



PLAN DE IGUALDAD 2012-2014

Empresas que incluyen el presente plan: TecnoCom Telecomunicaciones y Energía (TTE)



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	DEFINICIONES	4
3	AMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN	6
4	PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	7
5	EJES DE ACTUACIÓN	12
	EJE 1: CULTURA	12
	EJE 2: SELECCIÓN	13
	EJE 3: PROMOCION Y DESARROLLO.....	13
	EJE 4: FORMACIÓN.....	14
	EJE 5: RETRIBUCION.....	15
	EJE 6: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL	15
	EJE 7: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	16
6	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
7	INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD	18
8	COMISIÓN DE IGUALDAD.....	21
9	FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	23
10	SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	24
11	CRONOGRAMA	25
12	FIRMA DEL PLAN	26



1 INTRODUCCIÓN

El 22 de marzo del 2007, se aprobó en España la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres con el objetivo de *“hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”*

Siguiendo los principios recogidos en esta Ley de Igualdad, las partes firmantes de este Plan, declaran expresamente su voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres en **TECNOCOM TELECOMUNICACIONES Y ENERGÍA S.A. (TTE)**.

Al mismo tiempo, se comprometen a promover políticas para hacer efectivo este principio de igualdad específicamente en la formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, así como el establecimiento de medidas que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales



2 DEFINICIONES

El presente Plan de igualdad, ha sido negociado por la empresa y la representación sindical. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Para asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, la Comisión negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRE Y MUJERES

Dando cumplimiento al artículo 14 de la CE. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN, EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en todos los ámbitos: en el acceso al empleo, 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.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

INDENNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato 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 sexo se considerarán nulos y sin efecto.

ACCIONES POSITIVAS

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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 artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.



3 AMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de las empresas pertenecientes a **TECNOCOM TELECOMUNICACIONES Y ENERGÍA S.A. (TTE)** en todo el territorio nacional.

A todos los efectos, se incluyen tanto los centros de trabajo existentes a la fecha de entrada en vigor del Plan, como los que se creen durante la vigencia del mismo. Teniendo opción de revisar el plan en función del nuevo diagnóstico que se elaborara para conocer la nueva situación de la empresa.



4 PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Con carácter previo a este Plan, se elaboró conjuntamente con la colaboración de una consultora externa, un diagnóstico de la situación actual en cuanto a género de **TECNOCOM TELECOMUNICACIONES Y ENERGÍA S.A. (TTE)** y de **TECNOCOM ESPAÑA SOLUTIONS, S.L. (TES)**. En él se analizaron tanto datos cuantitativos de plantilla como pueden ser edad, antigüedad, clasificación por puestos de trabajo o niveles, como datos cualitativos sobre los diferentes procedimientos de RRHH: selección, formación y promoción, que han servido como base para negociar el presente Plan.

A continuación se recogen las principales conclusiones de las diferentes dimensiones analizadas en el “Diagnóstico de Género”:

Datos cualitativos y cuantitativos (correspondientes a fechas entre 2007 y 2010) sobre:

- Composición de la plantilla total por género.
- Evolución de la plantilla por género.
- Distribución de la plantilla total por zona y género; por carrera profesional y género; por nivel de puesto y género; por nivel y antigüedad de menos de 5 años; por edad y género; por tipo de contrato y género.
- Rotación de la plantilla por género.
- Niveles por edad y antigüedad media.

CULTURA

Aunque TecnoCom cuenta con referencias en igualdad en los diferentes documentos corporativos, incluso facilita datos segregados por género en la memoria de RSC, la difusión del Plan de igualdad va a ser una acción para sensibilizar a los Directivos, colaboradores y trabajadores.

SELECCIÓN

En lo que respecta a selección se han analizado los siguientes aspectos: procedimiento de selección; guía de entrevistas; ejemplo de publicaciones de anuncios de vacantes externas; anuncios de selección y datos de selección en lo que respecta a la contratación distribuida por género.



