



Konecta BTO

II PLAN DE IGUALDAD

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
KONECTA BTO**



PLANES DE IGUALDAD

2024

Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	5
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	7
RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO.....	8
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	37
MEDIDAS DE IGUALDAD.....	40
APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	74
RECURSOS	78
EVALUACIÓN Y REVISIÓN	79
CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	80
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	91

PRESENTACIÓN

Konecta BTO con este II Plan de Igualdad reafirma su compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y continua con el impulso de medidas dirigidas a consolidar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización.

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

Tal como está definido en el art 46 de la ley 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

DATOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA
Razón social: KONECTA BTO, S.L.U
CIF: B62916077
Domicilio social: Calle Serrano 41 2ª planta 28001 (Madrid)
Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada.
Año de constitución: 2004
Coordinadora de Igualdad
Nombre Cargo: Mariel Bajo Hervás
e-mail: prl.igualdad@konecta-group.com
ACTIVIDAD
Sector Actividad: Contact center
Descripción de la actividad: Prestación de servicios de Telemarketing
Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Madrid, Barcelona, Sevilla, Elche, Almendralejo, Avilés, Vizcaya, Las Palmas, Tenerife.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

KONECTA BTO SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del Plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, durante todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Firmado: Jaime Castel Dirección- RRHH

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido firmado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad representante de la parte empresarial y la parte social

Parte empresarial

JAIME CASTEL HERNANDEZ	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS - KONECTA
ELENA GAITON MARTÍNEZ	RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN - KONECTA
VICTORIA MOYA DURAN	RESPONSABLE DE RELACIONES LABORALES - KONECTA
ROSA M PASTOR MIRANDA	RESPONSABLE DE FORMACIÓN - KONECTA
MANUEL GRANADOS SANZ	RESPONSABLE SERVICIO
MARIA LOURDES SANCHEZ SALINAS	RESPONSABLE SERVICIO
JULIA ARAUJO CABELLO	RESPONSABLE SERVICIO
MARISOL RUIZ MARTEL	RESPONSABLE SERVICIO
FRANCISCO MARTINEZ PUGA	RESPONSABLE SERVICIO
SUSANA MORENO PRIETO	RESPONSABLE SERVICIO
ANA ARIZON DE PRADO	JEFA PROYECTO
MARIA JOSÉ PLATAS GONZÁLEZ	RESPONSABLE SERVICIO
MARTA MONTERO ANGULO	TÉCNICA DE PRL

Parte social. Representación legal de las personas trabajadoras de todos los centros de Konecta BTO

MARÍA ELENA ALAÑA GONZÁLEZ	CCOO
PAULINA GARCÍA AZNAR	CCOO
ROCIO MADRUGA MARTÍN	CCOO
GEMMA REVIRIEGO BARRIGA	UGT
HARECIDA COVA PERDOMO	UGT
ALVARO GARCIA GARCIA	UGT
JENNIFER OYA AUGUSTO	CGT
LORETO MARQUEZ MARTINEZ	CGT
MARIA LUISA ARIAS BALSERA	CGT
SUSANA MORENO PEREZ	USO
CRISTINA BELENGUER TRIGUEROS	USO
MARÍA DEL CARMEN SUAREZ PÉREZ	VALORIAN
DÉBORA MARTÍN OSUNA	BASE

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

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

Ámbito territorial

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

Ámbito temporal

La vigencia del Plan de Igualdad es de cuatro años, desde su firma en fecha 29 de abril de 2024 hasta 29 de abril de 2028

RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres de Konecta BTO ha sido realizado a través de un proceso de análisis de la información de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad de BTO, tomando como base el documento anexo de Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Para el análisis de los datos cuantitativos de la plantilla de la empresa se ha tomado como referencia la foto a día 1 de julio de 2021, para aquella información de carácter retrospectivo que permite tener una visión completa a año vencido se han tomado como referencia los datos desde el 1 de enero de 2020 hasta 31 de diciembre de 2020.

Para la auditoría salarial se tomaron como referencia los datos de 2020 y posteriormente se modificó el informe de auditoría salarial para adecuarlo a los requerimientos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres presentando los datos de auditoría salarial correspondientes al año 2022.

En este apartado se resumen las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de la información de datos cuantitativos y cualitativos de las trabajadoras y trabajadores.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Distribución general de la plantilla

A fecha 1 de julio de 2021 la plantilla está conformada por 8.950 personas de las cuales 6.479 son mujeres y 2471 hombres, lo que supone una presencia de mujeres de un 72% y de hombres de 28%.

