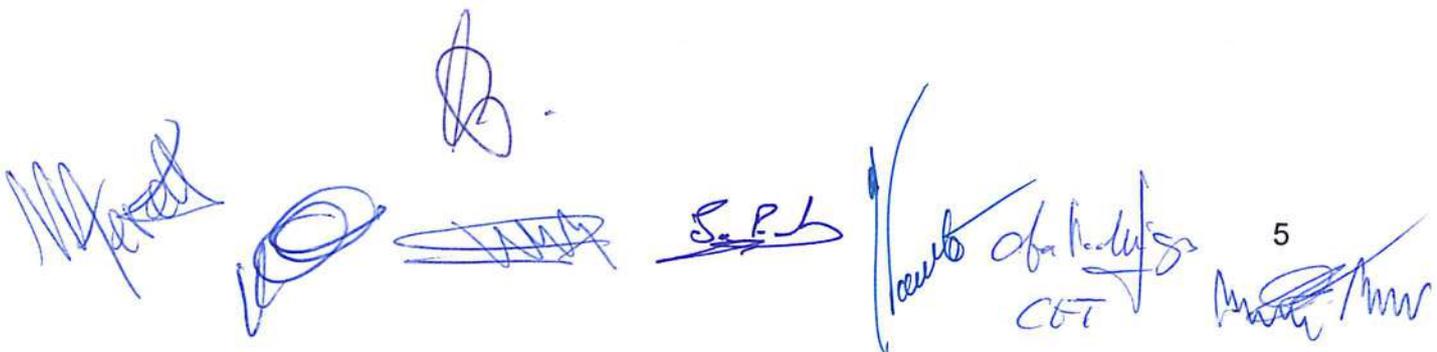
Handwritten signatures in blue ink, including names like 'S. P. L.', 'COT', and others, along with a circled 'B' and a small number '4'.

FECHA DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Fecha de elaboración primer documento diagnóstico	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)
		05/06/2020	05/06/2024

DATOS DE LA EMPRESA

Denominación jurídica de la Empresa	ILUNION CEE CONTACT CENTER , S.A
CIF	A79331690
Domicilio social	CALLE JULIAN CAMARILLO , 45
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 JULIAN CAMARILLO, 45
Datos de contacto (teléfono, correo electrónico, persona de contacto)	91 360 89 90



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.

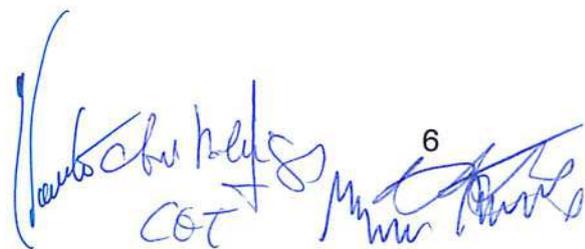
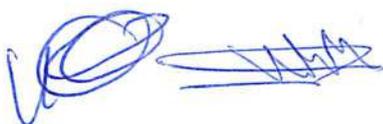
Nace en 2015 con el objetivo de fortalecer sus áreas empresariales y ofrecer a sus clientes una propuesta integral y soluciones globales, desde un conocimiento especializado de cada sector de actividad, en muchos de ellos casi 30 años.

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 económica desarrollada por nuestra Organización.

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

- 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.
- 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.
- Difusión de Buenas Prácticas.



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 CEE 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 de 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 CEE 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

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 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 CEE 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.














cot



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. 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 CEE 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.

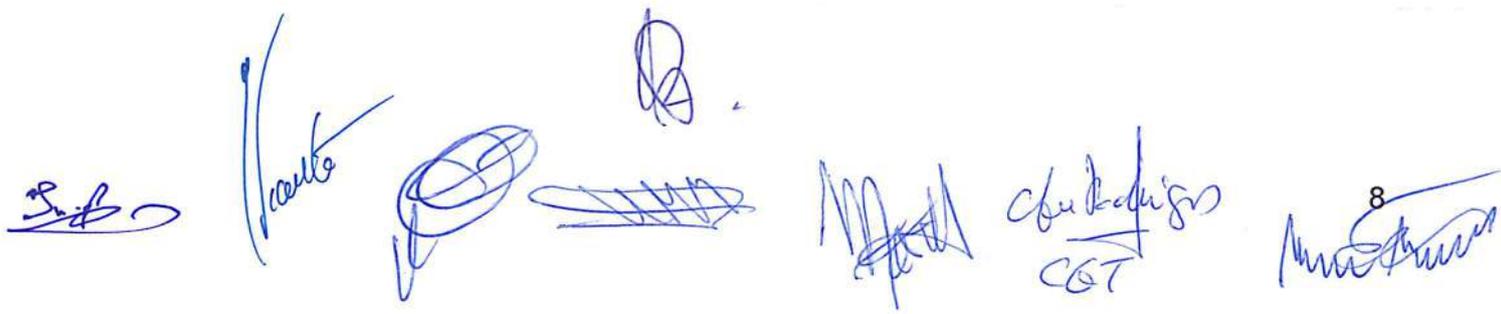
4. Otros Criterios Metodológicos

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.



3. ÁREAS DE ANÁLISIS

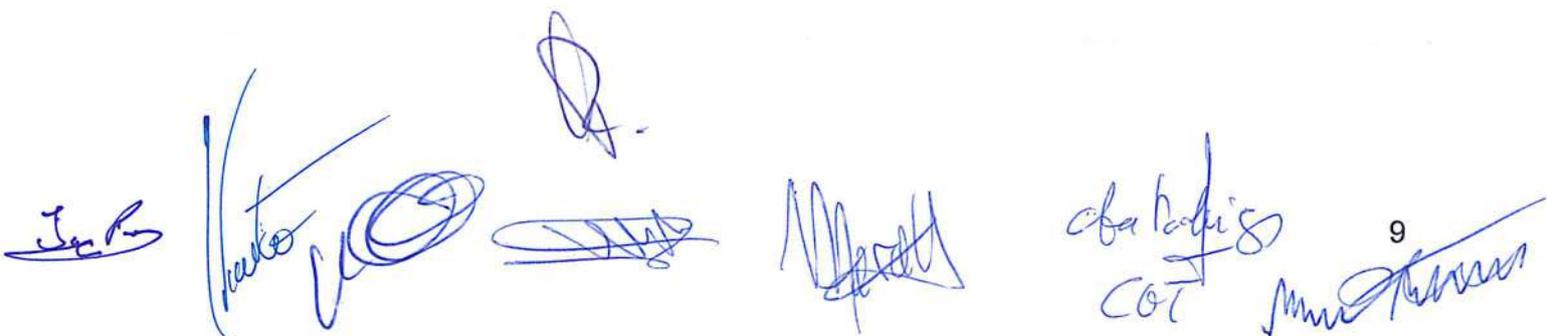
El **OBJETIVO** de la elaboración de este **DIAGNÓSTICO** es conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa **ILUNION CEE CONTACT CENTER, S.A** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'COT' and a signature that appears to be 'COT'.

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.



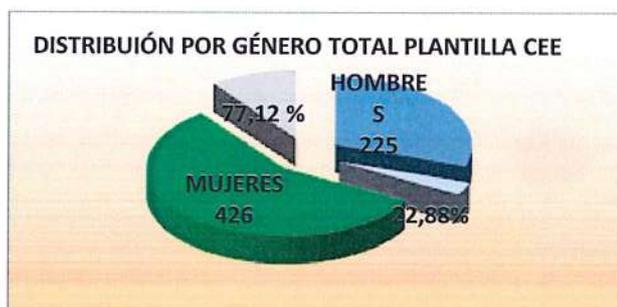






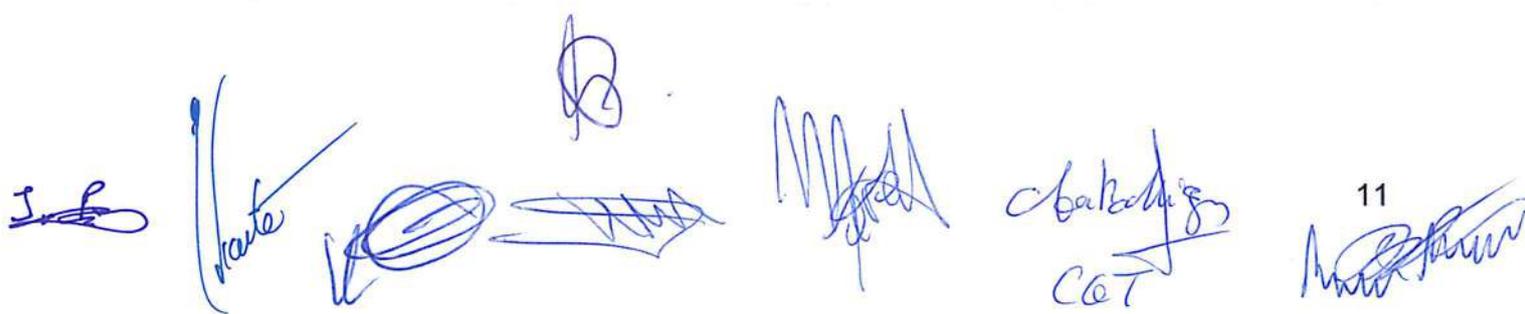

 COI
 

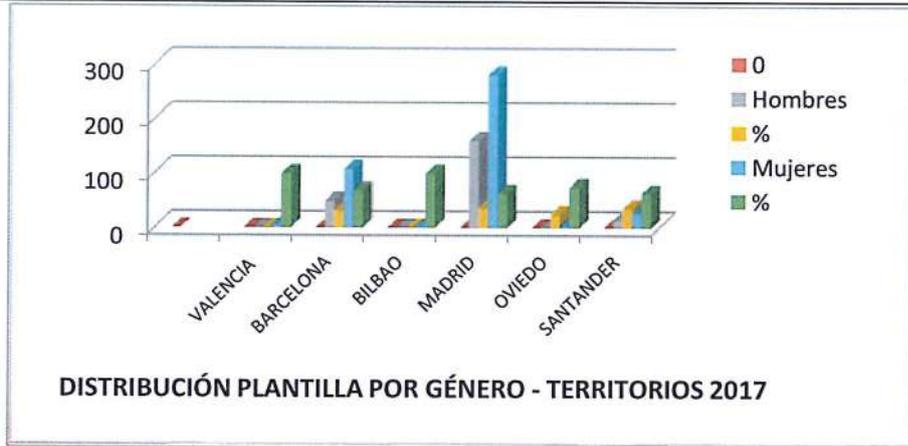
AÑO 2017	H	%	M	%	AÑO 2018	H	%	M	%
MEDIA ANUAL	225	22,88	426	77,12	MEDIA ANUAL	235	23,24	459	76,76



1. REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO POR TERRITORIOS CEE 2017-2018

AÑO 2017	Total	Hombres	%	Mujeres	%
VALENCIA	5	0	0,00	5	100,00
BARCELONA	157	49	31,21	108	68,79
BILBAO	3	0	0,00	3	100,00
MADRID	441	160	36,28	281	63,72
OVIEDO	4	1	25,00	3	75,00
SANTANDER	41	15	36,59	26	63,41
MEDIA 2017	651	225	34,56	426	65,44

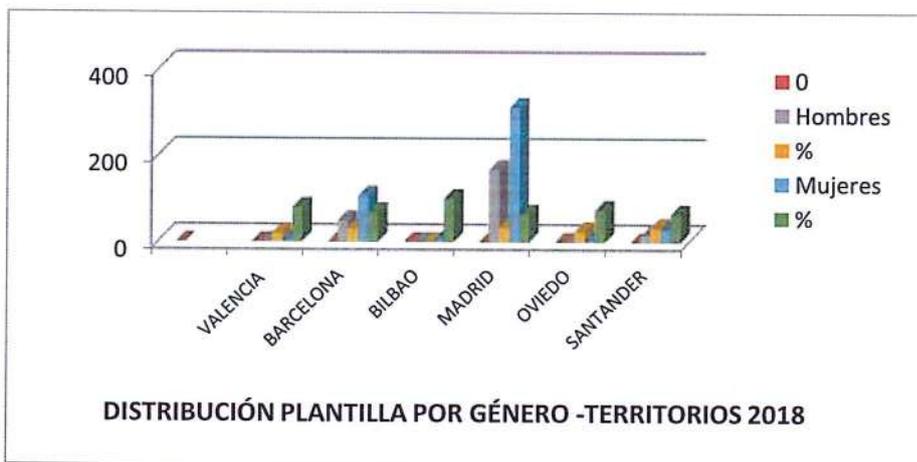




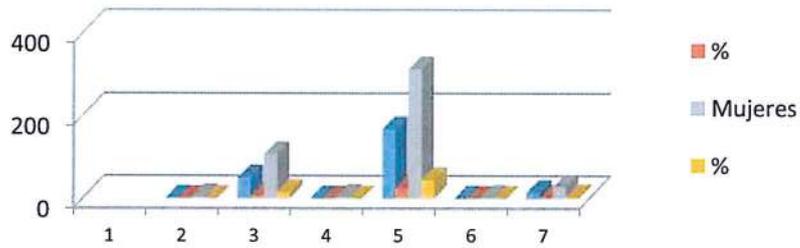
AÑO 2017	Total	Hombres	%	Mujeres	%
VALENCIA	5	0	0,00	5	0,77
BARCELONA	157	49	7,53	108	16,59
BILBAO	3	0	0,00	3	0,46
MADRID	441	160	24,58	281	43,16
OVIEDO	4	1	0,15	3	0,46
SANTANDER	41	15	2,30	26	3,99
MEDIA 2017	651	225	34,56	426	65,44



AÑO 2018	Total	Hombres	%	Mujeres	%
VALENCIA	5	1	20,00	4	80,00
BARCELONA	157	50	31,85	107	68,15
BILBAO	4	0	0,00	4	100,00
MADRID	481	168	34,93	313	65,07
OVIEDO	4	1	25,00	3	75,00
SANTANDER	43	15	34,88	28	65,12
MEDIA 2018	694	235	33,86	459	66,14



AÑO 2018	Total	Hombres	%	Mujeres	%
VALENCIA	5	1	0,14	4	0,58
BARCELONA	157	50	7,20	107	15,42
BILBAO	4	0	0,00	4	0,58
MADRID	481	168	24,21	313	45,10
OVIEDO	4	1	0,14	3	0,43
SANTANDER	43	15	2,16	28	4,03
MEDIA 2018	694	235	33,86	459	66,14



DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TERRITORIOS 2018

2. Género y Discapacidad

En este apartado se realiza una distribución de plantilla por personas con y sin discapacidad por territorios 2017-2018.

Distribución plantilla por territorios, personas con y sin discapacidad

AÑO 2017	TOTAL	PCD	%	PSD	%
VALENCIA	5	5	100,00	0	0,00
BARCELONA	157	139	88,54	18	11,46
BILBAO	3	3	100,00	0	0,00
MADRID	441	386	87,53	55	12,47
OVIEDO	4	4	100,00	0	0,00
SANTANDER	41	35	85,37	7	17,07
MEDIA ANUAL 2017	651	572	87,86	80	12,29

AÑO 2018	TOTAL	PCD	%	PSD	%
VALENCIA	5	5	100,00	0	0,00
BARCELONA	157	139	88,54	18	11,46
BILBAO	4	4	100,00	0	0,00
MADRID	481	421	87,53	60	12,47
OVIEDO	4	4	100,00	0	0,00
SANTANDER	43	34	79,07	9	20,93
MEDIA ANUAL 2018	694	607	87,46	87	12,54

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

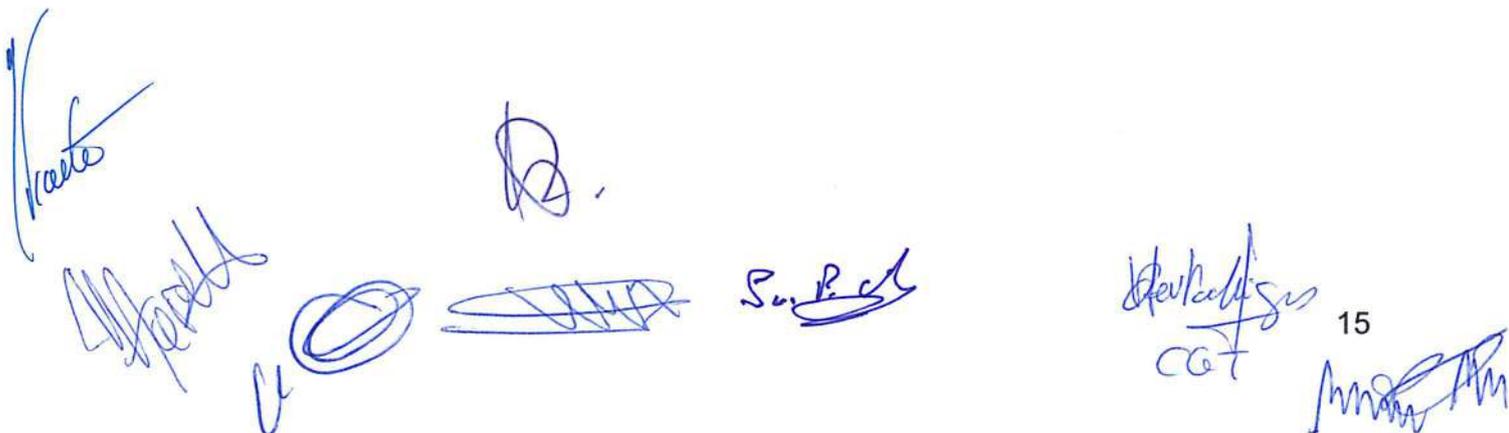
Distribución plantilla total, personas con y sin discapacidad por Territorios CEE

AÑO 2017	TOTAL	PCD	%	PSD	%
VALENCIA	5	5	0,77	0	0,00
BARCELONA	157	139	21,35	18	2,76
BILBAO	3	3	0,46	0	0,00
MADRID	441	386	59,29	55	8,45
OVIEDO	4	4	0,61	0	0,00
SANTANDER	41	35	5,38	7	1,08
MEDIA ANUAL 2017	651	572	87,86	80	12,29

AÑO 2018	TOTAL	PCD	%	PSD	%
VALENCIA	5	5	0,72	0	0,00
BARCELONA	157	139	20,03	18	2,59
BILBAO	4	4	0,58	0	0,00
MADRID	481	421	60,66	60	8,65
OVIEDO	4	4	0,58	0	0,00
SANTANDER	43	34	4,90	9	1,30
MEDIA ANUAL 2018	694	607	87,46	87	12,54

Representatividad de Género, personas con discapacidad por Territorio CEE

AÑO 2017	T.H	HCD	%	T.M	MCD	%
VALENCIA	0	0	0	5	5	100,00
BARCELONA	49	43	87,76	108	96	88,89
BILBAO	0	0	0	3	3	100,00
MADRID	160	142	88,75	281	244	86,83
OVIEDO	1	1	100,00	3	3	100,00
SANTANDER	15	14	93,33	26	21	80,77
MEDIA ANUAL 2017	225	200	88,89	426	372	87,32