- TECNOCOM cuenta con un procedimiento de selección definido formalmente, en el que aparentemente no se muestran criterios discriminatorios.
- La guía de entrevistas no contiene preguntas acerca de cuestiones relacionadas con el género de la persona.
- En los diferentes anuncios de selección analizados, existen criterios poco homogéneos en cuanto al formato de publicación. En la mayoría de los casos los anuncios están redactado en masculino. Se crearon y aplicaron medidas correctoras.
- **Datos de Selección 2009 y 2010:**
- **Datos de Selección 2009 y 2010:**
 - **Año 2009:** en conjunto se están contratando menos mujeres (10 p.p por debajo de la media actual)
 - **Ene-Jun. 2010:** Aumenta la contratación de mujeres respecto a 2009, excepto en los puestos de experto, que baja del 27,5% al 26%.
- Las incorporaciones en los dos últimos años hacen que los porcentajes de mujeres globales y en los diferentes niveles estén aumentando, disminuyendo la de hombres. Se observa que en el periodo de Ene-Jun. de 2010, se han contratado la misma cantidad de mujeres que en todo 2009.

PROMOCION Y DESARROLLO

En el área de Promoción y Desarrollo se han analizado los siguientes aspectos: herramienta de evaluación del desempeño (COMPASS); manual organizativo de puestos tipo; modelo de desarrollo profesional; mapa de puestos y carreras profesionales; datos de promoción; anuncio de vacantes internas; datos globales de promoción por puesto del año 2009.

- **TECNOCOM** cuenta con una Herramienta de Evaluación del Desempeño COMPASS.
- Están definidos formalmente los procesos de promoción de las diferentes carreras profesionales; aparentemente no se muestran criterios discriminatorios por razón de género o nacionalidad.
- **TECNOCOM** publica internamente las vacantes existentes, lo que favorece la presentación de mujeres y hombres a las vacantes.
- **Datos de Promoción 2009:**
 - Del total de promociones realizadas en 2009, el 62,9% son hombres. Los puestos a los que han promocionado han sido para Programador Senior (25%), Analista Programador (17%) y Analista orgánico (15%). En mujeres, las promociones se dan en categorías inferiores: Analista Programador (21%), Analista Funcional (15%) y Analista Orgánico (13%).
 - Las promociones a Director de Proyecto han sido distribuidas equitativamente entre ambos géneros.
 - Las promociones a Jefes (Área, Equipo, Proyecto y Sector) se distribuyen en un 70% para hombres y un 30% para mujeres. Este porcentaje de mujeres es superior en 10 p.p al que existe actualmente para el nivel de jefatura.



FORMACIÓN

En el área de formación se han analizado los siguientes aspectos: procedimiento de formación; ayudas para la formación; calendario de formación.

- TECNOCOM tiene un procedimiento definido para llevar a cabo la planificación anual de las acciones formativas.
- Asimismo, los empleados cuentan con ayudas anuales económicas destinadas a la formación.
- **Datos de Formación 2009:**
 - La distribución en horas formativas vs. nº de participantes es similar en ambos géneros.
 - La formación en Habilidades Directivas se distribuye en 65,7% en los hombres y 34,3% en mujeres. *Por tanto las mujeres están recibiendo más formación, si tenemos en cuenta los porcentajes a nivel de platilla global de género en los puestos de responsabilidad (Jefatura, Gerencia y Dirección).*
 - Las mujeres reciben más acciones formativas de “Otras Habilidades” (Calidad, Prevención, Idiomas, Sectoriales...), tanto en horas como en nº de participantes. La formación de los hombres, sin embargo, obtiene mayores porcentajes en cursos Técnicos.

RETRIBUCIÓN

En el área de retribuciones se ha tenido en cuenta: Incentivos, tickets restaurante etc.; análisis retributivo por nivel y zona; por carrera, rol, puesto y zona.

- Las mayores diferencias salariales las encontramos en TTE, estas diferencias pueden venir ocasionadas por la integración de seis de las nuevas empresas en TTE.
- Existen diferencias salariales en las categorías profesionales que algunas veces favorecen a los hombres y otras a las mujeres.
- La antigüedad media no es un factor que condicione la existencia de estas diferencias salariales.
- Si se tiene en cuenta la zona geográfica en el estudio de los datos retributivos las diferencias se mantienen, por tanto este factor no condiciona las diferencias que existen.

Recomendaciones:

- Incluir un eje de Retribuciones dentro del Plan de Diversidad e Igualdad.
- Establecer criterios homogéneos a la hora de atribuir retribuciones para una misma categoría.
- Reclasificar aquellas personas con salarios superiores a los establecidos en la banda salarial de su nivel.



COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN

- En los medios de comunicación analizados de TECNOCOM, además de la calidad de las publicaciones, se observan imágenes no sexistas, incluyendo fotografías de ambos géneros.
- El lenguaje utilizado es neutral. En general, se hace referencia a un colectivo global (compañeros, compañía, organización, etc...). Sin embargo, en algunos casos se hace referencia sólo a empleados. Es importante cuidar que en los diferentes canales de comunicación se haga referencia a ambos colectivo (empleados/as) o bien utilizar un lenguaje genérico.
- En el Manual de Bienvenida, dentro del Estilo de TECNOCOM se fomenta el respeto a los demás “... *Nuestro estilo se tiene que reflejar en el respeto a los demás, y muy especialmente hacia los compañeros/as y el trabajo que estén realizando. Tenemos que considerar que el trabajo de cualquiera de nuestros compañeros es siempre tan importante como el nuestro, de manera que si tenemos que facilitarle algo, debemos hacerlo.... Al respeto le es inherente la educación, lo cual es absolutamente indispensable para cualquier actividad, tanto interna como externa..... Por último recordar que somos un EQUIPO y que como tal tenemos que afrontar los problemas que surjan en el día a día. Las críticas por la espalda a personas o al grupo no son sólo una falta de compañerismo y de principios, sino una falta de profesionalidad.* ”

CONCILIACIÓN

- TECNOCOM en materia de **Conciliación** se acoge a las medidas recogidas en el “Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública”.

Referencias a **conciliación** recogidas en el convenio mencionado:

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Medidas de ayudas económicas para formación.
- Tecnocom Telecomunicaciones y Energía tiene jornada intensiva en Julio y Agosto.
- El 75,6% de las personas que tiene reducción de jornada son mujeres, representando el 5% del total colectivo. Tan sólo el 1,8% de los hombres se acogen a algún tipo de reducción.
- El 8% del total de la plantilla tiene cheques comida. Dentro de este colectivo, el 24% son mujeres y el 76% hombres. Si analizamos estos porcentajes en el colectivo total, el 1,8% son mujeres y el 5,8% son hombres.



PREVENCIÓN DE RIESGOS ASOCIADOS AL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

- Además del protocolo de prevención, TECNOCOM cuenta con un cuaderno de Seguridad y salud en el que se recoge información acerca de los riesgos asociados durante el embarazo.
- El servicio de Prevención también pone a disposición de las empleadas un manual en el que se reflejan los riesgos asociados a puestos de trabajo.



5 EJES DE ACTUACIÓN

A continuación se reflejan los diferentes ejes que se van a trabajar en el Plan de Diversidad e Igualdad de TECNOCOM. Para cada uno de los ejes, se han definido diferentes Objetivos y Acciones:



EJE 1: CULTURA

Objetivo 1: Difusión de la Cultura de Diversidad e Igualdad.

Acciones:

- Difundir su compromiso con la igualdad de oportunidades por diferentes canales. Por ejemplo, en la Web corporativa, correos electrónicos, reuniones internas...
- Realizar campaña informativa sobre el nuevo Plan de Igualdad e incorporarlo en la intranet.
- Dar formación a Dirección y Mandos para sensibilizar en igualdad de oportunidades.

Objetivo 2: Recoger opiniones de los empleados/as en materia de Igualdad de Oportunidades para la evaluación y seguimiento del mismo.

Acciones:



- Incorporar en la próxima encuesta de clima laboral cuestiones referentes a Igualdad de Oportunidades de género en el ámbito laboral.
- Abrir un buzón que recoja aportaciones que los empleados consideren que se puedan incorporar como acciones futuras a incorporar en la próxima revisión del Plan de Diversidad e Igualdad.
- Realizar Focus-Group una vez publicado el Plan de Igualdad para conocer percepciones de los empleados.

EJE 2: SELECCIÓN

Objetivo 1: Garantizar y fomentar la selección no discriminatoria.

Acciones:

- Fomentar la contratación de mujeres en aquellas áreas en que estén menos representadas.
- Establecer acuerdos con centros de Postgrados para contratar a mujeres en posiciones directivas.