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

La edad media de las mujeres de la empresa es de 42 años y la de los hombres de 38 años.

En todos los grupos de edad hay mayor presencia de mujeres que de hombres, estando los rangos de edades menores de 20 años representados en un 53,85% de mujeres y un 46,15% de hombres, de 20 a 25 años en un 61,64% de mujeres y un 38,36% de hombres, el rango de edad entre 25 y 30 años con un 60,93% de mujeres y 39,07% de hombres, entre los 30 y 35 años la representación de mujeres es de 66,39% y de hombres en un 33,61%, Entre los 40 y 45 años las mujeres son el 72,34% y los hombres el 27,66%. Entre los 45 y 50 años la representación de mujeres es de 77,41% de mujeres frente al 22,59% de hombres y entre los 50 a 55 años las mujeres son el 77,88% y los hombres el 22,12%. La diferencia mayor se produce en las edades de mayores de 55 años en la que se encuentran las mujeres representadas por encima del 80%.

En la plantilla actual la antigüedad media de las mujeres es de 8 años, frente a la media de antigüedad de los hombres de 5,5 años.

De 0 a 1 año de antigüedad la representación de mujeres es del 64,54% y de hombres el 35,46%. en el rango de 1 a 3 años de antigüedad las mujeres son el 67,74% y los hombres el 32,26%, de 3 a 5 años las mujeres son el 67,35% y los hombres el 32,65%, entre los 5 y 10 años de antigüedad las mujeres representan el 71,99% y los hombres el 28,01% de la plantilla, entre 10 y 15 años de antigüedad con un 82,72% de representación y más de 15 años de antigüedad con el 82,72% de mujeres.

En término de contratación, la contratación indefinida en las mujeres corresponde al 62,36% y la de los hombres el 50,22% en cuanto al tiempo

(completo o parcial) las mujeres tienen una parcialidad del 49,36% frente al grupo de hombres que está en el 48,52%.

El promedio de horas trabajadas de las mujeres es de 34,7 en el caso de las mujeres y de 34,5 horas en los hombres.

Teniendo en cuenta las reducciones de jornada, el promedio de horas efectivas es en las mujeres de 33,8 horas y en los hombres de 34,3 horas.

El motivo principal de reducción de jornada en ambos sexos es la guarda legal por cuidado de menor, asumido por 93,59% de mujeres frente a 6,41% de hombres.

Por turnos de trabajo, el turno de mañana se distribuye con un 79,94% de mujeres y 20,06% de hombres, el turno de tarde corresponde al 62,59% de mujeres y 37,41% de hombres, el turno de noche se distribuye en un 57,63% de mujeres y un 42,37% de hombres, el turno partido corresponde al 64,34% de mujeres y 35,66% de mujeres.

En relación con los datos de responsabilidades familiares, la mayor parte de la empresa no tiene menores de 16 años a cargo informadas, en un 77,47% de mujeres y un 87,21% de hombres. De las personas que tienen menores a cargo la mayoría tiene un hijo/a a cargo, tanto en el caso de hombres (8,58%) como de mujeres (15,20%). Contabilizando el total de menores a cargo, de 1 a 4 hijos/as, las mujeres de la empresa tiene menores de 16 años a su cargo en un 22,53% y los hombres en un 12,78%. Hay que tener en cuenta que la información presentada corresponde a los datos que cada persona ha reportado para su cálculo de IRPF, por lo que es posible que haya personas con menores a cargo no informadas.

Las mujeres con menores a cargo tienen una distribución principalmente en turnos de mañana, el 77% de las mujeres con un menor a cargo están en turno de mañana, así como el 80% de las mujeres con dos menores a cargo y el 89 % de mujeres con tres menores a cargo, y en el caso de una mujer

con cuatro menores a cargo se encuentra en el turno de noche. Mientras que en el caso de los hombres con menores a cargo la distribución es del 47% de hombres con un menor a cargo en turno de mañana, un 45% de hombres con dos hijos/as en turno partido y en el caso de los hombres con tres menores a cargo se distribuyen en un 57% en turno partido, de los hombres con 4 menores a cargo, que son dos hombres, están asignados al turno de mañana.