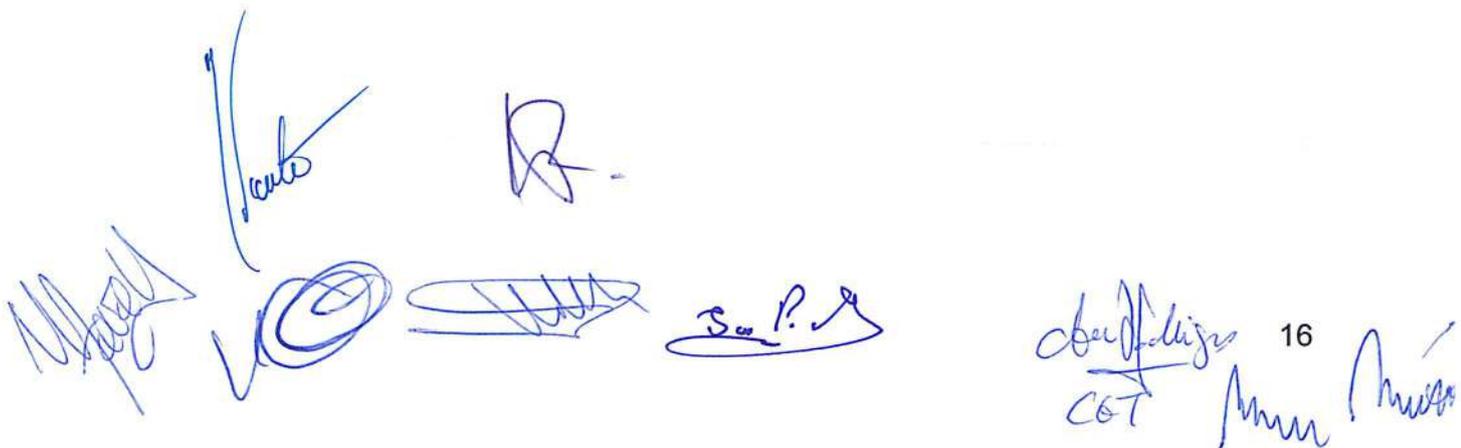


AÑO 2018	T.H	HCD	%	T.M	MCD	%
VALENCIA	1	1	100,00	4	4	100,00
BARCELONA	50	44	88,00	107	96	89,72
BILBAO	0	0	0	4	4	100,00
MADRID	168	151	89,88	313	271	86,58
OVIEDO	1	1	100,00	3	3	100,00
SANTANDER	15	13	86,67	28	21	75,00
MEDIA ANUAL 2018	235	210	89,36	459	399	86,93

Representatividad de Género, personas con discapacidad por Total Territorios CEE

AÑO 2017	T.H	HCD	%	T.M	MCD	%
VALENCIA	0	0	0,00	5	5	1,17
BARCELONA	49	43	19,11	108	96	22,54
BILBAO	0	0	0,00	3	3	0,70
MADRID	160	142	63,11	281	244	57,28
OVIEDO	1	1	0,44	3	3	0,70
SANTANDER	15	14	6,22	26	21	4,93
MEDIA ANUAL 2017	225	200	88,89	426	372	87,32

AÑO 2018	T.H	HCD	%	T.M	MCD	%
VALENCIA	1	1	0,43	4	4	0,87
BARCELONA	50	44	18,72	107	96	20,92
BILBAO	0	0	0,00	4	4	0,87
MADRID	168	151	64,26	313	271	59,04
OVIEDO	1	1	0,43	3	3	0,65
SANTANDER	15	13	5,53	28	21	4,58
MEDIA ANUAL 2018	235	210	89,36	459	399	86,93



3. Género y edad:

En este apartado se expondrán los datos por bandas de edad y de género que existen en el territorio nacional.

Representatividad plantilla total por género y edad I. CEE CONTACT CENTER (NACIONAL) 2017	T.H	%	HCD	%	T.M	%	MCD	%
<18	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
18 a 24	8	3,56	6	2,67	5	1,17	7	1,64
25 a 34	45	20,00	40	17,78	52	12,21	44	10,33
35 a 44	79	35,11	68	30,22	133	31,22	115	27,00
45 a 54	68	30,22	62	27,56	150	35,21	131	30,75
55 a 60	20	8,89	19	8,44	65	15,26	55	12,91
61 a 65	4	1,78	4	1,78	21	4,93	20	4,69
>66	1	0,44	1	0,44	0	0,00	0	0,00
Total general	225	100,00	200	88,89	426	100,00	372	87,32

Representatividad plantilla total por género y edad I.CEE CONTACT CENTER (NACIONAL) 2018	T.H	%	HCD	%	T.M	%	MCD	%
<18	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
18 a 24	7	2,10	5	2,39	7	1,53	7	1,53
25 a 34	48	14,37	43	20,57	60	13,07	57	12,42
35 a 44	181	54,19	70	33,49	133	28,98	112	24,40
45 a 54	65	19,46	60	28,71	162	35,29	141	30,72
55 a 60	27	8,08	25	11,96	65	14,16	57	12,42
61 a 65	4	1,20	4	1,91	30	6,54	24	5,23
>66	2	0,60	2	0,96	2	0,44	1	0,22
Total general	334	100	209	100,00	459	100	399	86,93

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

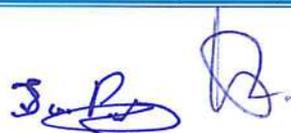
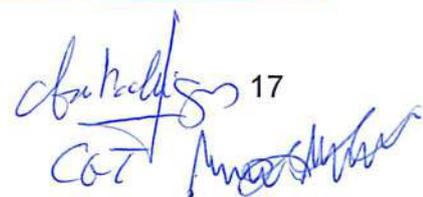
Tras el análisis de la información cualitativa y los datos cuantitativos se definirán las principales conclusiones y se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido de mejora podemos concluir que:

1. Respecto al género:

La distribución de la plantilla en el año 2017 es del 64,42% de mujeres frente al 34,58% de hombres, manteniéndose ese mismo desequilibrio en el año 2018 con un 66,13% de mujeres frente al 33,87% de hombres, a nivel nacional.

De los resultados expuestos se deduce que la tasa de ocupación femenina en el año 2017 en territorios de Valencia y Bilbao suponen un 100% de la plantilla, mientras que en el resto de



territorios (Barcelona, Madrid, Oviedo y Santander) responden al porcentaje de representación nacional.

En el año 2018 hay variaciones respecto a la plantilla en Valencia que se baja el porcentaje como consecuencia de la incorporación de 1 persona de género hombre en la plantilla. Se mantiene la desigualdad respecto a Bilbao que en la incorporación de personal se sigue incorporando una mujer.

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 CEE Contact Center, el 68 % de puestos está ocupado por mujeres y el 32 % por hombres.

2. Respeto a género y discapacidad

- En relación a la plantilla por territorios y por discapacidad. De los resultados expuestos en el 2017 se deduce en los territorios de Santander, Madrid y Barcelona el porcentaje de PCD es superior al resto de los territorios. En Valencia, Bilbao y Oviedo no trabajan PSD.

En relación al año 2018 se mantiene la misma plantilla salvo en Santander que sigue creciendo el número de PCD un 3.86%.

- En relación a la plantilla a nivel nacional, a la discapacidad y a territorios, el análisis es igual por territorios y por datos globales, tanto en el 2017 como en el 2018.
- Analizando los datos de la plantilla por territorios, por discapacidad y por género en Bilbao tiene una ocupación femenina de puestos del 100% en el año 2017 y 2018 como consecuencia de no haber sufrido ni incremento ni disminución de la plantilla.

Por el contrario, Madrid ha disminuido en el 2018 en unas décimas la ocupación femenina, Barcelona la ha incrementado en 0.83%. La variación más significativa se ha producido en Santander, que ha pasado del 80,77% a 75%.

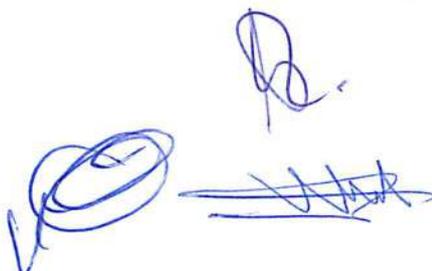
En relación a la plantilla a nivel nacional, a la discapacidad y a territorios, el análisis es igual por territorios y por datos globales, tanto en el 2017 como en el 2018.

3. Género y Edad

El intervalo de edades más numerosa del año 2017 está en la franja de 35 a 54 años representando en total un 65,33% de hombres y un 66,43% de mujeres. Si estudiamos la discapacidad, 57,78% para hombres y 57,75% para mujeres, por lo tanto, también hay equilibrio.

En el 2018 la franja es la misma, pero se ve incrementada en un 73,65% en hombres y se mantiene el número de 64,27 mujeres%. Atendiendo a la discapacidad 62,20% hombres y 54,72% de mujeres con discapacidad.











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

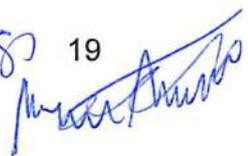
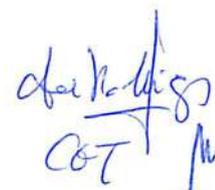
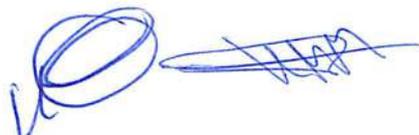
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha **resultado ser insuficiente**. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la **todavía escasa presencia 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**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

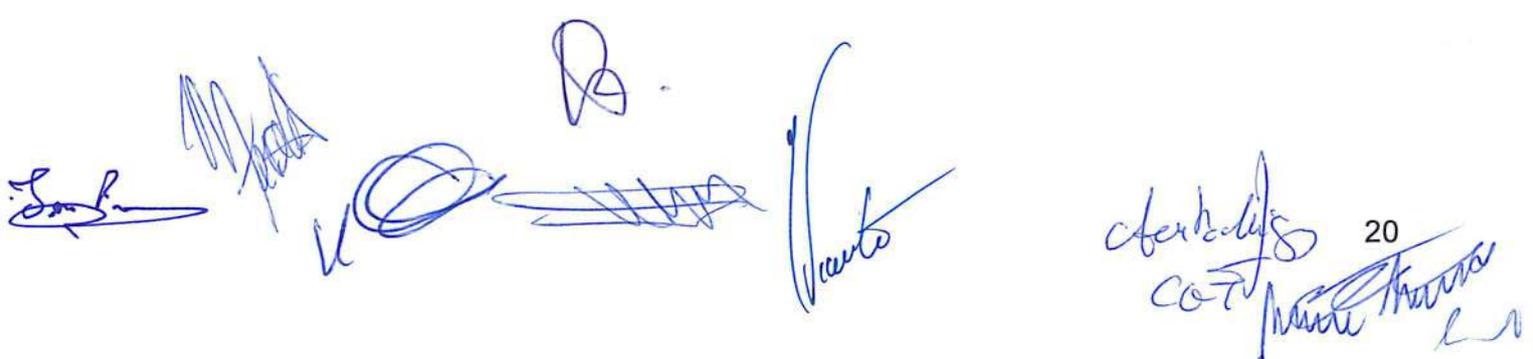
- Las mujeres y los hombres vienen desarrollando de manera tradicional profesiones diferentes en el mercado de trabajo. En este sentido existen dos posibles formas de discriminar:
 - **Segregación horizontal u ocupacional** es la derivada de la división tradicional que se ha desarrollado en el mercado 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.



DIAGNÓSTICO
CUALITATIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Examinar si las mujeres y los hombres están proporcionalmente representadas en todas sus dimensiones, tanto a nivel jerárquico, grupos y colectivos profesionales. • 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
<p>Clasificación por género y tipo de personal (número de personas por género y tipo de personal).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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).

1.1. Clasificación Profesional; Estructura y Operaciones.

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (BARCELONA) 2017	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	0	0,00	1	0,93
RESPONSABLE DE SERVICIOS	0	0,00	1	0,93
SUPERVISOR/A A	1	2,04	0	0,00
SUPERVISOR/A B	0	0,00	0	0,00
COORDINADOR/A	2	4,08	5	4,63
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	2	4,08	2	1,85
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	26	53,06	59	54,63
TELEOPERADOR/A MENSUAL	18	36,73	40	37,04
Total general	49	100,00	108	100,00

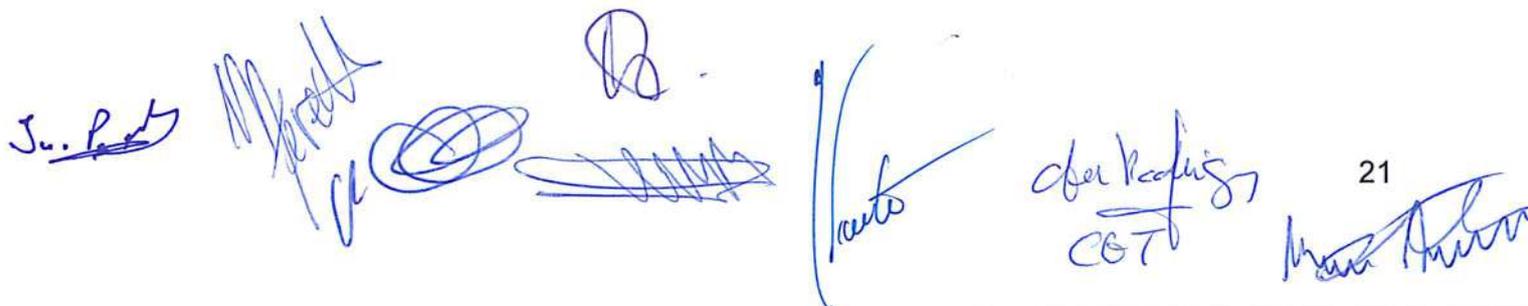


Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (BARCELONA) 2018	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1	2,00	1	0,93
SUPERVISOR/A A	1	2,00	1	0,93
COORDINADOR/A	2	4,00	6	5,61
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	3	6,00	3	2,80
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	28	56,00	67	62,62
TELEOPERADOR/A MENSUAL	15	30,00	29	27,10
Total general	50	100,00	107	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (BILBAO) 2017	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
COORDINADOR/A	0	#¡DIV/0!	1	33,33
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	0	#¡DIV/0!	2	66,67
Total general	0	#¡DIV/0!	3	100,00

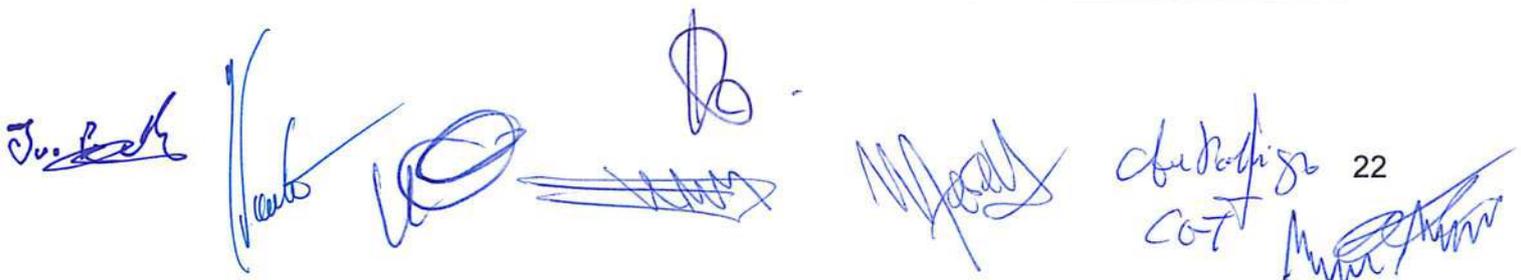
Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I.CEE CONTACT CENTER (BILBAO) 2018	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
COORDINADOR/A	0	#¡DIV/0!	1	25,00
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	0	#¡DIV/0!	2	50,00
TELEOPERADOR/A MENSUAL	0	#¡DIV/0!	1	25,00
Total general	0	#¡DIV/0!	4	100,00

Distribución de Género Plantilla total y grupos profesionales I. CEE CONTACT CENTER (VALENCIA) 2017	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
COORDINADOR/A	0	#¡DIV/0!	1	20,00
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	0	#¡DIV/0!	4	80,00
Total general	0	#¡DIV/0!	5	100,00



Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (VALENCIA) 2018	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
COORDINADOR/A	0	0,00	1	25,00
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	0	0,00	3	75,00
TELEOPERADOR/A MENSUAL	1	100,00	0	0,00
Total general	1	100,00	4	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I.CEE CONTACT CENTER (MADRID) 2017	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO A:				
DIRECTIVO/A	1	0,63	1	0,36
JEFES/AS DE DEPARTAMENTO	1	0,63	0	0,00
GRUPO B:				
TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR	0	0,00	3	1,07
GRUPO C:				
JEFES/AS DE PROYECTOS + COMERCIAL	0	0,00	2	0,71
ANALISTAS	1	0,63	0	0,00
TÉCNICO DE SISTEMAS B	1	0,63	0	0,00
GRUPO D:				
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	0	0,00	1	0,36
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	0	0,00	1	0,36
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	0	0,00	3	1,07
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0,63	0	0,00
RESPONSABLE DE SERVICIOS	0	0,00	2	0,71
SUPERVISOR/A A	1	0,63	0	0,00
SUPERVISOR/A B	1	0,63	0	0,00
COORDINADOR/A	8	5,00	8	2,85
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	18	11,25	34	12,10
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	88	55,00	164	58,36
TELEOPERADOR/A MENSUAL	29	18,13	56	19,93
GRUPO E:				
OFICIAL OFICIOS PROPIOS	1	0,63	0	0,00
AUXILIAR DE OFICIOS PROPIOS	9	5,63	6	2,14
Total general	160	100,00	281	100,00



Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (MADRID) 2018	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO A:				
DIRECTIVO/A	1	0,60	1	0,319489
JEFES/AS DE DEPARTAMENTO	1	0,60	0	0,00
GRUPO B:				
TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR	0	0,00	3	0,96
GRUPO C:				
JEFES/AS DE PROYECTOS + COMERCIAL	1	0,60	3	0,96
ANALISTAS	1	0,60	0	0,00
TÉCNICO DE SISTEMAS B	3	1,79	0	0,00
PROGRAMADOR/A JUNIOR	1	0,60	0	0,00
GRUPO D:				
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	0	0,00	1	0,32
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	0	0,00	1	0,32
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	2	1,19	5	1,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0,60	0	0,00
RESPONSABLE DE SERVICIOS	2	1,19	1	0,32
SUPERVISOR/A A	1	0,60	0	0,00
SUPERVISOR/A B	1	0,60	0	0,00
COORDINADOR/A	9	5,36	10	3,19
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	18	10,71	39	12,46
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	89	52,98	174	55,59
TELEOPERADOR/A MENSUAL	26	15,48	71	22,68
GRUPO E:				
OFICIAL OFICIOS PROPIOS	1	0,60	0	0,00
AUXILIAR DE OFICIOS PROPIOS	10	5,95	4	1,28
Total general	168	100,00	313	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (OVIEDO) 2017	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
COORDINADOR/A	0	0,00	1	33,33
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	1	100,00	1	33,33
TELEOPERADOR/A MENSUAL	0	0,00	1	33,33
Total general	1	100,00	3	100,00



Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (OVIEDO) 2018	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
COORDINADOR/A	0	0,00	1	33,33
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	1	100,00	1	33,33
TELEOPERADOR/A MENSUAL	0	0,00	1	33,33
Total general	1	100,00	3	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (SANTANDER) 2017	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
COORDINADOR/A	1	6,67	1	3,85
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	9	60,00	11	42,31
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	4	26,67	13	50,00
TELEOPERADOR/A MENSUAL	1	6,67	1	3,85
Total general	15	100,00	26	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (SANTANDER) 2018	Media Anual HOMBRES	%	Media anual MUJERES	%
GRUPO D:				
COORDINADOR/A	1	6,67	1	3,57
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	10	66,67	13	46,43
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	4	26,67	13	46,43
TELEOPERADOR/A MENSUAL	0	0,00	1	3,57
Total general	15	100,00	28	100,00

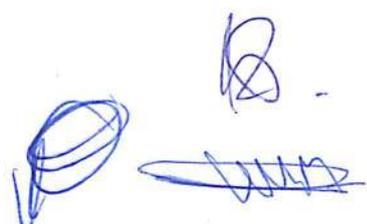


1.2 Representatividad por género, personas con discapacidad y clasificación interna de grupos profesionales incluidos directivos CEE

Distribución de Género Plantilla total y grupos profesionales I. CEE CONTACT CENTER (VALENCIA) 2017	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
COORDINADOR/A	0	0	#¡DIV/0!	1	1	20,00
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	0	0	#¡DIV/0!	4	4	80,00
Total general	0	0	#¡DIV/0!	5	5	100,0

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (VALENCIA) 2018	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
COORDINADOR/A	0	0	0,00	1	1	25,00
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	0	0	0,00	3	3	75,00
TELEOPERADOR/A MENSUAL	1	1	100,00	0	0	0,00
Total general	1	1	100,00	4	4	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (BARCELONA) 2017	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDA D	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDA D	%
GRUPO D:						
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	0	0	0,00	1	1	0,93
RESPONSABLE DE SERVICIOS	0	0	0,00	1	1	0,93
SUPERVISOR/A A	1	1	2,04	0	0	0,00
COORDINADOR/A	2	2	4,08	5	5	4,63
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	2	2	4,08	2	2	1,85
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	26	26	53,06	59	59	54,63
TELEOPERADOR/A MENSUAL	18	18	36,73	40	40	37,04
Total general	49	49	100,0	108	108	100,0



Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (BARCELONA) 2018	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1	1	2,00	1	1	0,93
SUPERVISOR/A A	1	1	2,00	1	1	0,93
COORDINADOR/A	2	2	4,00	6	6	5,61
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	3	3	6,00	3	3	2,80
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	28	28	56,00	67	67	62,62
TELEOPERADOR/A MENSUAL	15	15	30,00	29	29	27,10
Total general	50	50	100,00	107	107	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (BILBAO) 2017	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
COORDINADOR/A	0	0	#¡DIV/0!	1	1	33,33
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	0	0	#¡DIV/0!	2	2	66,67
Total general	0	0	#¡DIV/0!	3	3	100,00

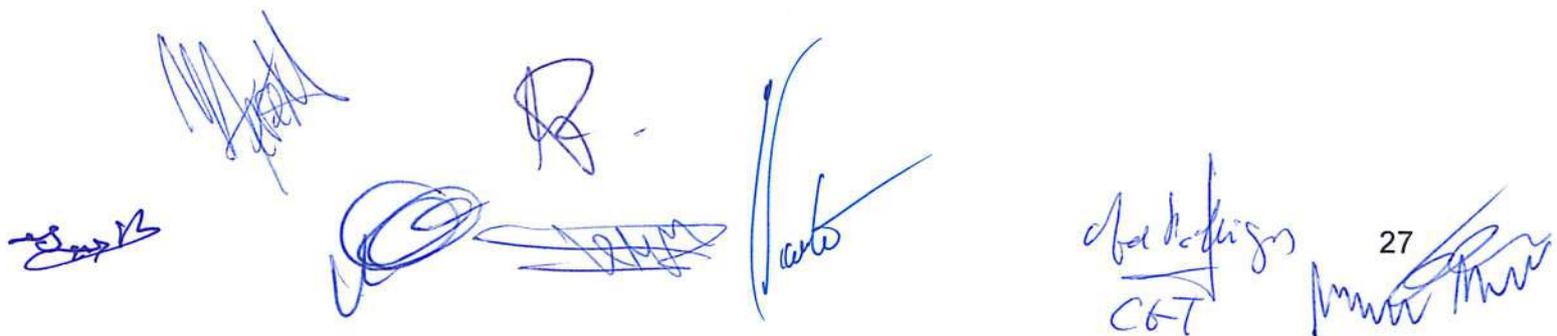
Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I.CEE CONTACT CENTER (BILBAO) 2018	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
COORDINADOR/A	0	0	#¡DIV/0!	1	1	25,00
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	0	0	#¡DIV/0!	2	2	50,00
TELEOPERADOR/A MENSUAL	0	0	#¡DIV/0!	1	1	25,00
Total general	0	0	#¡DIV/0!	4	4	100,00



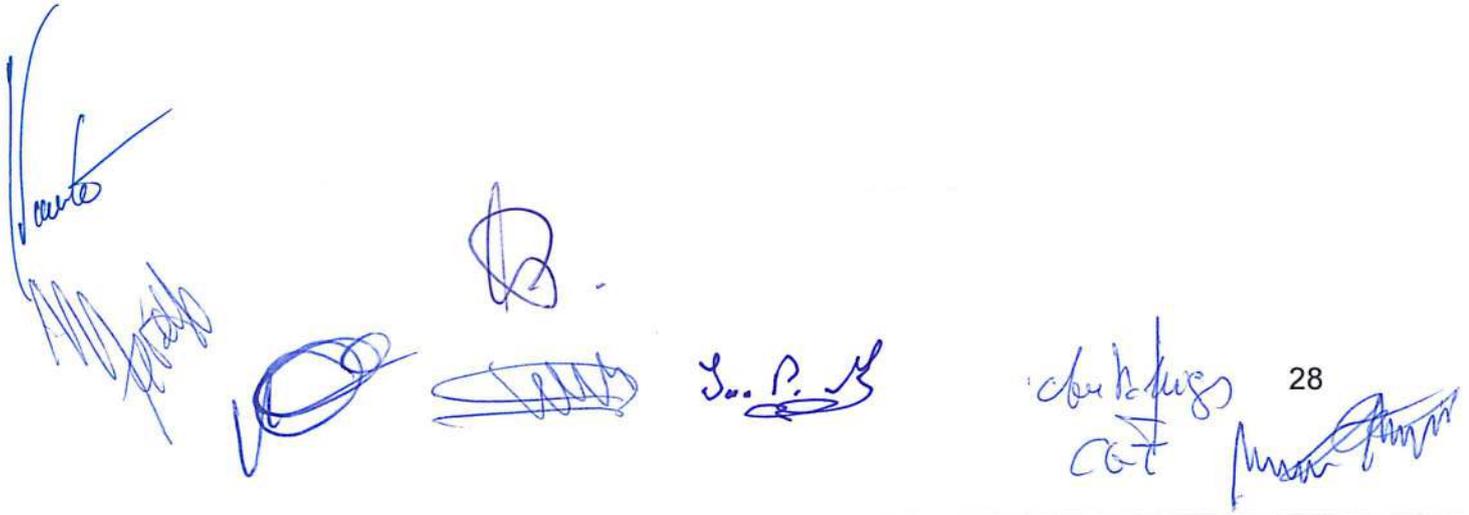




Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I.CEE CONTACT CENTER (MADRID) 2017	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO A:						
DIRECTIVO/A	1	1	0,63	1	1	0,36
JEFES/AS DE DEPARTAMENTO	1	1	0,63	0	0	0,00
GRUPO B:						
TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR	0	0	0,00	3	2	0,71
GRUPO C:						
JEFES/AS DE PROYECTOS + COMERCIAL	0	0	0,00	2	1	0,36
ANALISTAS	1	1	0,63	0	0	0,00
TÉCNICO DE SISTEMAS B	1	1	0,63	0	0	0,00
GRUPO D:						
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	0	0	0,00	1	1	0,36
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	0	0	0,00	1	1	0,36
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	0	0	0,00	3	3	1,07
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	0,63	0	0	0,00
RESPONSABLE DE SERVICIOS	0	0	0,00	2	2	0,71
SUPERVISOR/A A	1	1	0,63	0	0	0,00
SUPERVISOR/A B	1	1	0,63	0	0	0,00
COORDINADOR/A	8	7	4,38	8	4	1,42
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	18	12	7,50	34	31	11,03
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	88	81	50,63	164	137	48,75
TELEOPERADOR/A MENSUAL	29	25	15,63	56	55	19,57
GRUPO E:						
OFICIAL OFICIOS PROPIOS	1	1	0,63	0	0	0,00
AUXILIAR DE OFICIOS PROPIOS	9	9	5,63	6	6	2,14
Total general	160	142	88,75	281	244	86,83



Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (MADRID) 2018	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO A:						
DIRECTIVO/A	1	1	0,60	1	1	0,32
JEFES/AS DE DEPARTAMENTO	1	0	0,00	0	0	0,00
GRUPO B:						
TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR	0	0	0,00	3	2	0,64
GRUPO C:						
JEFES/AS DE PROYECTOS + COMERCIAL	1	1	0,60	3	1	0,32
ANALISTAS	1	1	0,60	0	0	0,00
TÉCNICO DE SISTEMAS B	3	3	1,79	0	0	0,00
PROGRAMADOR/A JUNIOR	1	1	0,60	0	0	0,00
GRUPO D:						
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	0	0	0,00	1	1	0,32
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	0	0	0,00	1	1	0,32
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	2	2	1,19	5	5	1,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	0,60	0	0	0,00
RESPONSABLE DE SERVICIOS	2	1	0,60	1	1	0,32
SUPERVISOR/A A	1	1	0,60	0	0	0,00
SUPERVISOR/A B	1	1	0,60	0	0	0,00
COORDINADOR/A	9	8	4,76	10	6	1,92
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	18	13	7,74	39	34	10,86
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	89	82	48,81	174	157	50,16
TELEOPERADOR/A MENSUAL	26	24	14,29	71	58	18,53
GRUPO E:						
OFICIAL OFICIOS PROPIOS	1	1	0,60	0	0	0,00
AUXILIAR DE OFICIOS PROPIOS	10	10	5,95	4	4	1,28
Total general	168	151	89,88	313	271	86,58



Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (OVIEDO) 2017	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
COORDINADOR/A	0	0	0,00	1	1	33,33
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	1	1	100,00	1	1	33,33
TELEOPERADOR/A MENSUAL	0	0	0,00	1	1	33,33
Total general	1	1	100,00	3	3	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (OVIEDO) 2018	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
COORDINADOR/A	0	0	0,00	1	1	33,33
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	1	1	100,00	1	1	33,33
TELEOPERADOR/A MENSUAL	0	0	0,00	1	1	33,33
Total general	1	1	100,00	3	3	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (SANTANDER) 2017	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
COORDINADOR/A	1	1	6,67	1	1	3,85
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	9	9	60,00	11	11	42,31
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	4	4	26,67	13	13	50,00
TELEOPERADOR/A MENSUAL	1	1	6,67	1	1	3,85
Total general	15	15	100,00	26	26	100,00



29

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (SANTANDER) 2018	TOTAL HOMBRES	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	%	TOTAL MUJERES	MUJERES CON DISCAPACIDAD	%
GRUPO D:						
COORDINADOR/A	1	1	6,67	1	1	3,57
GESTOR/A TELEFÓNICO/A	10	10	66,67	13	13	46,43
TELEOPERADOR/A ESPECIALISTA	4	4	26,67	13	13	46,43
TELEOPERADOR/A MENSUAL	0	0	0,00	1	1	3,57
Total general	15	15	100,00	28	28	100,00

1.3 Representatividad por género, personas con discapacidad y tipo de contrato

En este apartado se mostrará como siempre la variable de género reflejada en el tipo de contratos que hay en la compañía.

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER nacional) 2017	T.H	%	HCD	%	T.M	%	MCD	%
INDEFINIDO	100	44,44	91	45,50	191	44,84	162	43,43
TEMPORAL	83	36,89	73	36,50	158	37,09	147	39,41
OBRA Y SERVICIO	42	18,67	36	18,00	77	18,08	64	17,16
Total general	225	100,00	200	100	426	100,00	373	100,00

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (NACIONAL) 2018	T.H	%	HCD	%	T.M	%	MCD	%
INDEFINIDO	112	46,86	103	49,28	218	47,49	183	45,98
TEMPORAL	93	38,91	29	13,88	181	39,43	167	41,96
OBRA Y SERVICIO	34	14,23	77	36,84	60	13,07	48	12,06
Total general	239	100,00	209	100	459	100,00	398	100,00



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a circled 'B', and several other signatures and initials scattered across the bottom of the page.

1.4 Representatividad por género y tipo de jornada

En este apartado se expondrán los datos por bandas horarias de jornada y por género que existen en el territorio nacional.

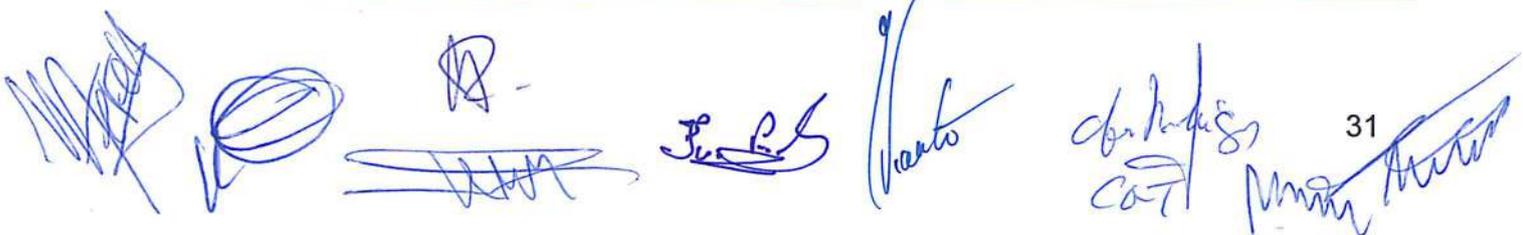
Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (NACIONAL) 2017	T.H	%	HCD	%	T.M	%	MCD	%
PARCIAL	137	60,89	126	56,00	305	71,60	281	65,96
COMPLETA	88	39,11	74	32,89	121	28,40	91	21,36
Total general	225	100,00	200	89	426	100,00	372	87,32

Distribución de Género Plantilla total y tipos de contrato indefinidos/ temporales I. CEE CONTACT CENTER (NACIONAL) 2018	T.H	%	HCD	%	T.M	%	MCD	%
PARCIAL	120	51,06	105	44,68	331	72,11	302	65,80
COMPLETA	115	48,94	105	44,68	128	27,89	97	21,13
Total general	235	100,00	210	89	459	100,00	399	86,93

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:

- **Centro de Valencia:** el equipo en 2017 estaba compuesto por 5 personas, todas ellas mujeres (100% plantilla) y en el 2018 se produce una reducción de la misma, pero se sigue manteniendo la representatividad de género y de puestos.
- **Centro de Barcelona:** los hombres representan con cargos de supervisión, coordinación, agentes y tanto especialistas como mensuales no tienen significativos entre 2017 y 2018. En el caso de las mujeres, se ve aumentado en todos los puestos salvo en el de las teleoperadoras mensuales en las que hay una disminución significativa de la plantilla pasando del 37,04% a 27,10%.
- **Centro de Bilbao:** el equipo es 100% femenino y no ha sufrido variación respecto al porcentaje salvo el aumento de una teleoperadora mensual.
- **Centro de Madrid:** El grupo directivo y Jefes/as de departamento se mantiene constante y está equilibrado puesto que hay un 50% de hombres y mujeres.



Los titulados/as superiores no han variado, el 100% son mujeres, manteniéndose constante.

Los jefes/as de proyectos y comerciales se han equilibrado ligeramente en relación con los hombres, al entrar uno en la plantilla.

Analistas, Técnico de Sistemas B, programador/a junior están masculinizados puesto que está el 100% ocupado por un hombre, sin tener cambios entre 2017 y 2018.

Oficial/a Administrativo/a se ha visto incrementado en el 2018 con la entrada de dos hombres, si bien también ha aumentado en la misma proporción la incorporación de mujeres.

Auxiliar Administrativo se mantiene el 100% de hombres.

Responsable de Servicios se ha visto incrementado en hombres en el 2018 frente al 2017, pasando del 0% al 1,19%.

Supervisor/a A y B está ocupada al 100% por hombres.

Coordinador/a en el 2017 la plantilla era un 50% hombres y 50% mujeres y en el 2018 ha disminuido en una persona el número de hombres.

Gestor/a Telefónico/a en el 2017 el número de mujeres era doblemente superior al de los hombres (18/34) y en el 2018 se ha incrementado dicha diferencia en 5 mujeres.

Teleoperador/a Especialista se ha aumentado en un hombre en el 2018 pero ha aumentado la diferencia respecto a las mujeres que han pasado de 164 a 174 mujeres un 6,09%.

Teleoperador/a mensual ha disminuido el número de hombres (10,34%) y ha aumentado el número de mujeres (26,79%).

Oficial Oficios Propios está masculinizado, siendo un 100% su plantilla hombres y no ha sufrido variación en el 2017 y 2018.

Auxiliar de Oficios Propios ha disminuido el número de integrantes de plantilla, sin encontrar diferencias significativas y teniendo mayor proporción el número de hombres.

- **Centro de Oviedo:** En la categoría de Teleoperador/a especialista el porcentaje de hombres y mujeres es del 50%, no así en el teleoperador/a mensual que tiene un único puesto ocupado por una mujer.
- **Centro de Santander:** La categoría de Coordinador/a está equilibrada al 50% y no ofrece cambios entre el 2017 y el 2018.
Gestor/a telefónico/a ha variado en el incremento de un hombre, pero también se ha incrementado en dos mujeres por lo que no ha sufrido variación alguna en la proporción.
Teleoperador/a especialista no ha sufrido variación, el número de hombres es un 23,53% frente al 76,47% de mujeres.
Teleoperador/a mensual ha disminuido en un hombre en el 2018 en relación con el 2017 convirtiéndose 100% de la plantilla en mujeres.

1.2 Representatividad por género, personas con discapacidad y clasificación interna de grupos profesionales incluidos directivos CEE

Se observa que en casi en su totalidad las categorías están cubiertas íntegramente con personas con discapacidad, o con un alto porcentaje, tanto en hombres como en mujeres, a excepción de Coordinador mujeres con discapacidad en Madrid, que vienen a ser 50%.

1.3 Representatividad por género, personas con discapacidad y tipo de contrato

En relación con los contratos ya sean indefinidos, temporales u de obra o servicio en el año 2017 el número de mujeres responde al % de representación femenina en la plantilla y



por lo tanto si incluimos la variante de género podemos observar que está equilibrado y estos porcentajes se mantienen en el 2018.

1.4 Representatividad por género y tipo de jornada

En relación con el tipo de jornada parcial por género están equilibrados en el 2017 correspondiente un 60,89 % a hombres y un 71,60% de mujeres (diferencia un 10,71%).

En el 2018 corresponde un 51,06% a hombres y 72,11% de mujeres (21,05%) aumentando el desequilibrio siendo un mayor número de mujeres contratadas en esta modalidad.