Objetivo 2: Homogeneizar los criterios de publicación de anuncios.

Acciones:

- Elaborar una norma generalizada para la publicación de ofertas de selección que haga alusión a ambos géneros en el lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan.

Objetivo 3: Datos segregados por género.

Acciones:

- Incorporar en los Cuadros de Mando información relativa a género, como pueden ser:
 - Nivel de estudios de los empleados
 - Información detallada sobre los procesos de selección, para objetivar el proceso de selección y evaluar si existe alguna barrera interna. Ejemplo:

	CV Recibidos		Entrevista Personal		Pruebas Específicas		CV Finalistas	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Consultor I								

EJE 3: PROMOCION Y DESARROLLO

Objetivo 1: Seguir garantizando la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:



- Organizar reuniones con mujeres que estén en puestos de responsabilidad y analizar las posibles barreras que pueden encontrar a la hora de promocionar dentro de la compañía.
- Implementar programas de identificación de talento interno que permita tener una base de mujeres y hombres cualificados que puedan promocionar en aquellas áreas y puestos donde su representación sea inferior.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencias las mujeres en el acceso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
- Promover la participación de mujeres en cursos formativos que capaciten para desempeñar actividades en las que estén sub-representadas.

Objetivo 2: Datos de Promoción

Acciones:

- Seguimiento anual del porcentaje de mujeres promocionadas por niveles de responsabilidad y mando.
- Publicar las vacantes internas haciendo referencia a ambos géneros para que los puestos ofertados sean atractivos a ambos géneros.
- Elaborar informes sobre los motivos de “no apto” de una candidato para puestos de Jefatura, Gerencia y Dirección.
- Elaboración de informes semestrales sobre promoción teniendo en cuenta los siguientes datos:

	Puesto Origen		Antigüedad en el Puesto		CV Recibidos		Pruebas Específicas		CV Finalistas	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Gerente										

EJE 4: FORMACIÓN

Objetivo1: Informes de Formación Segregados por género.

Acciones:

- Incluir el dato de género en los informes que elabora el departamento de Formación para poder segregar los datos de género. Ejemplo:

		Mujeres	Hombres	Total
On Line	Habilidades			
	Otras Habilidades			



	Técnicos			
Presenciales	Habilidades			
	Otras Habilidades			
	Técnicos			

- Recoger los datos de asignación de cursos de habilidades en modalidad presencial.

Presencial	Solicitantes/Propuestos		Admitidos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Habilidades				

EJE 5: RETRIBUCION

Entendiendo la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo el momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo, se fijan el siguiente objetivo:

Objetivo 1: Control de desviaciones existentes en diferentes categorías profesionales:

Acciones:

- Asegurar la igualdad de trato en los procesos de asignación/ revisión retributiva que se realicen, tanto de forma individual como colectiva.
- Establecer criterios homogéneos en todas las empresas de Tecnomcom, a la hora de atribuir las retribuciones para una misma categoría profesional.
- Reclasificar aquellas personas con salarios superiores o inferiores a los establecidos en la banda salarial de su nivel.
- Realizar muestreos salariales periódicos en los niveles donde se han encontrado diferencias retributivas.

EJE 6: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Objetivo 1: Elaborar un protocolo de actuación y prevención en caso de acoso laboral.

Acciones:

- Nombrar responsables de la prevención y actuación en casos de acosos.



- Establecer modelo de prevención y actuación en caso de acoso laboral.
- Difundir el protocolo una vez aprobado.
- Sensibilizar a Directivos y Mandos en materia de acoso laboral.

EJE 7: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo 1: Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.

Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni de acceso a la formación; mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Por otra parte, en cuanto a la corresponsabilidad, concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

Acciones:

- Difundir su compromiso con la igualdad de oportunidades por diferentes canales. Por ejemplo; en la Web corporativa, correos electrónicos, reuniones internas. Se deben realizar diferentes acciones para impulsar este tema tanto a nivel interno como externo.
- Conocer la percepción de los empleados/as respecto a la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional por medio de una encuesta de clima laboral o una encuesta específica que pregunte sobre estos temas.
- Publicar y divulgar las medidas y derechos de conciliación previstas por la legislación y aquellas aplicables en la empresa que superen la legislación vigente.
- Aplicar la ley en lo referente a la elección de horario en las reducciones de jornada, si hay distinta interpretación en lo referente a este aspecto entre la empresa y la representación sindical, hacer un estudio de la jurisprudencia y si es preciso acudir a un gabinete jurídico neutral.
- Las/los trabajadoras/es con hijos/as entre 8 a 10 años de edad podrán solicitar a la Empresa concretar una jornada inferior a la ordinaria. La Empresa, y teniendo en cuenta las necesidades de la misma, podrá conceder una jornada inferior mediante modalidad de contrato a tiempo parcial. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que la concreción horaria sea determinada necesariamente con la conformidad de ambas partes.
- Tendrán prioridad de elección de vacaciones las trabajadoras embarazadas a partir del sexto mes de gestación.



6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igual entre hombres y mujeres fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad: Los integrantes de la Comisión de Igualdad llevarán a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y elaborará un informe detallado, sobre el cumplimiento del mismo, teniendo en cuenta dos aspectos:

- Cuantitativa: Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas.
- Cualitativa: Se dará seguimiento mediante las respuestas de los empleados y empleadas, en la encuesta de Clima laboral, y mediante las sugerencias del buzón.

PLAZO

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor a su firma y tendrá validez hasta 31 de diciembre de 2014.

A partir del primer año, y con carácter anual, la Empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar el alcance de las medidas y establecer posibles acciones para el año natural siguiente.

En todo caso, la Empresa se reserva la facultad de revisar el presente Plan de Igualdad, en cualquier momento, convocando a la Comisión de Igualdad para negociar la revisión del mismo.



7 INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La Empresa inicialmente aportó un diagnóstico con los siguientes datos.

- Datos cualitativos y cuantitativos (correspondientes a fechas entre 2007 y 2010) sobre:
 - Composición de la plantilla total por género.
 - Evolución de la plantilla por género.
 - Distribución de la plantilla total por zona y género
 - Por carrera profesional y género
 - Por nivel de puesto y género
 - Por nivel y antigüedad de menos de 5 años
 - Por edad y género
 - Por tipo de contrato y género.
 - Rotación de la plantilla por género.
 - Niveles por edad y antigüedad media.

- Datos en lo que se refiere a cultura de la empresa
- En lo que respecta a selección se han analizado los siguientes aspectos:
 - Procedimiento de selección
 - Guía de entrevistas; ejemplo de publicaciones de anuncios de vacantes externas; anuncios de selección y datos de selección en lo que respecta a la contratación distribuida por género.
- En el área de Promoción y Desarrollo se han analizado los siguientes aspectos:
 - Herramienta de evaluación del desempeño (COMPASS);
 - Manual organizativo de puestos tipo; modelo de desarrollo profesional;
 - Mapa de puestos y carreras profesionales;
 - Datos de promoción;
 - Anuncio de vacantes internas;
 - Datos globales de promoción por puesto del año 2009.

- En el área de formación se han analizado los siguientes aspectos:
 - Procedimiento de formación;
 - Ayudas para la formación;
 - Calendario de formación.



- En el área de retribuciones se ha tenido en cuenta como se distribuyen:
 - Incentivos, tickets restaurante etc.;
 - Análisis retributivo por nivel y zona; por carrera, rol, puesto y zona.
- Comunicación, lenguaje e imagen.
- Conciliación de la vida familiar y profesional.
- Prevención del acoso laboral
- Prevención de riesgos asociados al embarazo y la lactancia.
- Los datos se han analizado por: Plantilla total de las dos empresas, y segregados por cada una de ellas.

A los datos aportados por la empresa, se sumaron con posterioridad, los solicitados por la representación de los trabajadores.

Con toda ésta información se elaboró un diagnóstico de la situación.

- Cultura:
 - Conocimiento por parte de todos los empleados del Plan de Igualdad.
 - Revisar el buzón de sugerencias de los empleados y hacer informes sobre las propuestas cuando se reúna la Comisión de Igualdad.
- Selección:
 - Seguimiento de porcentajes de candidatos presentados y personas contratadas segregados por género.
 - Revisar las ofertas de empleo observando que hacen referencias a ambos géneros y que tienen unos criterios homogéneos.
 - Revisión de los procedimientos de selección y estrategia de entrevista.
- Promoción y Desarrollo:
 - Porcentajes de mujeres y hombres promocionados semestralmente, clasificados por puestos.
 - Realización de reuniones con mujeres en puestos de responsabilidad para analizar posibles barreras.
- Formación:
 - Recoger datos segregados por sexo de los participantes presenciales en cursos de habilidades directivas. También de a quien se les a ofrecido y los horarios de los mismos.