El personal de la empresa se adscribe fundamentalmente al convenio colectivo de Contact Center a excepción de 8 personas (6 mujeres y 2 hombres) cuya actividad se incluye dentro del convenio colectivo de Hostelería.

La mayor parte de la plantilla (97,51%) se encuentra en el área de operaciones de Contact center, donde existe un 72,82% de presencia de mujeres y 27,18% de hombres. El área de estructura las mujeres tienen una representatividad de 54,88% y los hombres del 45,12%.

La actividad de hostelería (residual) tiene presencia de mujeres en un 75% frente al 25% de los hombres.

Los niveles dentro del convenio de hostelería son de carácter unipersonal la mayoría, a excepción del nivel de camarero en donde hay un hombre y una mujer. En el puesto de 2º Encargado hay un hombre estando el resto de los niveles feminizados (auxiliar de cocina, ayudante de cocina y cocineras).

Los niveles del convenio de Contact Center masculinizados son el nivel 1 y el nivel 3. El nivel 1 pertenece a la categoría de Dirección donde el porcentaje de hombres es del 70% frente al 30% de mujeres, así como el nivel 3, que pertenece a las categorías de convenio de puestos de contenido tecnológico (Jefes/as de Proyectos y analistas funcionales), con un 65,52% y un 34,48% de mujeres.

Mientras que las posiciones técnicas, que requieren titulación media y superior (nivel 4 y 5), así como las posiciones del nivel 2, que correspondería a Jefatura de Departamentos están en equilibrio de género. Concretamente en el caso del nivel 4 hay un 43,48% de mujeres y 46,52% de hombres, en el nivel 5, 60% de mujeres y 40% de hombres, y en el nivel 2, 50% mujeres y 50% de hombres.

El nivel 5, si lo analizamos desglosado por departamento, se comprueba que el departamento IT (Técnico de sistema B, Programador Senior, Analista Programador) está masculinizado y el departamento administrativo (Tituladas medio, Jefas Administrativas, Responsable de Servicio) está feminizado.

En relación con el resto de los niveles, 6 7 y 8, que corresponden con categorías que implican responsabilidad sobre equipos (supervisión coordinación...) la presencia de las mujeres en términos porcentuales es más elevada. En el nivel 6 encontramos a un 70,42% de mujeres y un 29,58% de hombres, en el nivel 7 hay un 71,19% de mujeres y un 28,81% de hombres y en el nivel 8 la representación es de un 68,92% de mujeres y 31,08% de hombres. Igualmente, los niveles 9, 10 y 11, niveles operativos, son niveles con mayor presencia de mujeres, en el nivel 9 se encuentra representado en un 78,49% de mujeres y un 21,51% de hombres. En el nivel 10 la representación de mujeres es de un 74,24% y de hombres del 25,76% y en el nivel 11 hay un 65,30% de mujeres y un 34,70% de hombres.

La mayor parte de la empresa se encuentra en categorías de teleoperador/a y teleoperador/a especialista, con el 63,71% de mujeres y 66,34% de hombres. En términos generales las mujeres tienen elevada presencia en la mayor parte de los puestos de la empresa, si bien se percibe cierta segregación vertical si comparamos el grupo de hombres y el grupo de mujeres, en esos casos podemos percibir una mayor presencia de hombres en posiciones de mayor rango jerárquico que de mujeres.

Se encuentran masculinizados los puestos de jefe/a de proyecto, directivo/a, analista, analista programador/a, ayudante de sistemas, formador/a, oficial de oficios propios, programador/a, programador/a junior, programador/a senior, técnico, técnico A, técnico B, técnico de sistemas A. Y también se encuentran masculinizados los siguientes puestos unipersonales 2º encargado, Account mánager, comercial, responsable comercial y técnico de sistemas B.

Los datos de formación académica no han podido ser analizados, ya que la empresa no recoge esta información en su base de datos de gestión de personal.

Evolución en la selección de personal y contratación por sexo

En los procesos de selección que se han realizado hasta la actualidad no se recogía la información por fases, ni el sexo de la persona, por lo que no es posible hacer un análisis de los mismos con perspectiva de género. En este sentido se está solicitando al departamento correspondiente la inclusión del dato de sexo y la posibilidad de recoger la información del proceso en cada fase para poder disponer de esta información a futuro.

Contrataciones: incorporaciones año 2020

Durante el año 2020 se produjeron 4114 incorporaciones de personas en primer contrato en Konecta, de las cuales 67% fueron mujeres y 33% hombres.