En términos de discapacidad la diferencia es menor 9,96% en 2017 y se ha mantenido la diferencia en el 2018 (21,12%).

En las jornadas completas por género en 2017 la diferencia se mantiene en un 10,71% (39,11% hombres y 28,40% mujeres. Si incluimos la variable de discapacidad la diferencia es de, 11,53%, siendo los hombres con discapacidad los mayores contratados en esta modalidad. En el año 2018 la diferencia es igual 21,05% y si introducimos la variable de la discapacidad aumenta ligeramente a 23,55%,



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 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).



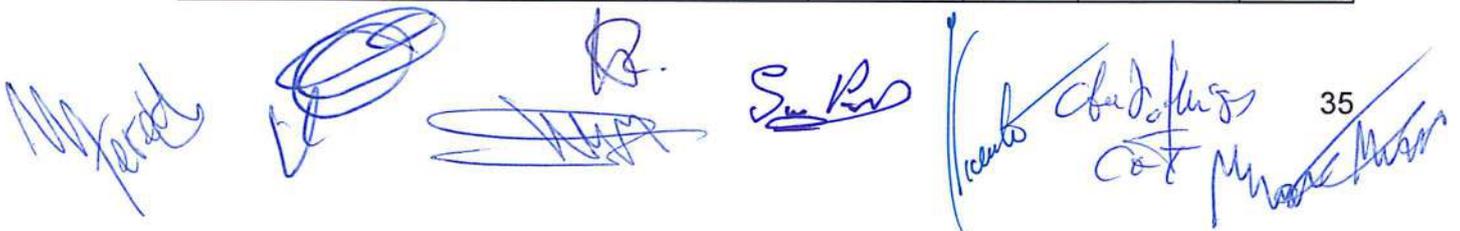
DIAGNÓSTICO
<p>CUALITATIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar si se fomenta la formación de las personas trabajadoras de forma igualitaria, tanto en la formación técnica (en el puesto de trabajo) como en la formación de desarrollo (habilidades) Analizar si existen programas de desarrollo directivo y si los criterios de participación son igualitarios para ambos géneros.
CUANTITATIVO
<ul style="list-style-type: none"> 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.

A continuación, se mostrará la formación que han recibido las mujeres y hombres de la plantilla de Ilunion 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%

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



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

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.

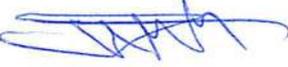
Con respecto a la formación interna los datos de un año y otro son muy parecidos entre mujeres y hombres. Como viene sucediendo a lo largo del diagnóstico, los porcentajes de mujeres que han realizado formación interna son mayores que los de los hombres, pero esa situación viene dada por la representatividad que ambos tienen en la plantilla total de Ilunion 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 Ilunion 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.



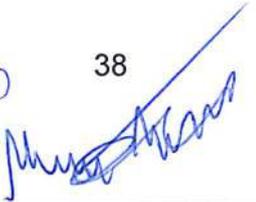
3.4 CONDICIONES DE TRABAJO GENERALES, AUDITORÍA SALARIAL¹ Y ABSENTISMO.

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)
LEY 3/2007
<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 en la empresa, al registro salarial de su empresa. Art. 28.2







- Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores 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.

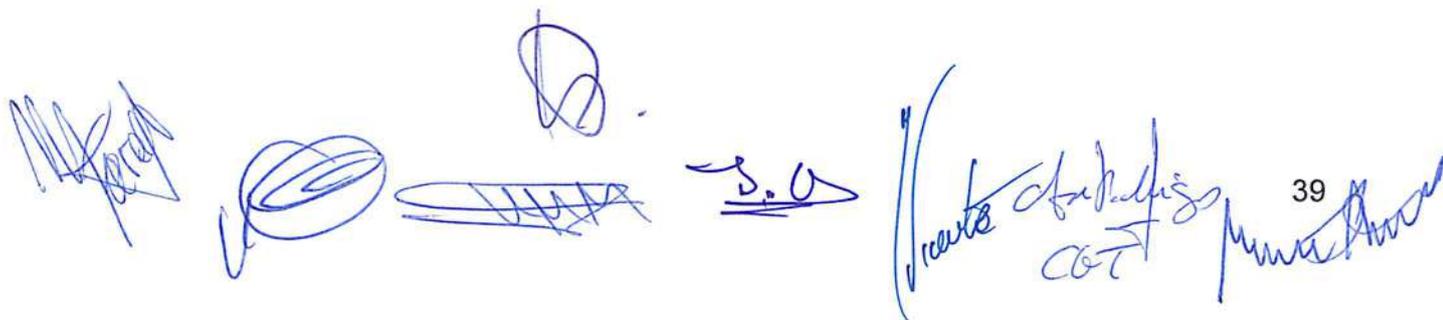
DIAGNÓSTICO

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).



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, a signature with 'S.O' below it, and a signature with 'COE' below it on the right.

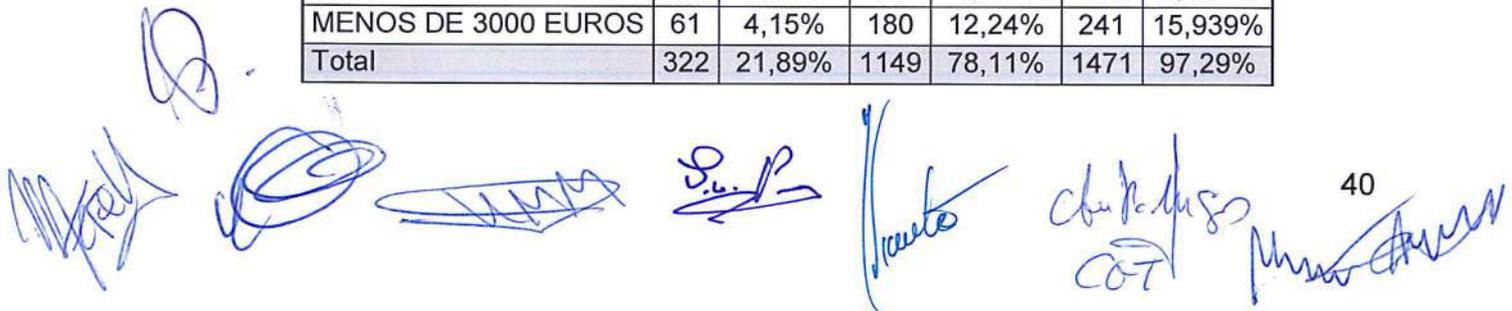
1.1 Estructura Salarial; Salarios Fijos y Variables.

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	H	%	M	%	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) PERSONAL TECNICO						
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) ADMINISTRACION Y OPERACION						
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%



GRUPO (E) SERVICIOS GENERALES						
DE 13000 A 15.499	1	33,33%	1	33,33%	2	0,13%
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	H	%	M	%	Total	%
GRUPO (A) DIRECCION MANDOS SUPERIORES						
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%
GRUPO (B) PERSONAL TECNICO						
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) PERSONAL TECNICO EN INFORMATICA						
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) ADMINISTRACION Y OPERACION						
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%



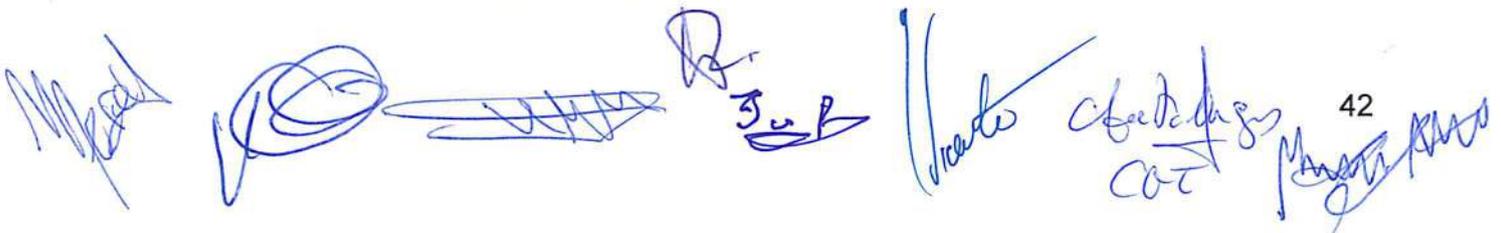





- **Salario Variable.**

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...

Retribución Variable 2017 Género y categorías Convenio	Total Pers	Import totl	H	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 €	10	3.985,57 €	398,56 €
Coordinador	47	16.066,03 €	16	6.271,22 €	391,95 €	31	9.794,81 €	315,96 €
Gestor Tf.	68	57.998,92 €	16	13.709,49 €	856,84 €	52	44.289,43 €	851,72 €
Top Esp.	83	14.624,54 €	17	2.926,71 €	172,16 €	66	11.697,83 €	177,24 €
TopMen.	65	4.466,91 €	19	1.494,73 €	78,67 €	46	2.972,18 €	64,61 €
Retribución Variable 2018 Género y categorías Convenio	Total Pers	Import totl	H	Import H	Import Med	M	Importe M	Import Med
Directivos.	6	43.846,40 €	4	25.607,89 €	6.401,97 €	2	18.238,51 €	9.119,26 €
Titulado Grado Superior	4	12.465,02 €	0	0,00 €	0,00 €	4	12.465,02 €	3.116,26 €

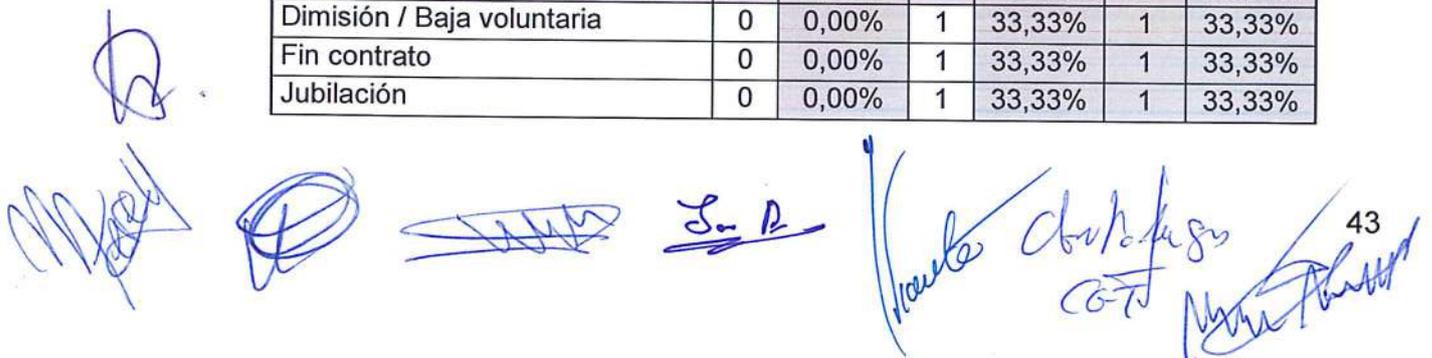


Titulado Grado Medio	1	2.646,60 €	1	2.646,60 €	2.646,60 €	0	0,00 €	0,00 €
Jefe Departamento	8	39.443,25 €	6	27.443,25 €	4.573,88 €	2	12.000,00 €	6.000,00 €
Jefe Proyecto	7	68.972,61 €	1	11.599,06 €	11.599,06 €	6	57.373,55 €	9.562,26 €
Técnico Administrativo	3	4.186,18 €	1	3.000,00 €	3.000,00 €	2	1.186,18 €	593,09 €
Técnico Sistemas	0	0,00 €	0	0,00 €	0,00 €	0	0,00 €	0,00 €
Responsable Serv.	5	6.588,81 €	1	1.500,00 €	1.500,00 €	4	5.088,81 €	1.272,20 €
Supervisor	9	5.799,82 €	0	0,00 €	0,00 €	9	5.799,82 €	644,42 €
Coordinador	40	18.599,71 €	8	6.227,59 €	778,45 €	32	12.372,12 €	386,63 €
Gestor Tf.	80	63.069,13 €	15	11.514,93 €	767,66 €	65	51.554,20 €	793,14 €
Top Esp.	105	20.352,82 €	25	6.184,47 €	247,38 €	80	14.168,35 €	177,10 €
TopMen.	134	9.563,38 €	32	4.118,40 €	128,70 €	102	5.444,98 €	53,38 €

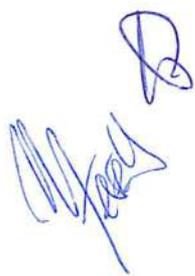
2. Bajas Laborales en la empresa:

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.

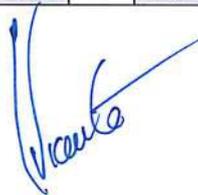
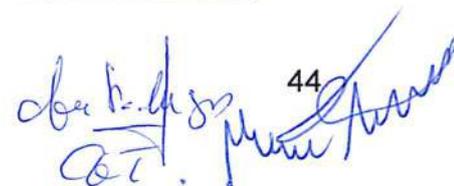
Bajas 2017						
	H	%	M	%	Total	%
Directivos.	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Subrogación	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Titulado Grado Superior	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Fin contrato	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Técnico Sistemas	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
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%
Ayudante Sistemas	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Fin contrato	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Auxiliar oficios Propios	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
Fin contrato	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
Analista Funcional	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Total	275	24,91%	829	75,09%	1104	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	40	3,62%	76	6,88%	116	10,51%
Fin contrato	202	18,30%	661	59,87%	863	78,17%
Invalidez	0	0,00%	2	0,18%	2	0,18%
No superación periodo de prueba	23	2,08%	61	5,53%	84	7,61%
Subrogación	1	0,09%	0	0,00%	1	0,09%
Jubilación	0	0,00%	4	0,36%	4	0,36%
Defunción	0	0,00%	1	0,09%	1	0,09%
Despido Objetivo	3	0,27%	17	1,54%	20	1,81%
Despido Disciplinario	6	0,54%	7	0,63%	13	1,18%
Bajas 2018						
Titulado Grado Superior	0	0,00%	4	100,00%	4	100,00%
Fin contrato	0	0,00%	3	75,00%	3	75,00%
Despido Objetivo	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%
Titulado Grado Medio	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Fin contrato	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Jefe Departamento	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
Analista	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%





Subrogación	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%
Técnico Administrativo	0	66,67%	1	100,00%	1	166,67%
Dimisión / Baja voluntaria	0	66,67%	1	100,00%	1	166,67%
Supervisor	0	66,67%	1	100,00%	1	166,67%
Dimisión / Baja voluntaria	0	66,67%	1	100,00%	1	166,67%
Coordinador	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%
Fin contrato	2	66,67%	0	0,00%	2	66,67%
Gestor Tf.	23	24,73%	70	75,27%	93	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	15	16,13%	2	2,15%	17	18,28%
Fin contrato	6	6,45%	48	51,61%	54	58,06%
Invalidez	2	2,15%	1	1,08%	3	3,23%
No superación periodo de prueba	0	0,00%	19	20,43%	19	20,43%
Top Esp.	45	15,05%	254	84,95%	299	100,00%
Dimisión / Baja voluntaria	8	2,68%	15	5,02%	23	7,69%
Fin contrato	35	11,71%	211	70,57%	246	82,27%
Invalidez	0	0,00%	11	3,68%	11	3,68%
Jubilación	0	0,00%	12	4,01%	12	4,01%
Subrogación	0	0,00%	2	0,67%	2	0,67%
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...

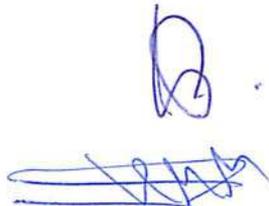
La distribución se hará de manera transversal por la variable de Género y por territorios, es decir, por los centros de trabajo que tiene la empresa repartidos por la geografía española.

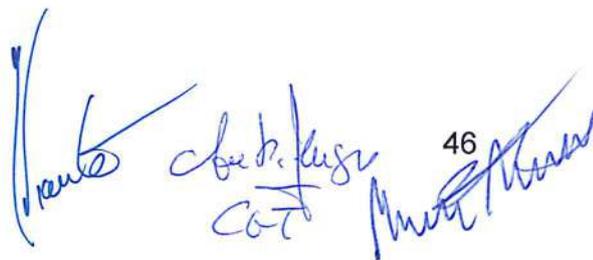
] Incapacidad Temporal por Contingencia Común (ITCC).

INCAPACIDAD TEMPORAL 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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 PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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.







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

ACCIDENTE DE TRABAJO 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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 PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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%

M. J. Paredes

[Signature]

[Signature]

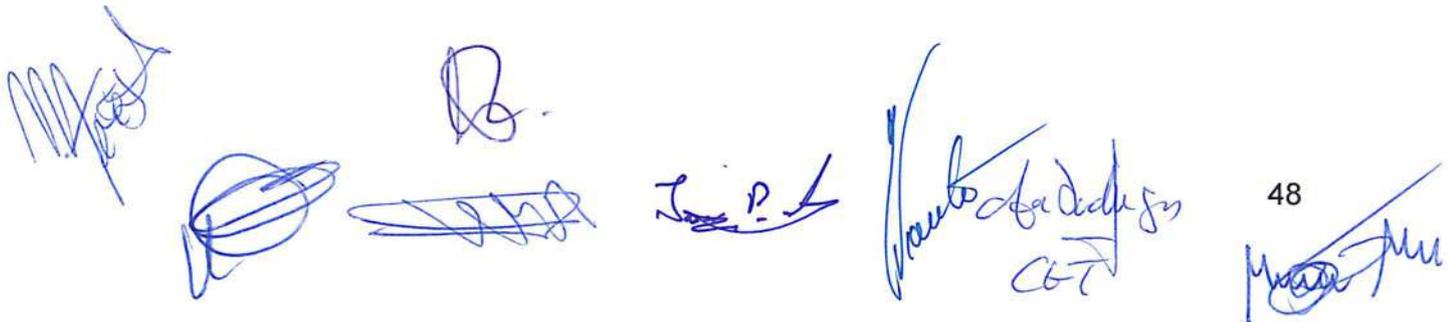
[Signature]

[Signature]
 [Handwritten text: "tanto de los..."]
 [Handwritten text: "COT"]

47
[Signature]

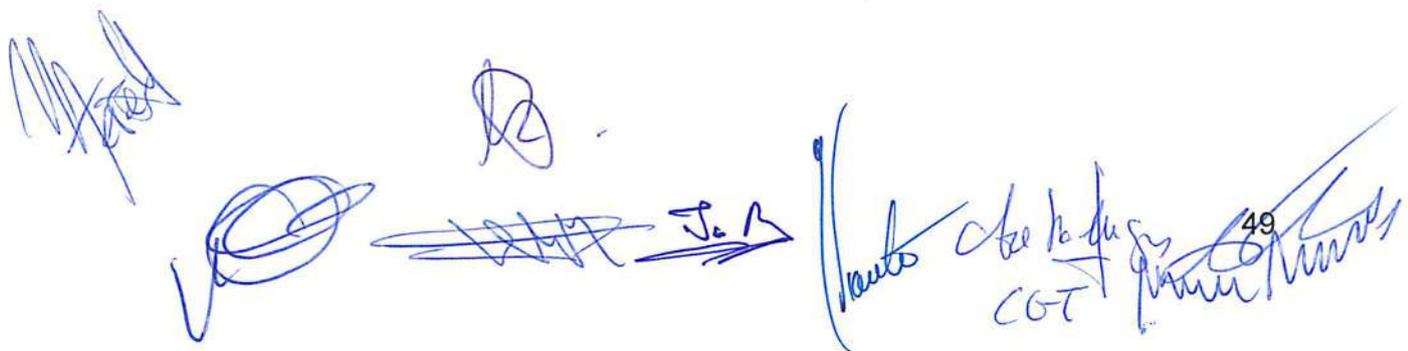
Maternidad.