- Sensibilización de mandos y directores en materia de acoso laboral.
- Retribución:
 - Revisar las políticas de asignación de retribuciones para garantizar la objetividad.
- Prevención y Actuación en materia de acoso laboral:
 - Conocimientos por parte de todos los empleados del Protocolo.



8 COMISIÓN DE IGUALDAD

A fecha 20 de octubre de 2010 quedó constituida la Comisión de Igualdad. A continuación se definen las funciones que debe acometer:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente. (Ley Orgánica 3/2007)
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
3. Promover y velar la Igualdad en el seno de la compañía.
4. Seguimiento y evaluación de las medidas negociadas en el presente Plan.
5. Sensibilización y comunicación a la plantilla de los avances en esta materia.
6. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y cronogramas puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
7. Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades del personal, y de la eficiencia del Plan.
8. En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - a. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b. El grado y calendario de ejecución de las acciones.
 - c. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos del seguimiento.
 - d. Identificar posibles acciones futuras.

Se realizará una primera evaluación de consecución de objetivos y resultados del año de la entrada en vigor del mismo, en esta evaluación se tendrá en cuenta:

1. El grado del cumplimiento de los objetivos del PLAN.
2. El grado de consecución de resultados.
3. El nivel de corrección de las necesidades detectadas en el Diagnóstico / reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
4. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
5. Grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones emprendidas y tipo de dificultades y soluciones tomadas ante ellas.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará propuestas de mejora y los cambios que debieran incorporarse.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funciones interno que deberá de ser aprobado después de la firma del Plan de Igualdad.



La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de TTE, estará compuesta por 2 representantes de la empresa y 4 representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan, los cuales serán designados por dichas partes firmantes, en lo referente a la representación de la parte sindical la composición se realizara en proporción al número de representantes de cada organización en el seno de ambas empresas.

Uno de los representantes de la Empresa actuara como coordinador ante las partes.

La parte social de la Comisión de Seguimiento estará formada por:

CCOO: Yolanda Tello de Mingo, Marta Lojo Blanco

Como suplentes estarán: Nélida Macarro Blanco, Esther Agulló Marín, Maria Teresa del Valle Caballo, Maria Carmen Pérez Martínez, Ana María Méndez León, Inmaculada Mintegui Raso y Eva Macías Barragán.

CGT: Juan Calderón Alba

Como suplente estarán Luis Giráldez Garcia-Orea, Eva Sánchez Duarte y Juan Pedro Regadera Boza.

UGT: Miguel Angel Herrero

Como suplente a criterio de la Sección Sindical de UGT



9 FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

La comisión se reunirá 2 veces al año, con carácter ordinario, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ella.
- Aportación de la información necesaria establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

El coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la comisión.



10 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al acuerdo interconfederal de la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



11 CRONOGRAMA

Se acuerdan reuniones semestrales de la Comisión para el seguimiento del Plan. De ser necesario habrá reuniones puntuales.



12 FIRMA DEL PLAN

Reunidas

De parte la empresa TecnoCom Comunicaciones y Energía S.A y por otra las representaciones Sindicales de CCOO, UGT Y CGT

Exponen

Que con fecha 29 de Noviembre de 2012, reunidas las partes previa convocatoria, por consenso de todas ellas, aprueban el texto del acuerdo alcanzado en la reunión celebrada en el día de hoy, procediendo a la firma del Plan de Igualdad que se adjunta.

De conformidad con este acuerdo la fecha de inicio de vigencia del Plan a todos los efectos será la del día de hoy 29 de Noviembre de 2012. Independientemente del momento de su registro ante la Autoridad Laboral competente, para que conste en el registro público pertinente.

Y sin más asuntos que tratar, las personas reunidas levantan la sesión y de ella el presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, la firman junto con el texto del plan de igualdad y el protocolo de acoso que se adjunta.

Madrid a 29 de Noviembre de 2012.