La edad media de contratación de las mujeres es de 34 años y las de los hombres 31,5 años.

Por edad las incorporaciones en la edad de menos de 20 años es de 57% de mujeres y 43% de hombres, en el rango de edad de 20 a 35 son el 64% de mujeres y 36% de hombres, en el siguiente rango de edad del 25 a 30 años el 66% de mujeres y 34% de hombres, en el rango de 30 a 35 , porcentualmente el 61% de mujeres y 39% de hombres , entre los 35 y 40

años se han contratado a un 70% de mujeres y un 30% de hombres, entre los 40 y 45 hay un porcentaje de 71% de mujeres y 29% de hombres, en el siguiente rango de edad, de 45 a 50 el porcentaje es de 76% de mujeres y 24% de hombres, en el rango de edad de 50 a 55 se han incorporado un 81% de mujeres y un 19 % de hombres, en el rango de 55 a 60 años la proporción es de 79% de mujeres y 21% de hombres, en el rango de edad por encima de 60 años el porcentaje es de 71% de mujeres y 29% de hombres.

La contratación mayoritaria, tanto en hombres como en mujeres es la contratación temporal a tiempo parcial con una distribución muy parecida entre hombres y mujeres (83,42% de los hombres y 82,99% de las mujeres).

La distribución de la contratación en contratación temporal se encuentra el 99,53% de mujeres y el 99,11% de hombres. En cuanto a la contratación a tiempo parcial en las mujeres es del 83,06% y los hombres de 83,42%.

En promedio las incorporaciones por jornada de las mujeres corresponden a una media de 29,1 horas y los hombres con 29,0 horas.

El mayor porcentaje de contrataciones se produce en el rango de 20 a 30 horas, tanto de hombres como de mujeres (63,05% de las mujeres y 65,06% de los hombres).

Los niveles 3 y 7 están 100% masculinizados, con 3 hombres en el primer caso y siendo el segundo unipersonal. En el nivel 6 se incorporan 5 mujeres frente a 6 hombres, que corresponden al 45% de mujeres y 55% de hombres. En el nivel 5 se incorporan 5 mujeres y 4 hombres, con un porcentaje de 56% de mujeres y 44% de hombres, en el nivel 8 se incorporan 11 mujeres y 8 hombres, 58% mujeres y 42% de hombres. En los niveles 9, 10 y 11 el porcentaje de incorporaciones de mujeres es del 67% y de hombre el 33% en todos los casos.

Por categorías profesionales/ Puestos: La categoría con más incorporaciones en términos absolutos es la categoría de teleoperador/a con un porcentaje de distribución entre las mujeres de un 95,29% y un 94,60% entre los hombres.

En el resto de las posiciones las incorporaciones han sido menores en términos absolutos, con incorporaciones de carácter unipersonal en muchas de las posiciones por encima del nivel 9.

Se percibe la segregación ocupacional en función de los contenidos de los puestos de trabajo de contenido tecnológico.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

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

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

El departamento de selección es sensible al lenguaje no sexista, todas las ofertas publicadas se realizan a través de lenguaje no sexista utilizando el desdoblamiento en la nominación de los puestos. Si bien en el interior del texto de la oferta a veces encontramos que se utiliza el masculino genérico.

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

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

Una vez la persona candidata se interesa por una oferta se le envía un formulario a cumplimentar, hasta julio del año 2021 el formulario no registraba el campo sexo, en la actualidad se ha incluido el campo sexo para poder disponer de datos segregados.

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

Se dispone de perfiles competenciales definidos para los puestos mayoritariamente solicitados.

El proceso de selección incluye tanto entrevistas personales como dinámicas de grupo, dependiendo del perfil requerido y si el proceso de selección es unitario o masivo. En función de los requerimientos del puesto se pueden

realizar pruebas de comprobación de conocimiento (idiomas, informática...)
En cada proceso de selección, el personal responsable valora el nivel competencial de la persona candidata para el puesto ofertado y se determina si la persona es apta o no apta en función de ese nivel competencial asignado.