MATERNIDAD PLANTILLA)	2017	(POR	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
			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 PLANTILLA)	2018	(POR	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
			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%
TOTAL			31	100,00%	0	0,00%	30	96,77%



Paternidad.

PATERNIDAD PLANTILLA)	2017	(POR	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
			TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
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%
PATERNIDAD PLANTILLA)	2018	(POR	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
			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%



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other signatures and initials on the right.

Guarda Legal.

GUARDA LEGAL 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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%

M. J. J.

D.

[Signature]

[Signature]

S. B.

[Signature]

Carta de trabajo CGT

[Signature] 50

] Excedencia por cuidado de familiar.

EXCEDENCIA FAMILIAR (POR PLANTILLA)	CUIDADO 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
		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 FAMILIAR (POR PLANTILLA)	CUIDADO 2018 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
		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.



)] Excedencia por cuidado de menor con enfermedad grave.

CUIDADO MENOR ENFERMEDAD GRAVE 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JAEN	23	100,00%	7	100,00%	16	100,00%
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MADRID	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SEVILLA UNIFICADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	23	100,00%	7	30,43%	16	69,57%

CUIDADO MENOR ENFERMEDAD GRAVE 2018 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JAEN	23	92,00%	5	100,00%	18	90,00%
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MADRID	2	8,00%	0	0,00%	2	10,00%
SEVILLA UNIFICADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	25	100,00%	5	20,00%	20	80,00%

)] Excedencias voluntarias.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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 VOLUNTARIA 2018 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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%
SEVILLA UNIFICADO	2	9,09%	1	16,67%	1	6,25%
TOTAL	22	100,00%	6	27,27%	16	72,73%



Excedencias por cuidado de hija/o

EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
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 DE HIJOS 2018 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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.

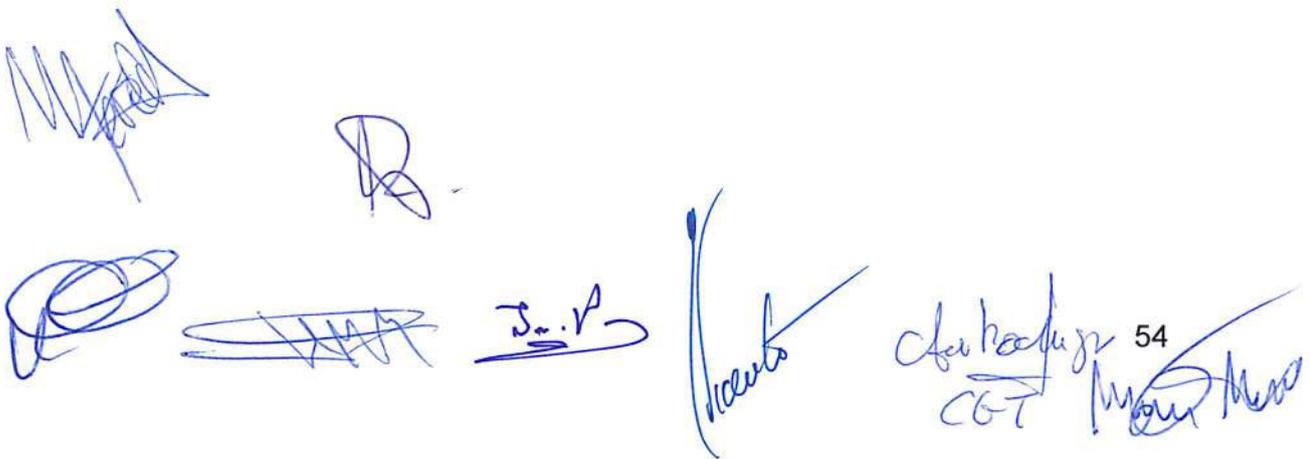
EXCEDENCIA FORZOSA 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
BARCELONA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
JAEN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LOGROÑO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MADRID	2	100,00%	1	100,00%	1	100,00%
SEVILLA UNIFICADO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	2	100,00%	1	50,00%	1	50,00%



53

Excedencias con reserva de puesto.

EXCEDENCIA RESERVA PUESTO DE TRABAJO 2017 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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 PUESTO DE TRABAJO 2018 (POR PLANTILLA)	PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
	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%



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'J.P.' below it, and a signature with '54' and 'CGT' below it on the right.

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 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 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

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.

2. 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.

Muchas 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.

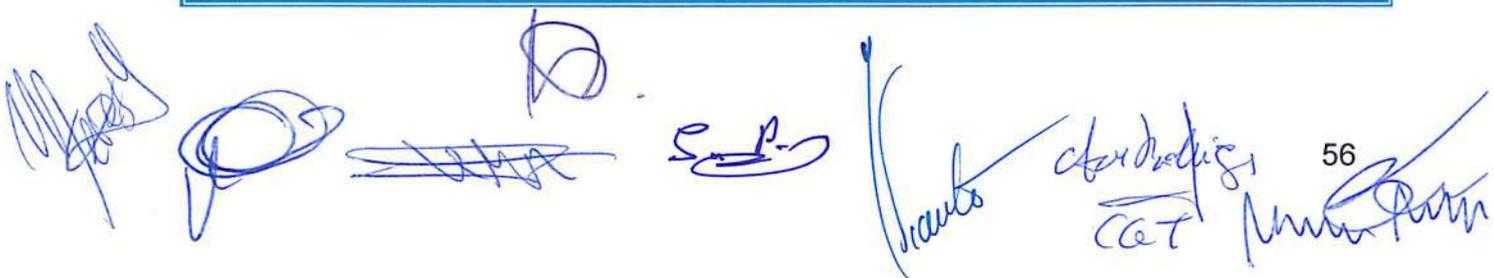
Sí que es cierto que también por cuestiones culturales de nuestra sociedad la suelen solicitar más mujeres, pero esto con el tiempo irá igualándose.

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.

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 plantilla y los hombres aproximadamente uno.

9. Excedencias por cuidado de hija/o

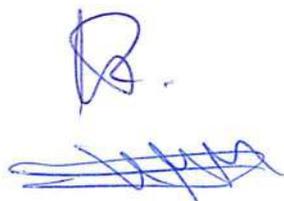
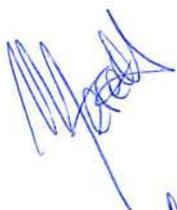
Como podemos ver estas excedencias son más acogidas por las mujeres que por los hombres, aunque los hombres en proporción a su representación en plantilla también se acogen a las mismas en gran medida, por ello no percibimos desigualdad en cuanto a este aspecto.

10. Excedencia forzosas

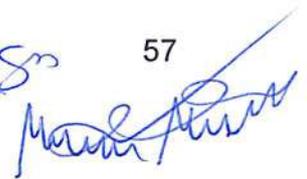
Estas excedencias suelen ser muy poco habituales y por cuestiones muy específicas, pero aquí como podemos ver la equidad es total porque solamente lo han solicitado una mujer y un hombre en Sevilla, aunque como esto es algo muy excepcional la representatividad es muy poca. Pero a pesar todo en este tampoco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



Antonio Ceballos
COI



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

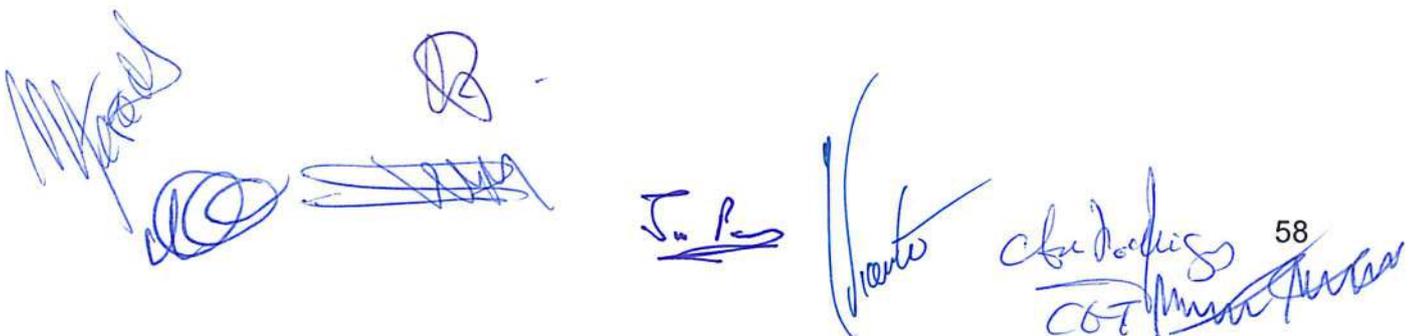
NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

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 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 tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. [...] Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, 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, hombres o mujeres. **Art. 37.6**
- Los trabajadores 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, hombres o mujeres. **Art. 46.3**



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other signatures and initials on the right.

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 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



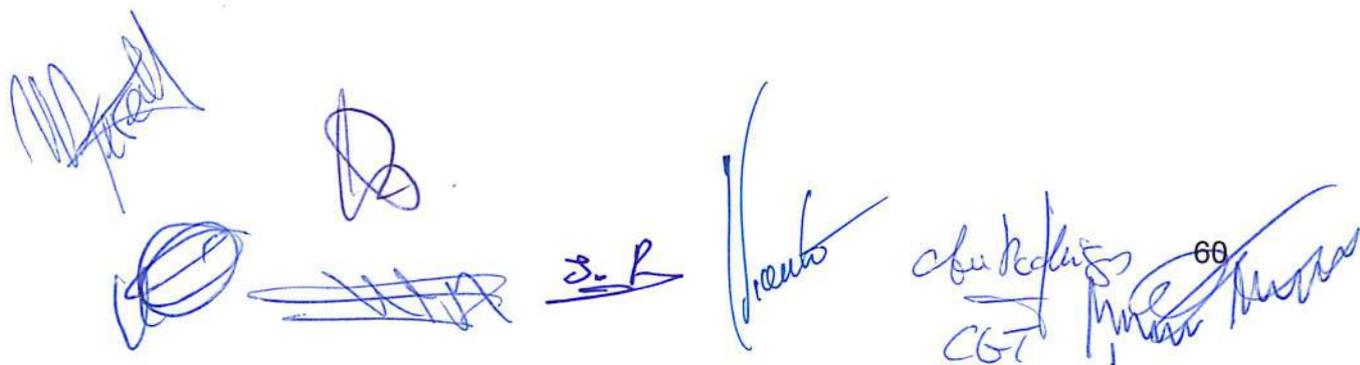
1. Conciliación Familiar.

Actualmente en el mercado laboral cada día más compañías y organizaciones ajustan 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						
	H	%	M	%	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%
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%

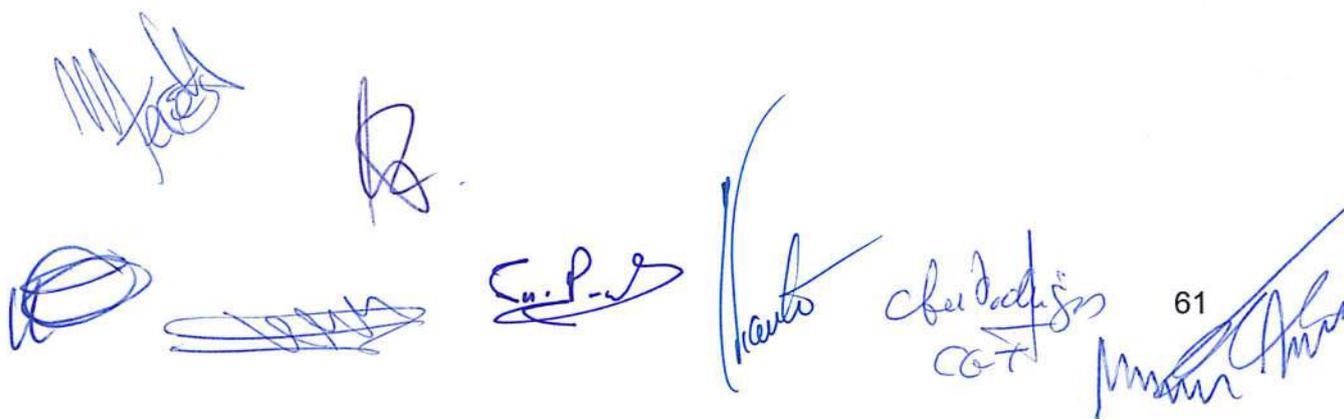
BARCELONA 2018						
	H	%	M	%	TTL	%
ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0,00%	8	3,11%	8	3,11%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMEDAD NO LABORAL	35	0,14%	206	80,16%	241	93,77%
GUARDA LEGAL	0	0,00%	7	2,72%	7	2,72%
LACTANCIA	0	0,00%	1	0,39%	1	0,39%
MATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	35	13,62%	222	86,38%	257	100,00%



JAEN 2017						
	H	%	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%

JAEN 2018						
	H	%	M	%%	TTL	%
ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0,00%	5	1,58%	5	1,58%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	4	1,26%	24	7,57%	28	8,83%
ENFERMEDAD NO LABORAL	28	8,83%	138	43,53%	166	52,37%
GUARDA LEGAL	23	7,26%	81	25,55%	104	32,81%
LACTANCIA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MATERNIDAD	0	0,00%	10	3,15%	10	3,15%
PATERNIDAD	3	0,95%	1	0,32%	4	1,26%
TOTAL	58	18,30%	259	81,70%	317	100,00%

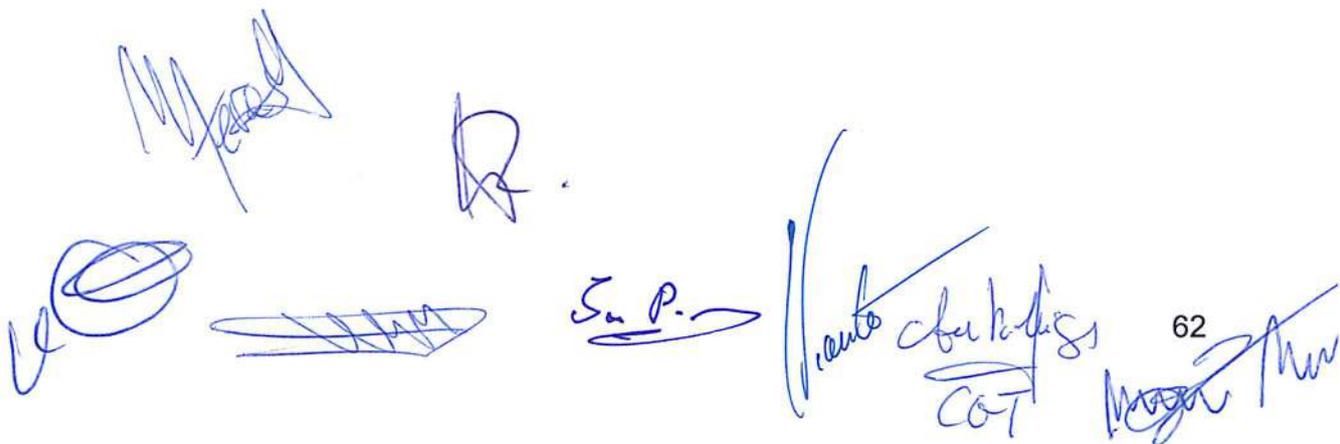
LOGROÑO 2017						
	H	%	M	%	TTL	%%
ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ENFERMEDAD NO LABORAL	0	0,00%	3	50,00%	3	50,00%
GUARDA LEGAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LACTANCIA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PATERNIDAD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



LOGROÑO 2018						
	H	%	M	%	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						
	H	%	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%

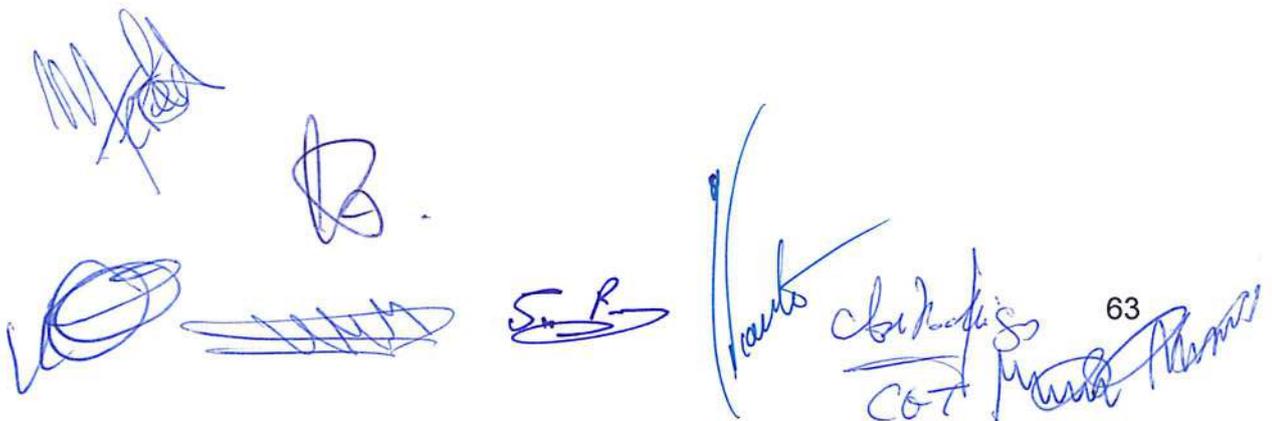
MADRID 2018						
	H	%	M	%	TTL	%
ACCIDENTE DE TRABAJO	5	0,48%	10	0,96%	15	1,44%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	2	0,19%	2	0,19%
ENFERMEDAD NO LABORAL	164	15,72%	794	76,13%	958	91,85%
GUARDA LEGAL	3	0,29%	48	4,60%	51	4,89%
LACTANCIA	0	0,00%	2	0,19%	2	0,19%
MATERNIDAD	0	0,00%	10	0,96%	10	0,96%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



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left, a signature with 'S. P.' below it, and several other scribbled signatures and initials at the bottom.