Las personas seleccionadas reciben una encuesta de satisfacción con el proceso de selección. En el mes de mayo de 2021 se incorporó una pregunta relacionada con la Igualdad de Oportunidades

Todas las personas seleccionadas acceden en sus primeros días al Pack de Bienvenida incluido en el portal del TalentoK. A través de ese Pack de Bienvenida tienen un acceso directo tanto al Plan de Igualdad de la sociedad a la que pertenecen como información sobre la línea de igualdad mediante la cual pueden realizar comunicaciones, sugerencias y denuncias sobre temas de igualdad que son recepcionados y gestionados a través del departamento de PRL- Igualdad.

La contratación que se realiza está sujeta al puesto de trabajo a desarrollar y determinada por el convenio colectivo de referencia.

El equipo de selección está compuesto por 20 personas, de las cuales 15 son mujeres y 5 hombres. De las personas que componen el equipo de selección 10 mujeres tienen formación relacionada con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

FORMACIÓN

Durante el año 2020 se realizaron 114 cursos en los que participaron 1936 mujeres y 617 hombres, que corresponden a un 76% de mujeres y un 24% de hombres.

En todas las categorías profesionales hay mayor presencia de mujeres que de hombres formadas, la categoría de personal técnico es la más cercana al equilibrio de género o con una presencia del 65% de mujeres y 35% de hombres.

En cuanto a la distribución por género la distribución es similar entre ambos grupos, siendo la categoría de personal de baja cualificación el de mayor formación, con una distribución mayor de hombres que de mujeres (65,0% de hombres frente a 57,3% de mujeres), seguido del personal cualificado en donde hay mayor presencia de mujeres que de hombres (23,4% de mujeres, frente a 15,7% de hombres).

Por tipología de formación existe mayor presencia de mujeres que de hombres en todas las tipologías, siendo la tipología de calidad la más cercana al equilibrio de género con una presencia del 66% de mujeres y 34% de hombres.

En este sentido se observa una distribución por tipología de formación bastante similar entre grupo de hombres y mujeres , con escasa variación en la distribución en términos porcentuales , si bien se percibe cierta diferencia en cuanto a los intereses formativos de los grupos por género, siendo la formación en atención al cliente, administración y eficacia profesional más demandada por mujeres , frente a los cursos de tipología digital / tecnológica más demandados en el grupo de hombres que en el de mujeres , dato que concuerda con la ocupación de puestos relacionados con esta materia por parte de los hombres.

Por modalidad de la acción formativa la formación On line es mayoritaria, siendo entre los hombres del 96,1% y 93,1% entre las mujeres, mientras que la formación presencial (a través de aula virtual) es de un 6,9% de mujeres frente a 3,9% de hombres).

La media de hora de formación de las mujeres es de 19,04 y la media de horas en los hombres es de 18,03. En aula virtual (formación presencial) La media de hora de las mujeres es 13,92 y la media de horas en los hombres es de 12,83 y en el caso de la formación On line la media de hora de las mujeres es 19,41 y la media de horas en los hombres es de 18,24.

La formación On line se realiza fuera del horario laboral. La formación en aula virtual o presencial se realiza siempre en horario de mañana. Las personas que tienen turno de trabajo de tarde o de noche ven compensadas las horas de formación presencial/aula virtual como horas de trabajo.

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

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

- Web de Puntoform <https://www.puntoform.com>
- Intranet de Konecta
- Cartelería sobre los mismos en los lugares previstos para tal fin, tales como corchos en el córner del empleado/a, en los vestíbulos de los diferentes servicios y/o en los salones comedores de los edificios.

En el Plan de Formación 2021 se han incluido formaciones relacionadas con el área de Igualdad:

- Igualdad de Oportunidades en el puesto de trabajo (Formación On line)
- Prevención del acoso sexual. Técnicas de comunicación no sexista
- Selección por competencias (incluyendo un módulo de Igualdad) – Formación On line.

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

PROMOCIÓN

En el 2020 fueron promocionadas 75 personas, de las cuales el 63,59% fueron mujeres y el 36,41% fueron hombres.

En relación con la distribución de las promociones entre el grupo de hombres y mujeres en ambos sexos la mayor promoción se produce en la categoría de

coordinador/a en donde hay una distribución del 79,49% de mujeres frente a 75% de hombres.

En términos generales, teniendo en cuenta la plantilla general de Konecta con mayor presencia de mujeres, la proporcionalidad de promociones es mayor en el grupo de hombres.

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

El Convenio Colectivo de Contact Center recoge que todo el personal con puesto de teleoperador/a promociona a teleoperador/a especialista de forma inmediata al cumplir un año de contrato. Y tal y como se especifica en el convenio colectivo de Contact Center, para el computo se tiene en cuenta los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento como efectivamente trabajados.

En relación a la categoría de gestor/a, existe un acuerdo establecido con CGT para que, en la campaña de Open Bank el personal pase a esta categoría de forma automática, en función del tiempo en el servicio, sin ser considerado una promoción.

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

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

La Identificación del Talento es la validación por parte de Capital Humano de una candidatura propuesta por la Estructura de Operaciones. Es decir, se identifica un talento interno y se valida su perfil para trasladar la evaluación

de sus competencias profesionales y su potencial adaptación al puesto, dando el visto bueno, o no, a su promoción.

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

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

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

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

CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL

El personal de estructura tiene un horario habitual de 9:00 a 18:00 horas, en el caso del personal de Operaciones la jornada de trabajo dependerá de las necesidades del servicio a cubrir.

Cada servicio dispone de un dimensionamiento que indica el horario de cada persona. El dimensionamiento se debe publicar antes del mes y posteriormente se deben de entregar los datos del dimensionamiento a mes vencido a la RLPT.

Dependiendo del servicio se establecen los turnos de trabajo.

A través de Portal de TalentoK la plantilla puede consultar con antelación los datos relativos a su tiempo de trabajo.



El trabajo se realiza siempre de forma presencial, aunque durante el año 2020 la empresa, por motivo de la pandemia de Covid-19 se estableció el trabajo no presencial, si bien la empresa no disponía de "teletrabajo" en esa fecha.

Desde la publicación en el mayo de 2023 del III convenio de Contact Center la empresa dispone en algunos servicios de modalidad de teletrabajo

Las funciones de los puestos de trabajo actuales no suponen riesgo diferente atribuible al sexo de la persona.

La empresa cuenta con un protocolo de desconexión digital publicada en la Intranet y disponible para descarga.

EXTINCIONES DE CONTRATO

La distribución de las bajas en términos porcentuales corresponde a un 70% de mujeres y un 30 % de hombres.

La principal causa de baja entre las mujeres y los hombres es el fin de contrato, debido a que la distribución de la plantilla tiene mayor porcentaje de contratos temporales, y la representación femenina es del 74% (1.505 mujeres), frente al 26% (531) hombres. En todos los motivos de baja hay mayor presencia de mujeres en términos porcentuales.

De los 1022 cese voluntarios 693 corresponde a mujeres y 329 corresponde a hombres.

En los ceses por agotamiento IT, jubilación y por excedencia no reincorporación la representación femenina es superior al 80%

En la distribución de bajas por edad el grupo de hombres concentra las bajas en los rangos de edad menores, entre los 20 y los 35 años. Y en el grupo de mujeres aumenta la distribución a partir de los 40 años.

Por tipo de contrato la mayoría de las bajas están en la contratación temporal a tiempo parcial en hombres y en mujeres, con una distribución en los

hombres de un 72,80% y en las mujeres un 67,55%, en la distribución de hombres y mujeres en el contrato temporal a tiempo completo la distribución es de 25,98% de las mujeres frente al 22,08 % de los hombres.

Por antigüedad las bajas se producen mayoritariamente entre las personas con menos de 1 año de antigüedad, que suele corresponder con el fin del servicio para el que se ha contratado.

La jornada de >20 A ≤ 30 horas es la jornada en la que más bajas se producen, tanto de hombres como de mujeres, en la distribución la curva es similar siendo en este rango algo superior en los hombres, 53,73% frente a 49,81% de las mujeres. En el rango de 39 horas la distribución es superior en las mujeres, con un 29,85 % frente a 25,70% de los hombres.

Las bajas por niveles jerárquicos están en equilibrio de género los niveles 4, 5 y 6, con un porcentaje en el nivel 4 de 60% de mujeres y 40% de hombres, en el nivel 5 con 43% de mujeres y 57% de hombres, y en el nivel 6 la representación de mujeres es de un 55% y en los hombres de 45%. Mientras que se producen más bajas de hombres en los niveles 1, y 3, niveles que en la plantilla general están masculinizados. En el resto de los niveles, especialmente en nivel 11, hay más bajas de mujeres porcentualmente corresponden al 70%.

En la categoría profesional de auxiliar administrativo ha habido una mayor representatividad de mujeres frente al porcentaje total de la plantilla. El motivo de fin de contrato corresponde a 6 mujeres, la causa de cese voluntario corresponde a 4 mujeres.