SEVILLA 2017						
	H	%	M	%	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	196	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	207	7,35%	252	92,65%	272	100,00%

SEVILLA 2018						
	H	%	M	%	TTL	%
ACCIDENTE DE TRABAJO	1	0,34%	4	1,36%	5	1,70%
CUIDADO DE MENOR POR ENFERM.GRAVE	0	0,00%	3	1,02%	3	1,02%
ENFERMEDAD NO LABORAL	28	9,52%	22	7,52%	25	8,50%
GUARDA LEGAL	0	0,00%	30	10,20%	30	10,20%
LACTANCIA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
MATERNIDAD	0	0,00%	6	2,04%	6	2,04%
PATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	29	9,86%	26	9,01%	29	10,00%



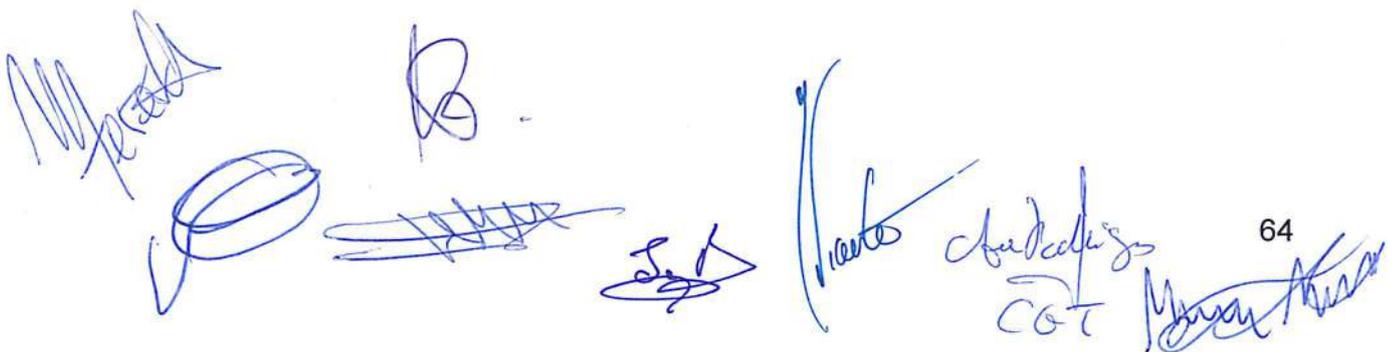
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a circular mark, and several other scribbles and names at the bottom of the page.

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.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other signatures and initials on the right.

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

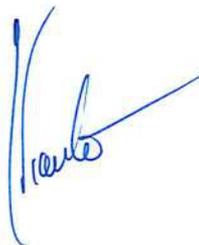
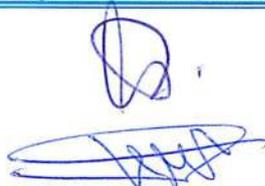
- Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:
 - La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas 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, 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 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**

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



66

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 de 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.



67

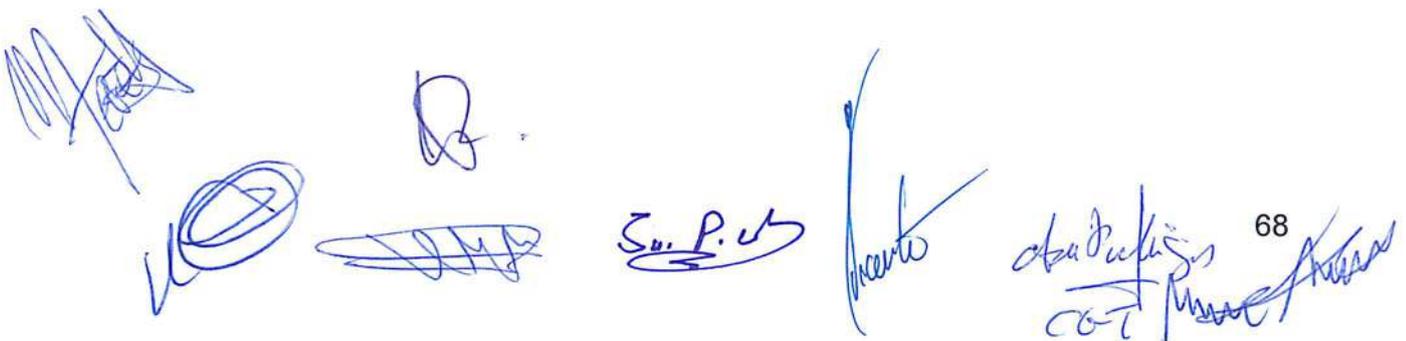
El 30 de junio de 2017, a través del Tablón Corporativo, se comunica a todo el personal de Ilunion Contact Center, S.A. que se había firmado en el Comité de Seguridad y Salud el "Protocolo de Acoso Laboral". En este protocolo quedan definidos:

- 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 acoso como 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.



68

3.7. 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.

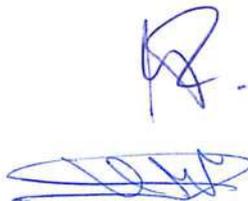
Por consiguiente y no habiendo detectado una situación de desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para que esa situación mejore más aún con él en el corto medio plazo y se creé más conciencia con ello y se generen mecanismos de prevención para situaciones de discriminación por 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 Ilunion Contact Center.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'S. P.' below it, and a signature with 'CGT' below it on the right. The number '69' is written in the bottom right corner.

PLAN DE IGUALDAD



      70

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)
		04/06/2020	04/06/2024
Fecha actualización	Fecha de aprobación Dirección	Fecha de aprobación RLT	Vigencia (4 años)
		04/06/2020	04/06/2024

M. Torres

[Signature]

[Signature]

[Signature]

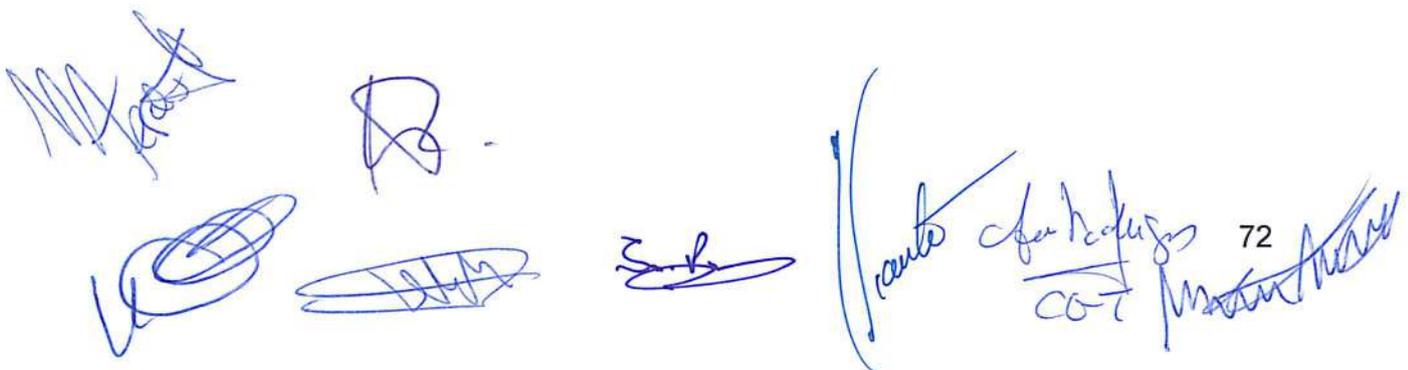
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
 71
[Signature]

1. ALCANCE Y VIGENCIA

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

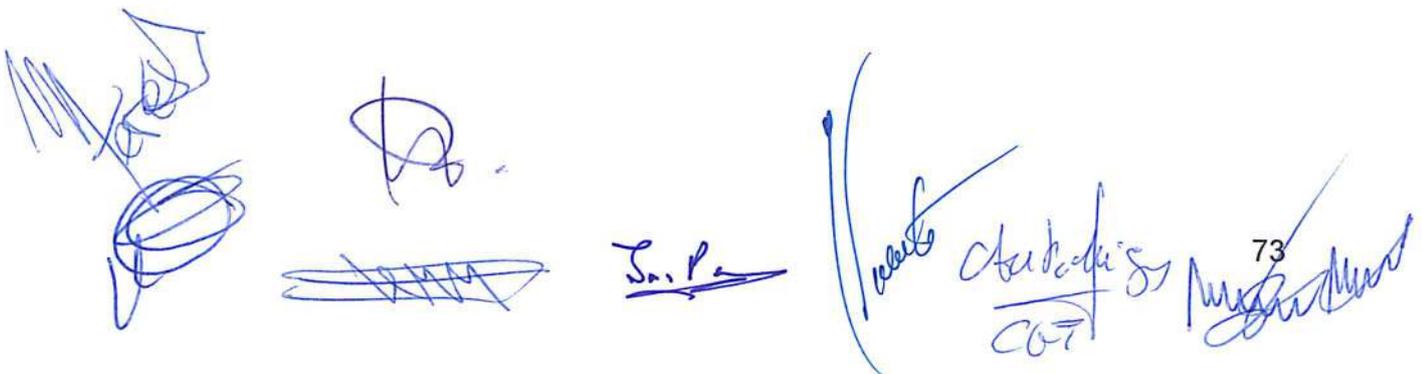
Durante su vigencia se realizará un seguimiento anual y a los cuatro años se evaluará el desarrollo y evolución que implicará necesariamente la realización de un nuevo diagnóstico de igualdad y Plan de Igualdad.



72

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad será de aplicación en **ILUNION CEE 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large scribble on the left, a signature that appears to be "San Pa", and a signature on the right with the number "73" written above it.

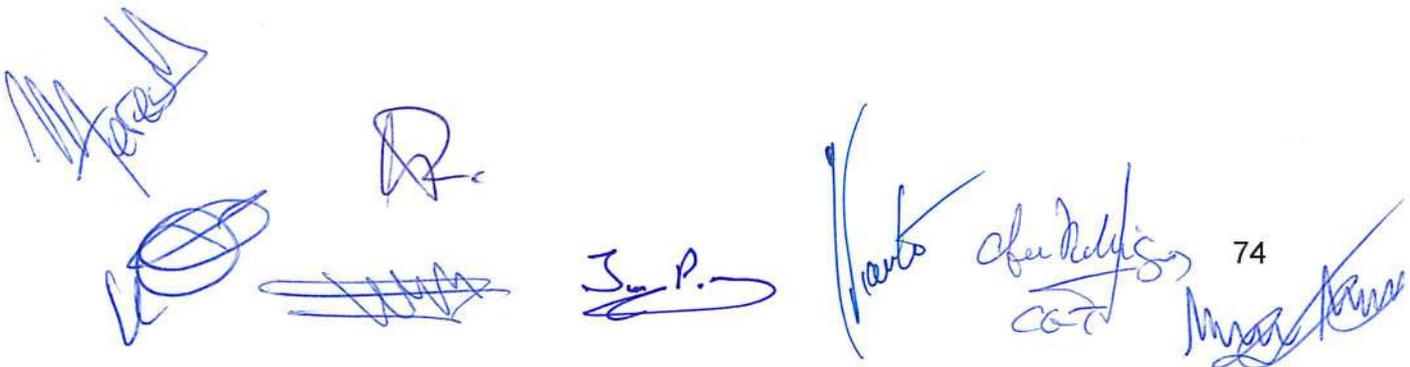
3. PLAN DE IGUALDAD

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.



3.2 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

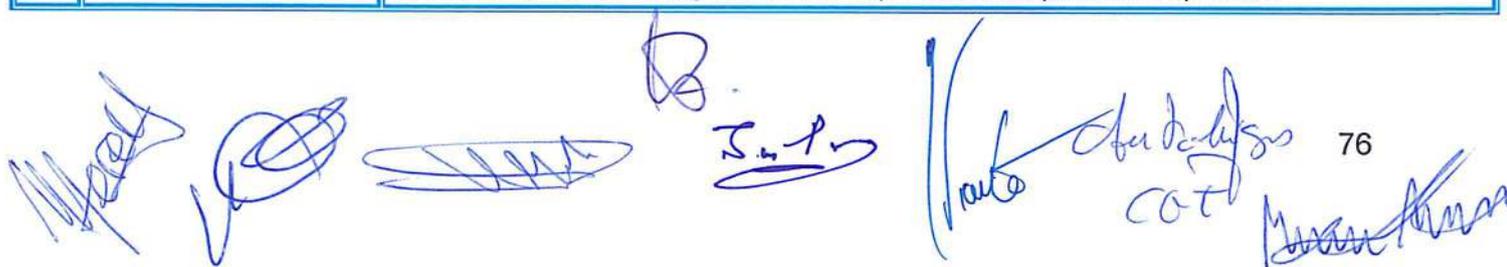
El punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad es recoger el contenido del apartado de **conclusiones y situación en materia de igualdad** correspondiente a cada una de las áreas analizadas en el Diagnóstico. Esta información se traslada a la Ficha Conclusiones del Diagnóstico y sobre la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

- Ficha Conclusiones del Diagnóstico

ÁREA DE ANÁLISIS		CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
3.1	Representatividad de Género	<p>1. Respeto al género:</p> <p>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 %.</p> <p>2. Respeto a género y discapacidad</p> <p>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.</p> <p>3. Respeto al género y la edad:</p> <p>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.</p>
3.2	Clasificación profesional	<p>Exceptuando los puestos del Grupo A y C en el resto de grupos profesionales la mayor ocupación es de mujeres. En los puestos 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 diagnóstico 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</p>



		<p>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>
3.3	<p>Formación y desarrollo profesional</p>	<p>Con respecto 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 Ilunion 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 Ilunion 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.</p>
3.4	<p>Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <p>Respecto al Salario Fijo:</p> <p>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 €.</p> <p>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.</p> <p>Respecto al Salario Variable:</p> <p>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, cuanto más responsabilidad en el cargo mayores serán las retribuciones variables.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Respecto a las bajas laborales en la empresa:</p> <p>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.</p>



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...)**

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.

Muchas 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 disfrutaban los hombres, a pesar de que es posible compartir este periodo, al menos unos días, los hombres no lo comparten con su pareja.

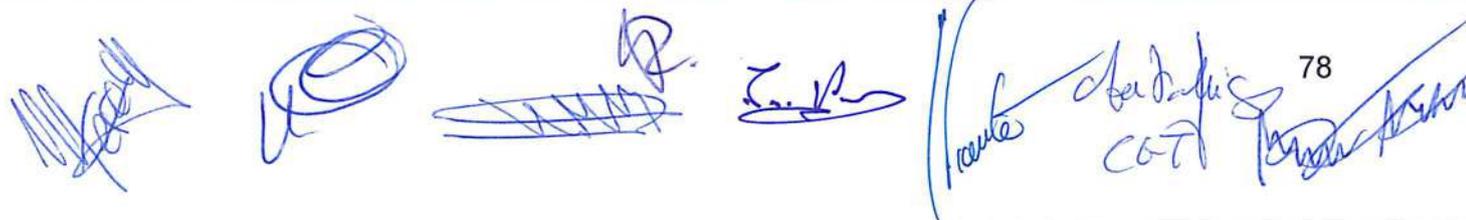
16. Guarda legal

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.

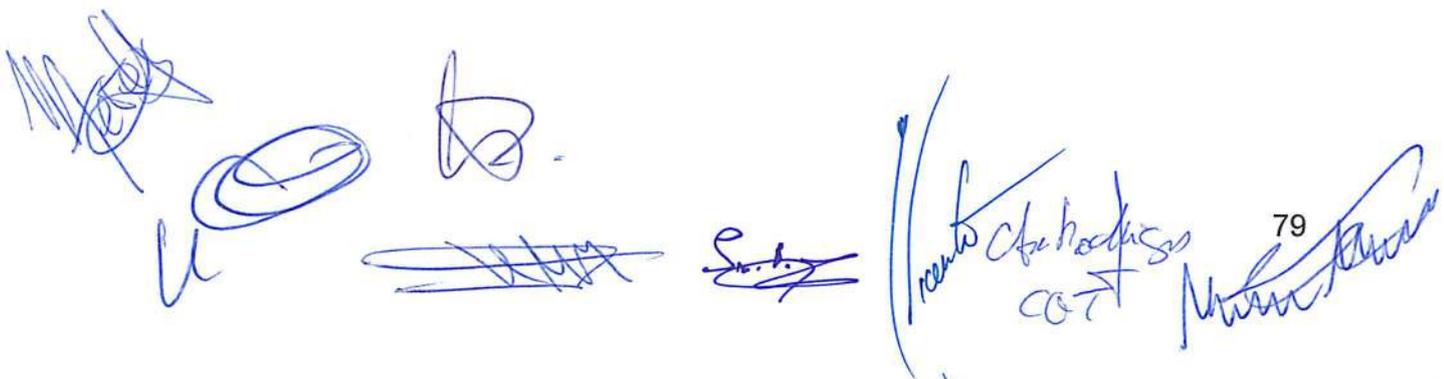
Sí que es cierto que también por cuestiones culturales de nuestra sociedad la suelen solicitar más mujeres, pero esto con el tiempo irá igualándose.



		<p>17. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 Ilunion 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.</p>
3.5	<p>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>



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.



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 a las no adecuaciones 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.

- **Medidas para favorecer la igualdad (MFI) también denominadas Buenas 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, oportunidades y no discriminación.



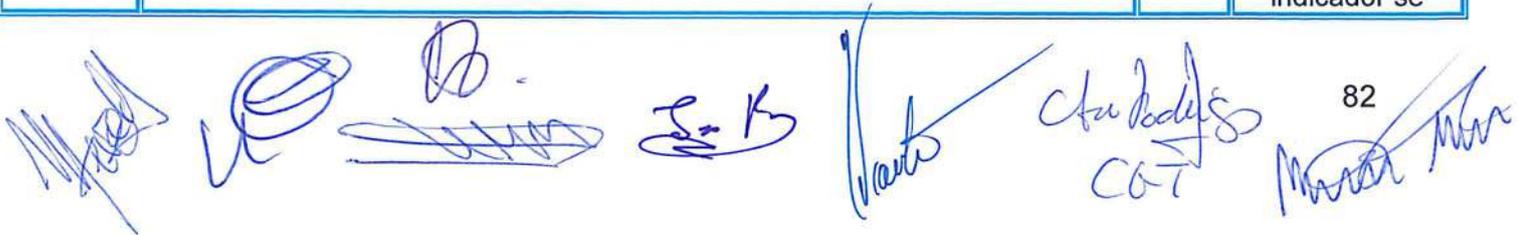
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large scribble, a signature, a signature with 'S.P.' below it, a signature with 'C.A.T.' below it, and a signature with '80' next to it.