En la categoría de ayudante de sistema: El único cese que se ha producido ha sido el de una mujer dejando la representatividad total de la plantilla 100% masculinizada.

ANÁLISIS SALARIAL

ACTUALIZACIÓN AUDITORIA SALARIAL AÑO 2022

Durante la negociación del II Plan de Igualdad se modificó el informe de auditoría salarial del año 2020 para adecuarlo a los requerimientos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que requería de una valoración de puestos de trabajo por puntos por factor.

La auditoría ha sido realizada internamente por el departamento de RRHH de Konecta y para su realización se ha integrado la información:

- Estructura Salarial de la empresa
- Clasificación profesional de la empresa de acuerdo II Convenio colectivo Contact Center.
- Registro retributivo año 2022
- Descripción de Puestos de trabajo:
- Valoración de puestos: La metodología utilizada para la valoración de puestos de trabajo ha sido la herramienta de Valoración de puestos de trabajo publicada en julio de 2022 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. La valoración de puestos fue realizada por la empresa a través de un comité de evaluación interno, en el que participaron personal del área de RRHH de los departamentos de Capital Humano, Gestión del talento, Administración de personal y Prevención de riesgos e Igualdad.

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

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia. (1 de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2022. De acuerdo con la normativa legal vigente y en base a la información solicitada por la parte social se han considerado los importes efectivos y los importes normalizados y anualizados de las personas trabajadoras durante el periodo de referencia.

Las conclusiones de dicha actualización de la auditoría salarial son las siguientes:

RETRIBUCIÓN POR PUESTOS

En el caso del registro con importes efectivos, de los 54 puestos de trabajo de Konecta BTO, existen diferencias salariales por encima de 25% en 6 puestos de trabajo a favor de los hombres y en 4 puestos de trabajo a favor de las mujeres.

Tras el análisis del registro retributivo por puesto de trabajo se observa que las diferencias se producen al contabilizar las cantidades efectivas de todo el año, encontrándose que en estos puestos no todas las personas están activas todo el año lo que repercute en el salario final, a veces son los hombres y otras son las mujeres.

En el caso de los importes normalizados y anualizados se encuentran diferencias por encima del 25 % en 3 puestos que trasladamos a continuación:

PUESTO	DIFERENCIA SALARIAL
Account Manager (Farmer)	39,22%
Administrador/a de sistemas	37,96%
Jefe/a de Proyectos de Organización y Procedimientos	-40,25%

Account Manager (Farmer) 39,22% a favor de los hombres

En este caso el puesto está ocupado por 3 mujeres y 4 hombres, la diferencia salarial más significativa se ve motivada por el complemento personal de los hombres que es superior al de las mujeres. En el análisis de las personas que ocupan este puesto se comprueba que en el caso de dos de los hombres el complemento personal superior a las mujeres por las características de las cuentas que gestionan, que son estratégicas para la compañía y de mayor responsabilidad que el resto.

Administrador de sistemas 37,96% a favor de los hombres

El puesto está ocupado por 3 mujeres y 4 hombres, en el caso de los hombres las diferencias se encuentran en el complemento de puesto y complemento personal y en su análisis se determina que son debidas a que, en un caso, el trabajador, proviene de una subrogación con condiciones que se mantienen de situación anterior y otro de los hombres, ha sido baja en la empresa, pero estaba enmarcado en el puesto administrador de sistemas con un perfil tecnológico superior al resto.

Jefe/a de Proyectos de Organización y Procedimientos (-40,25%) a favor de las mujeres

El puesto está ocupado por 3 mujeres y 4 hombres, se comprueba que el grupo de mujeres proviene de una subrogación anterior con condiciones mantenidas asignadas al complemento personal que es mayor que los hombres.

RETRIBUCIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR

En el caso de la agrupación de puestos de igual valor las diferencias son menores del 25% a excepción de la agrupación 9 con una diferencia de 40,80% en importes efectivos y un 32,57% en importes normalizados y anualizados, en el análisis de este dato la desviación se produce por el puesto de Director/a de clientes , que está agrupado por factores en la misma

agrupación que otros puestos con similares funciones, aunque su nivel de responsabilidad es mayor al tener responsabilidad sobre grandes cuentas con un volumen muy elevado de personas a cargo por el que tiene asignado un complemento personal elevado, que los factores contemplados en la herramienta de valoración de puestos de trabajo no lo diferencian, y ante lo cual se requerirá una corrección a futuro que se verá reflejado en el Plan de acción. A esto se añade que una de las mujeres de la agrupación no ha estado el año completo, lo que afecta a su media en importes efectivos.