- Ficha relación de medidas del Plan de Igualdad

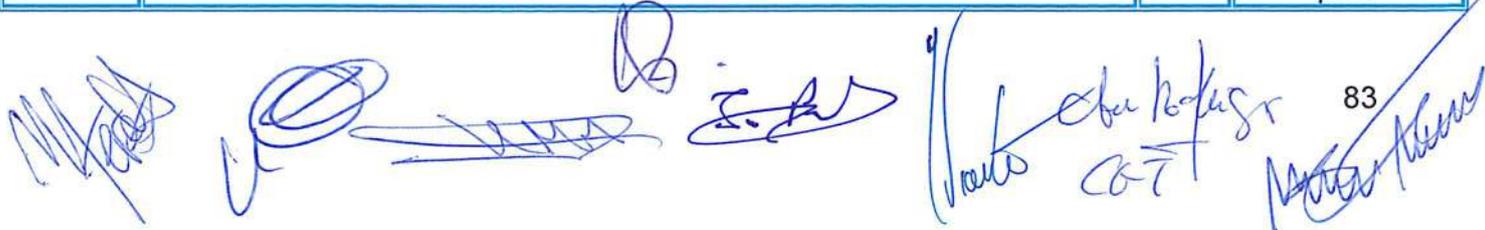
FICHA RELACIÓN DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD			
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	TIPO	PLAZO APLICACIÓN
01	Flexibilidad horaria durante el periodo de adaptación de educación infantil en los centros educativos que se ceñirá solo y exclusivamente al periodo de adaptación que tenga el centro, que debe 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.	MM	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.	MM	Como se desarrolla durante toda la vigencia del plan este indicador se medirá al



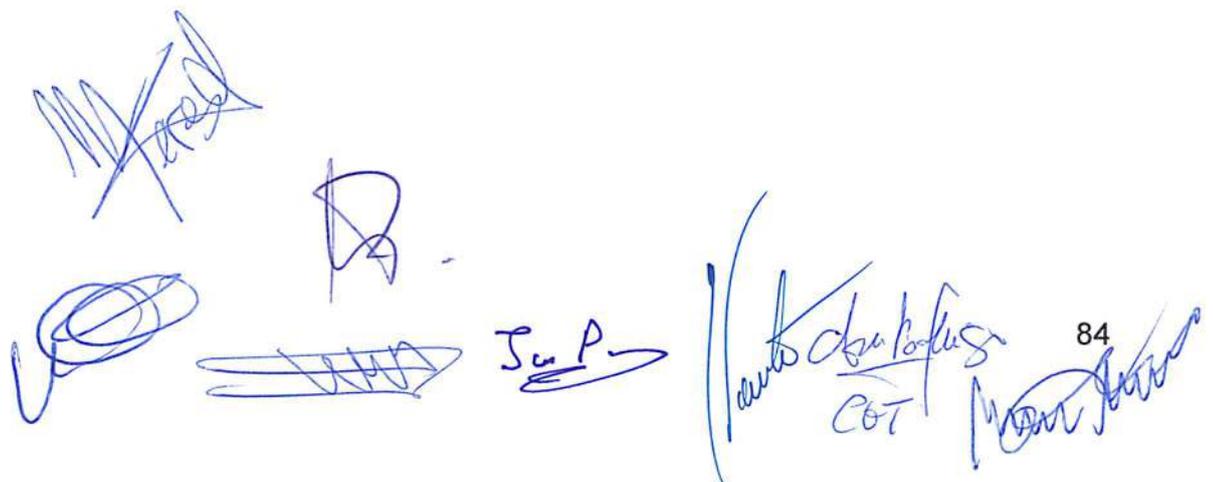
			vencimiento del plan.
11	Los procesos de selección se realizarán priorizando al personal de ILUNION, independientemente de que se realicen posteriormente con personal externo.	MM	A año vencido en febrero de dicho año vencido se entregará el informe referido al año anterior.
12	Se facilitará la contratación 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.	MM	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.	MM	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.	MM	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.	MM	Como se desarrolla durante toda la vigencia del plan este indicador se



			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.	MM	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.	MM	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.	MM	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.	MM	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.	MM	RRHH / comisión de actuación en situaciones de acoso.
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.	MM	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.



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.	MM	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 Ilunion.	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.	MM	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.	MM	Inmediata a la firma del plan



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left, a signature in the middle, and a signature at the bottom right with the number 84 next to it.

- Ficha de Planificación y Seguimiento individualizado por medida

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	01
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir que los trabajadores/as acudan a los periodos de adaptación de educación infantil de sus menores a cargo.			
Nº	01	Descripción	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.
Nº 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	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)	Solicitudes recibidas/personas que disfrutaron de esta medida	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas y las aceptadas.			



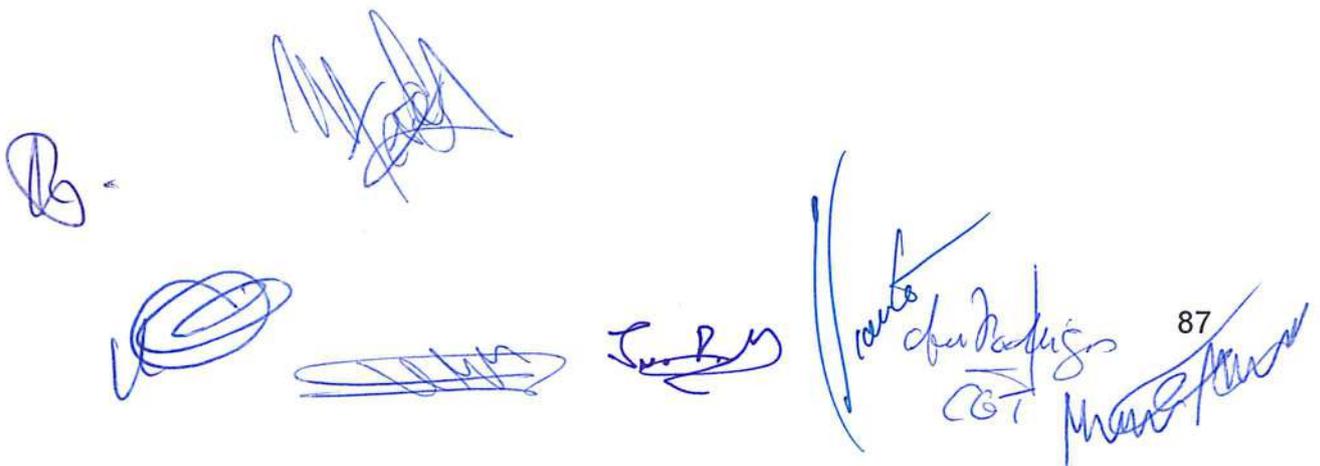
85

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	02
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir a los trabajadores/as el ejercicio corresponsable del cuidado del menor a cargo			
Nº	02	Descripción	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.
Nº 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	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 parejas que trabajan / Nº que las dos personas disfrutan reducción de jornada.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas y las aceptadas.			



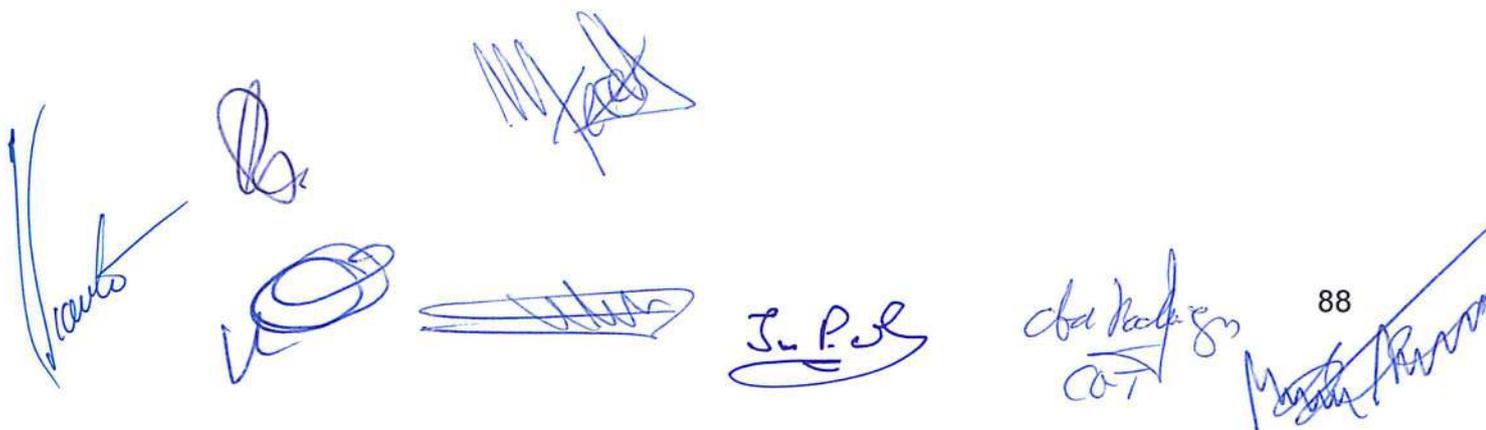
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with the number 86 next to it.

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	03
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	B
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir a las trabajadoras el correcto desarrollo de su periodo de embarazo			
Nº	03	Descripción	Ampliarán en 10 minutos descansos de mujeres embarazadas hasta la semana veintidós de embarazo.
Nº 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	Humanos: una persona en operaciones.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Operaciones		
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 embarazadas que han estado trabajando hasta el 5º mes de gestación y han disfrutado de esos 10 minutos de descanso más.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas y las aceptadas.			

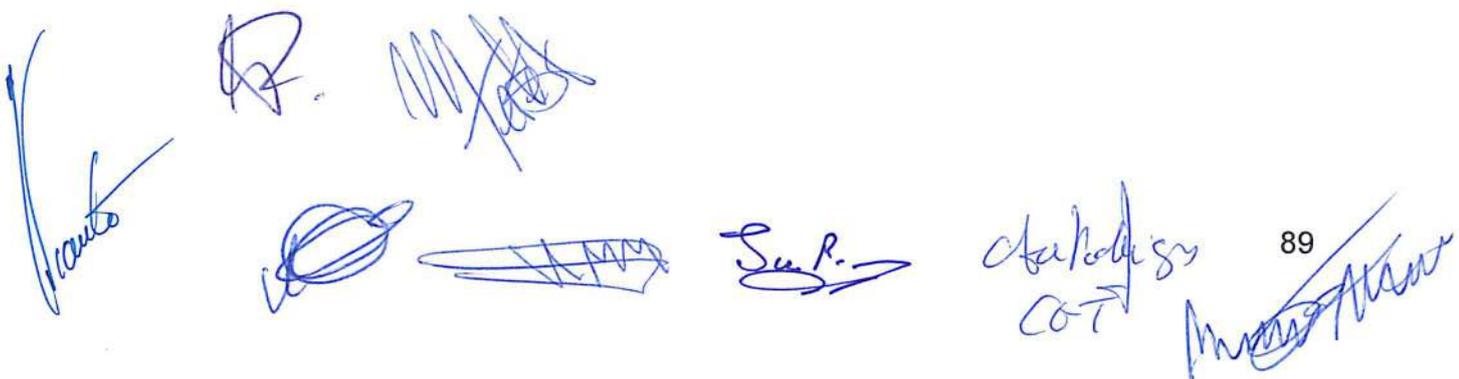


Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left, a signature in the middle left, a signature in the middle right, and a signature at the bottom right with the number 87 next to it.

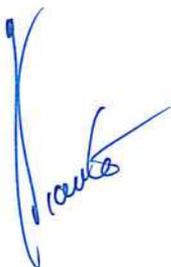
MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	04
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir a los trabajadores/as que puedan ejercer el cuidado de menor a cargo			
Nº	04	Descripción	Adaptación horaria para familias monoparentales, separadas o divorciadas para cuidado 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 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	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 personas con familia monoparental/Nº de personas que componen una familia monoparental con esta adaptación.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas y las aceptadas.			



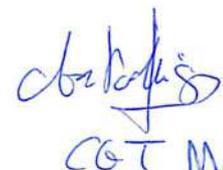
MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	05
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir a los trabajadores/as que puedan ejercer el cuidado de menor a cargo			
Nº	05	Descripción	Se priorizarán las solicitudes de cambio de turno de aquellos/as que tengan persona con discapacidad, grado de dependencia reconocido o enfermedad grave a cargo cuando acrediten que son responsables legales de los mismos.
Nº 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	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 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.			



MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	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 la documentación necesaria para que pueda solicitar plaza en una guardería cercana al centro de trabajo.
Nº 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	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 personas con menores de tres años a su cargo / Nº de solicitudes realizadas de documentos y certificados para solicitar plaza en guarderías.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento de las solicitudes presentadas por trabajadores/as y el número de respuestas.			





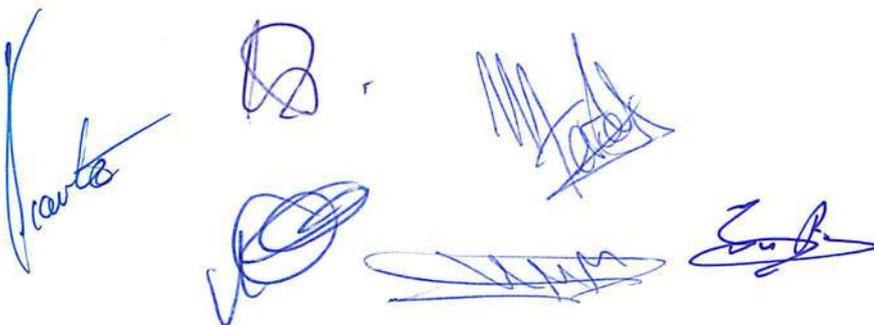
90



MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	07
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA 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.
Nº 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	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)	Adopciones internacionales / Excedencias de este tipo disfrutadas.	Espacio 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	Nº MEDIDA	08
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir el desarrollo personal y protección de los trabajadores/as víctimas de violencia de género.			
Nº	08	Descripción	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			3.6
Área de análisis	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral.		
RECURSOS PREVISTOS	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 Excedencias concedidas de este tipo.	Espacio 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	MM	Nº MEDIDA	09
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir el desarrollo personal y protección de los trabajadores/as víctimas de violencia de género.			
Nº	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.		
RECURSOS PREVISTOS	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.			



MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	10
PRIORIDAD (1)	2	COSTE (2)	B
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir un conocimiento pleno en materia de igualdad.			
Nº	10	Descripción	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			3.6
Área de análisis	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral.		
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona del departamento de personal.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Dirección de personas		
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL 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.			





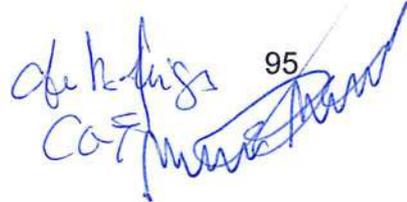



MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	11
PRIORIDAD (1)	2	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir un desarrollo profesional de los trabajadores/as dentro de la organización.			
Nº	11	Descripción	Los procesos de selección se realizarán priorizando al personal de ILUNION, independientemente de que se realicen posteriormente con personal externo.
Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			3.3
Área de análisis	Formación y desarrollo profesional.		
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: todo personal del departamento de Selección.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Selección.		
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)	Nº procesos de selección abiertos / Nº de procesos de selección publicados internamente.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento del número de procesos publicados internamente.			









MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	12
PRIORIDAD (1)	2	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
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.
Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			3.6
Área de análisis	Prevención del acoso sexual y por razón sexual. Salud laboral.		
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: todas personas del departamento de selección.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Selección.		
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)	Nº de personal vulnerable contratado en el año	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento del número de personal perteneciente a colectivo vulnerable ha sido contratados en el año.			

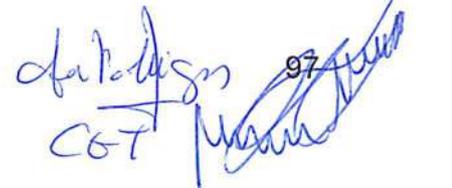


MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	13
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	B
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir un desarrollo profesional y promoción de las personas que han estado durante larga duración en excedencia o baja.			
Nº	13	Descripción	Se realizará formación de reciclaje tras excedencias o bajas de larga duración, garantizando una correcta incorporación.
Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			3.4
Área de análisis	Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y 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		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Nº reincorporaciones tras excedencia de larga duración superiores a cuatro meses y periodos de baja de larga duración superiores a noventa días / Nº de formaciones de reciclaje impartidas tras excedencias o periodos de baja superiores a noventa días	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento de reincorporaciones de duración superior a cuatro meses producidas y el número de formaciones de reciclaje realizadas.			

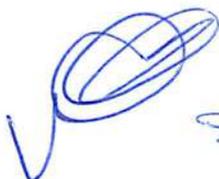




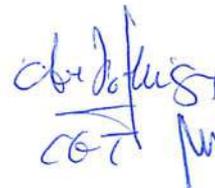
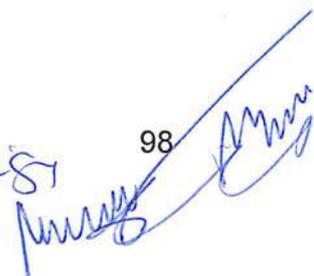




MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	14
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	B
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir un desarrollo profesional y promoción de las personas.			
Nº	14	Descripción	Se realizará formación específica dirigida a los trabajadores/as que hayan promocionado internamente.
Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			3.3
Área de análisis	Formación y desarrollo profesional.		
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona de operaciones y una persona de formación.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	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 SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	Comisión Igualdad		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Nº de promociones internas año / Nº formaciones impartidas a las promociones internas.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento de las promociones y las formaciones impartidas.			

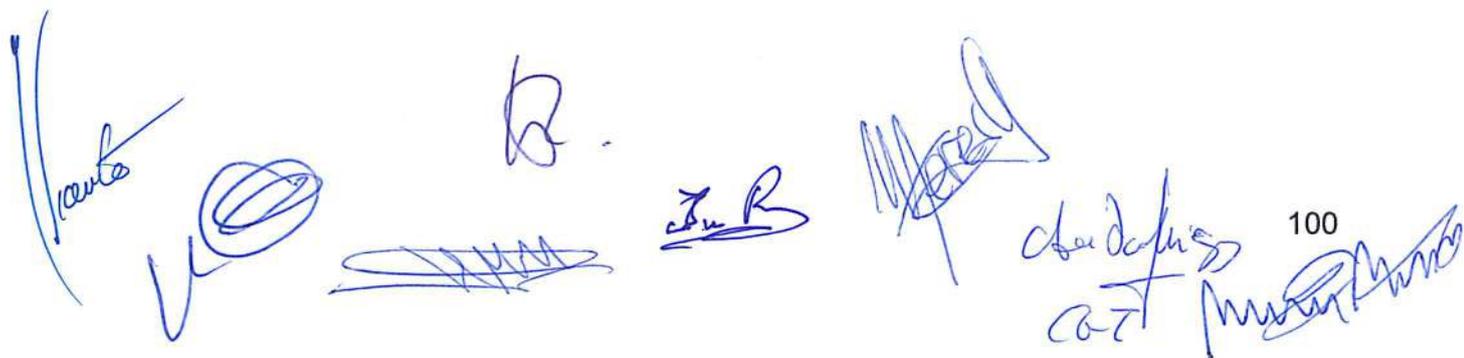


MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	15
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	M
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir la concienciación en materia de igualdad.			
Nº	15	Descripción	Se realizará formación en igualdad para los coordinadores/as supervisores/as y Responsables a través de la FUNDAE, al menos una vez durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Esta formación sería voluntaria y con modalidad on-line.
Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			3.3
Área de análisis	Formación y desarrollo profesional.		
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona del departamento de formación.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Formación.		
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 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
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento de las promociones y las formaciones impartidas.			



MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	16
PRIORIDAD (1)	2	COSTE (2)	B
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir la concienciación en materia de igualdad.			
Nº	16	Descripción	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 temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento del programa de formación en PRL.			



MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	17
PRIORIDAD (1)	2	COSTE (2)	B
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
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 del plan con la colaboración de la comisión de igualdad.
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	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	Comisión Igualdad		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Nº de dípticos o trípticos elaborados para concienciar y sensibilizar para evitar situaciones de acoso.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento del dípticos y trípticos elaborados.			

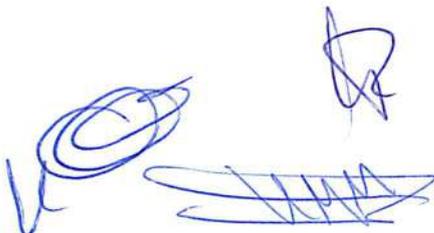
Account

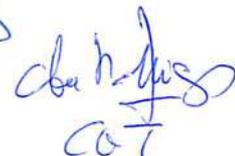
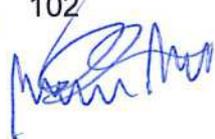
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

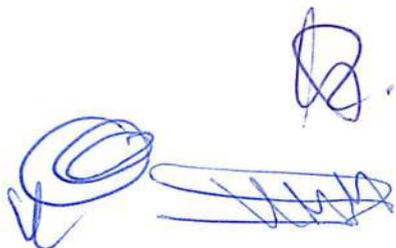
[Handwritten signature]
101

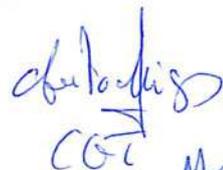
MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	18
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir la transparencia y evitar tratos discriminatorios por cualquier condición de los trabajadores/as.			
Nº	18	Descripción	La Comisión de seguimiento, como órgano de control y seguimiento 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
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.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Comisión de igualdad.		
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
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 semestral, para evidenciar este sistema de transparencia y reportar todos los indicadores de cumplimiento 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	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento anual para evidenciar la transparencia.			

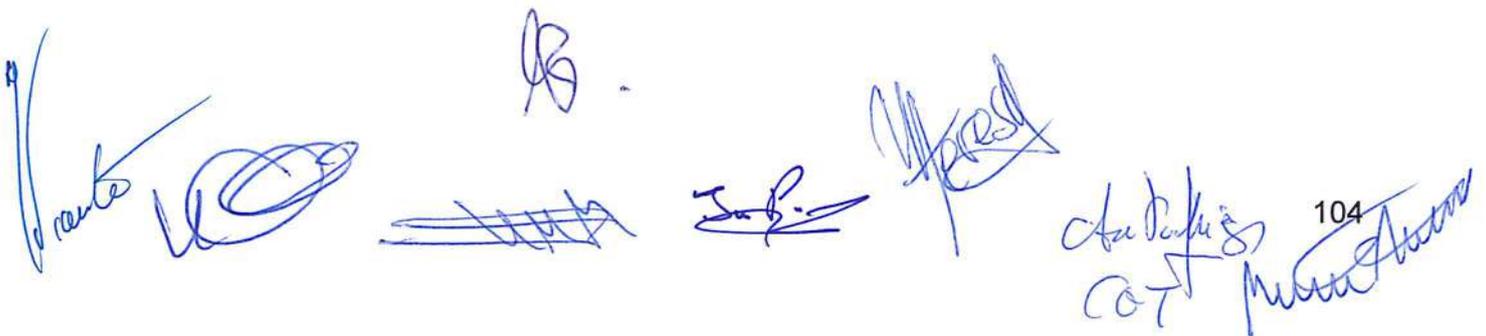




MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	19
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir el pleno conocimiento de los derechos a las víctimas de violencia de género.			
Nº	19	Descripción	La empresa informará de los permisos, licencias, del Plan de Igualdad y de los derechos reconocidos a víctimas de violencia de género. Toda esta información se definirá en las reuniones ordinarias y extraordinarias de la comisión de seguimiento.
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 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 SEGUIMIENTO		Anual	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO		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.			

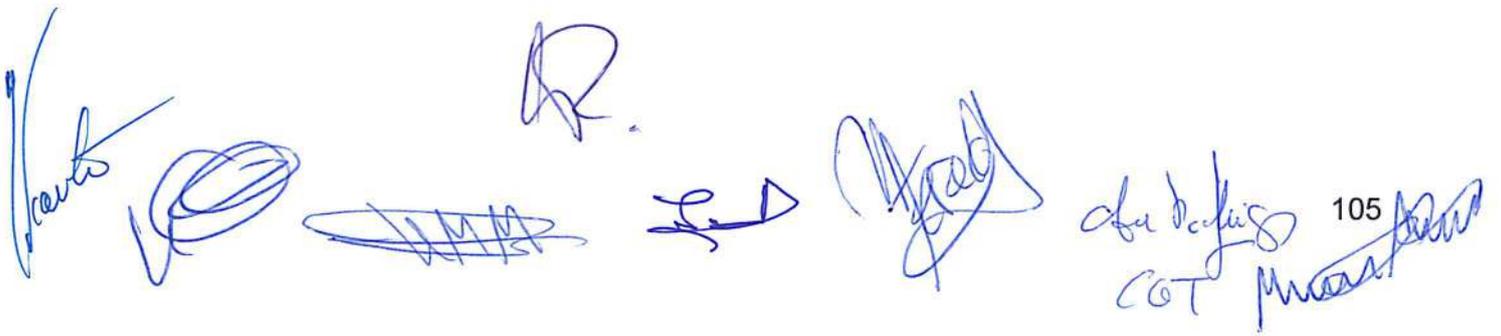



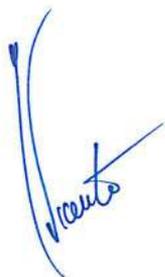

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	20
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	B
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir el apoyo ante la lucha de desigualdades entre mujeres, hombres y violencia de género.			
Nº	20	Descripción	En los días significativos en la lucha contra la desigualdad entre mujeres 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.
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	Humanos: una persona de Recursos Humanos.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Recursos Humanos.		
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	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.			

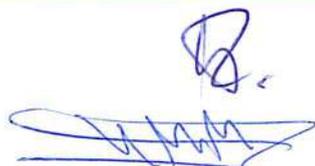


MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	21
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir la concienciación en materia de igualdad.			
Nº	21	Descripción	La Empresa empleará un lenguaje inclusivo y no sexista y se evitarán las imágenes o comunicaciones que puedan entrañar connotaciones sexistas o de cualquier tipo de discriminación.
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: todo personal de la organización.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Recursos Humanos.		
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	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.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento a través de las comunicaciones de la comisión a RRHH sobre la materia.			



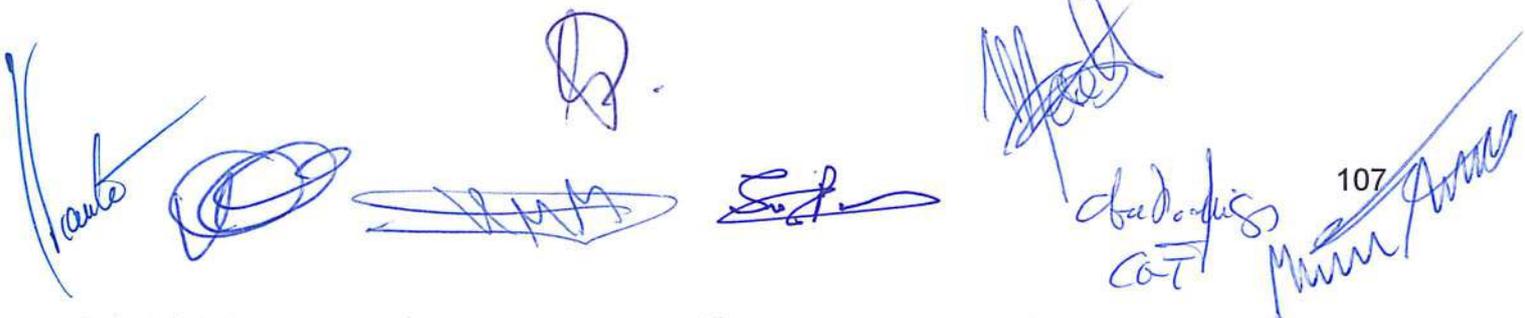
MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	22
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir la ayuda y colaboración en situaciones de acoso, esta medida está implícita en las reuniones de actuación del protocolo de actuación por acoso.			
Nº	22	Descripción	Se definirán 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.
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	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 SEGUIMIENTO	Comisión Igualdad		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	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 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.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento a través del comité de seguridad y salud.			





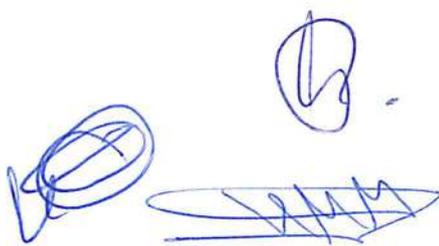


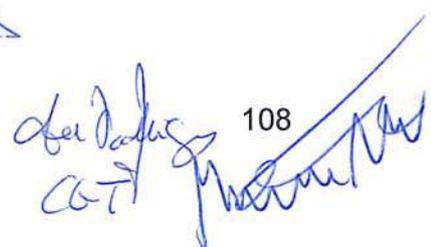

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	23
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir la ayuda y colaboración en situaciones de acoso.			
Nº	23	Descripción	La Empresa no tramitará las denuncias de acoso anónimas porque no es posible intervenir ni ayudar a la persona que lo esté padeciendo en su caso.
Nº ÁREA 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	Humanos: una persona de Recursos Humanos y una persona de Prevención de Riesgos Laborales.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Recursos Humanos y Prevención de Riesgos 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)	Se recogerán evidencias de denuncias anónimas o denuncias que no sigan el cauce marcado en el protocolo de actuación en situaciones de acoso. Estos datos serán presentados si lo hubiera en la reunión ordinaria de la comisión	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento con las evidencias de las denuncias anónimas presentadas.			



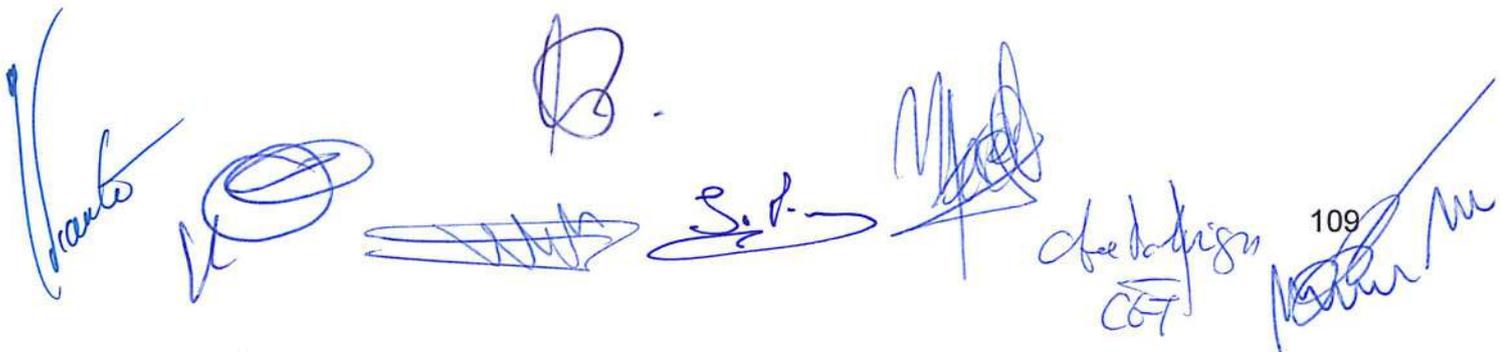
Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 107.

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	24
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir el pleno conocimiento de las condiciones laborales de las promociones.			
Nº	24	Descripción	En las ofertas de promociones internas se publicarán los horarios y todas las especificaciones requeridas en el puesto.
Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			3.3
Área de análisis	Formación y desarrollo profesional.		
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: todo el departamento de selección encargado de publicar las ofertas de empleo.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Selección.		
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	Comisión Igualdad		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Para evidenciar que se cumple esta medida, se expondrán los datos que se exponen en las promociones en la reunión ordinaria de la comisión e incluso las personas que componen la comisión pueden revisarlas periódicamente para controlar que todos estos datos se incluyan y faltase algo comunicarlo Selección para que se incorpore.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento a través de la reunión ordinaria de la comisión.			

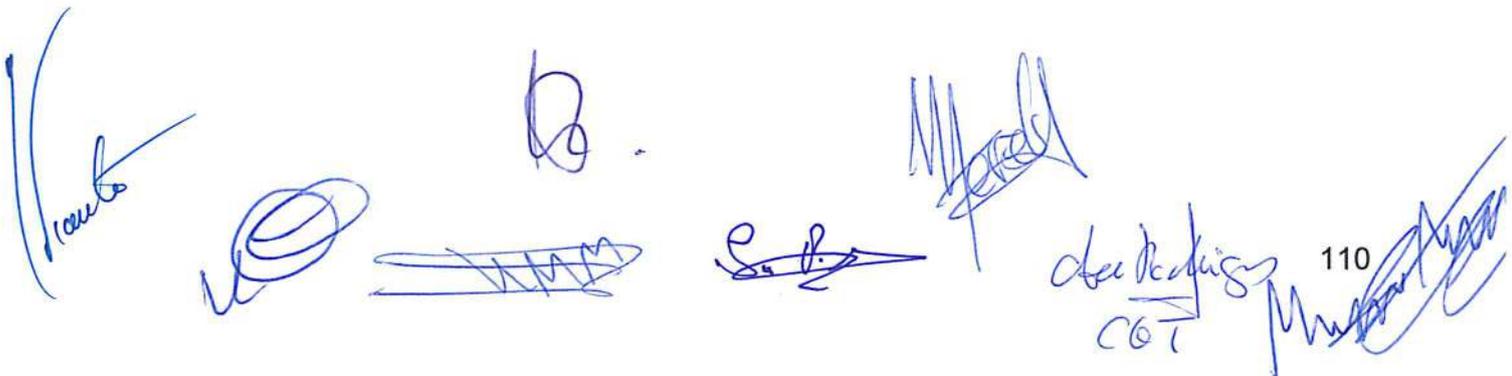





MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	25
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir el pleno conocimiento de las medidas alcanzadas en el Plan de Igualdad.			
Nº	25	Descripción	La Empresa difundirá el Plan de Igualdad una vez firmado y publicado, poniéndolo a disposición de todas las personas de la empresa para que puedan consultar a qué medidas pueden acogerse y las mejoras que propone el Plan.
Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			3.4
Área de análisis	Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo.		
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona de Recursos Humanos.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Recursos Humanos.		
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2020
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	Comisión Igualdad		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Fecha de puesta a disposición del plan, deberá ser como máximo en 2 meses posteriores a su firma.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento que pasa por la comprobación de la puesta en conocimiento del plan.			



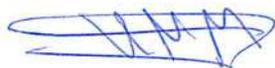
MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	26
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir un correcto protocolo de actuación en situaciones de Acoso.			
Nº	26	Descripción	La Empresa promoverá el actual Protocolo de Actuación en situaciones de Acoso para que se aplique 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 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		Humanos: una persona de Recursos Humanos.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Recursos Humanos.	
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2021
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO		Anual	
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.			



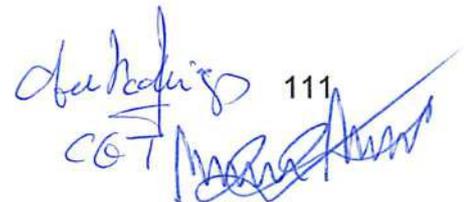
110

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MFI	Nº MEDIDA	27
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir la correcta protección de las víctimas de violencia de género.			
Nº	27	Descripción	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.
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		Humanos: una persona de Recursos Humanos.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Recursos Humanos.	
FECHA INICIO	En reunión ordinaria comisión 6 primeros meses de cada año de vigencia del plan	FECHA FIN	05/06/2024
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.			



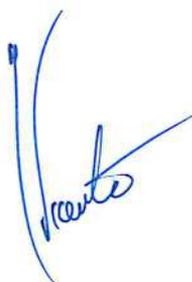


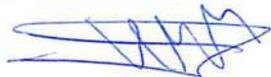




111
COT

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	28
PRIORIDAD (1)	3	COSTE (2)	B
DESCRIPCIÓN DE LA 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 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.
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	Humanos: una persona de Recursos Humanos. Materiales: tecnología necesaria para realizar las encuestas a la plantilla.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Recursos Humanos.		
FECHA INICIO	En el segundo y el cuarto año de vigencia del plan.	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	Comisión Igualdad		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Para evidenciar esto se pasarán los datos a la comisión de igualdad bien en la reunión ordinaria o bien cuando se termine el informe de resultados.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento a través de los datos obtenidos.			








MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	29
PRIORIDAD (1)	3	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir un correcto protocolo de actuación para las víctimas de violencia de género.			
Nº	29	Descripción	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.
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	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		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO (3)	Se recogerá por escrito consensuado con la comisión de igualdad. Cuando se realice la implementación se pasarán los datos a la Comisión.	Espacio temporal	Anual
OBSERVACIONES			
Esta medida establece un seguimiento a través de los datos obtenidos.			

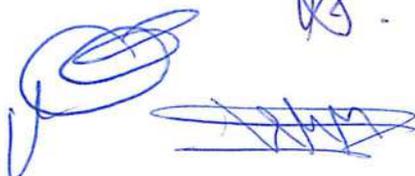


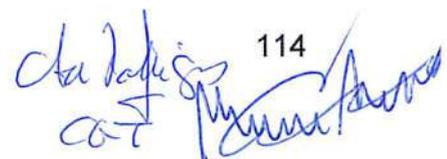




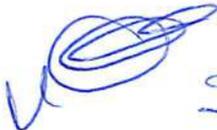


MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	30
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permitir el pleno conocimiento de los servicios de vigilancia.			
Nº	30	Descripción	La empresa pondrá en contacto a la persona que lo solicite con los servicios de vigilancia de la salud que colabora para que les ofrezcan el catálogo de servicios de salud que tiene y los descuentos que pueden tener como trabajadores/as de Ilunion.
Nº ÁREA DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			3.4
Área de análisis	Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial y absentismo.		
RECURSOS PREVISTOS	Humanos: una persona de Prevención de Riesgos Laborales.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Prevención de Riesgos 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)	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 presentadas y la respuesta de las mismas.			

MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	31
PRIORIDAD (1)	2	COSTE (2)	M
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Espacios para salas de maternidad.			
Nº	31	Descripción	La empresa garantizará un espacio acondicionado como sala de maternidad en todas las sedes de la empresa.
Nº 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	Servicios Generales		
FECHA INICIO	05/06/2020	FECHA FIN	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	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 control de espacios acondicionados para tal finalidad.			






MEDIDA PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE MEDIDA	MM	Nº MEDIDA	32
PRIORIDAD (1)	1	COSTE (2)	M
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Permiso justificado no retribuido para el acompañamiento de la pareja de hecho a exámenes prenatales y preparación al parto.			
Nº	32	Descripción	<p>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.</p> <p>Existiendo la posibilidad de flexibilizar la jornada/turno en el periodo del mes siguiente al hecho causante para recuperar dichas horas.</p>
Nº 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	05/06/2024
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	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
- 3 Medida de implantación a largo plazo

(2) COSTE

- C0 Coste 0
- 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.




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

cente



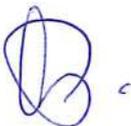
117

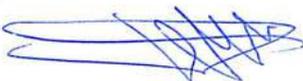


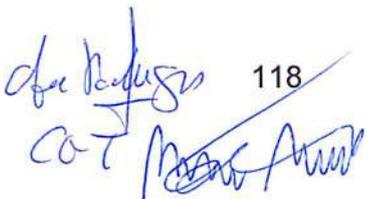
CGT

entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto 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.


118