IMPORTES NORMALIZADOS Y ANUALIZADOS

MEDIA	TOTAL PERSONAS		
AGRUPACIÓN	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA %
Agrupación 2	7.279	3.013	-0,30%
Agrupación 3	1.643	458	1,42%
Agrupación 4	186	66	11,41%
Agrupación 5	552	266	1,29%
Agrupación 6	263	161	9,07%
Agrupación 7	115	56	4,88%
Agrupación 8	20	34	8,37%
Agrupación 9	3	2	32,57%

Podemos concluir que no se detectan diferencias salarial significativas que puedan responder a diferencias derivadas del sexo de las personas, si bien se pueden establecer líneas de acción para mantener la igualdad salarial

OBJETIVO: ASEGURAR IGUALDAD SALARIAL EN PUESTOS DE IGUAL VALOR		
ACCIÓN	FECHA IMPLANTACION	PERSONAL RESPONSABLE
Revisión de la descripción del puesto en especial el puesto de Director/a de clientes que permita valorar la creación de un puesto de Dirección de clientes de grandes cuentas en el que se incluyan factores que determinen el nivel de responsabilidad requerido. Así como la revisión del resto de puestos descritos para mantenerlos actualizados	2025	RRHH/ CAPITAL HUMANO
Identificar en base de datos a las personas que ocupan puesto de FORCE y asignar el puesto de Force en el aplicativo Meta4 para diferenciarlo del puesto de Coordinador/a que, actualmente están asignados con el mismo nombre de puesto: coordinador/a	1º semestre 2024	ADMON PERSONAL
Realizar el seguimiento del registro retributivo anual con la Comisión de seguimiento de Igualdad	Vigencia del Plan de Igualdad	COMISIÓN IGUALDAD
Mantener en los procedimientos internos de la empresa de reclutamiento/ selección y promoción los criterios de Igualdad para asegurar igualdad salarial a igualdad de puesto	Vigencia del Plan de Igualdad	RRHH /CAPITAL HUMANO
Revisión y actualización de categorías /nivel organizativo y puestos en los que se compruebe desajuste	2025	ADMON DE PERSONAL
Información a la Comisión de Igualdad de modificaciones en las descripciones de puestos y valoración de los mismos	Vigencia del Plan de Igualdad	RRHH /CAPITAL HUMANO
En próximos registros retributivos, los pagos delegados por incapacidad temporal se incluirán en conceptos extrasalariales, así como los suplidos asociados al Teletrabajo	2024	ADMON DE PERSONAL

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

En este sentido se aplican las medidas acordadas en el I Plan de Igualdad que son las siguientes:

- Preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de menores.
- El tiempo de permiso maternal o paternal, así como las excedencias con reserva del puesto de trabajo relacionado con el ejercicio de otras responsabilidades familiares computara como tiempo de trabajo efectivo a los efectos únicos de conversión de contratos de obra o servicio a indefinido.
- Las reducciones de jornada las pueden solicitar y disfrutar el padre y la madre simultáneamente (o los dos padres o las dos madres), independientemente de la empresa en la que trabajen.
- El permiso de lactancia, que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los dos progenitores o progenitoras, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o la hija no haya cumplido aún los 9 meses de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 2 meses de antelación.
- Acuerdos con guarderías cercanas a las plataformas principales para obtener precios especiales, actualmente están renovándose los acuerdos.
- Las personas con hijos o hijas menores de edad y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con los hijos o hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario. Dar prioridad también para la asignación de los descansos semanales en función de lo indicado en el convenio regulador.



- Permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.
- Posibilidad de una excedencia específica, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta un mes con posibilidad de acumularla con la excedencia especial que contempla el Convenio Colectivo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obligue a viajar fuera del país.
- Establecer la misma posibilidad de excedencia fijada en el punto anterior para acompañar a hijos o hijas menores o, acreditando el tratamiento / o intervención quirúrgica que sostenga la necesidad de que debe realizárselo en el extranjero o a una distancia de más de 200 km del domicilio familiar.
- Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de Educación Infantil previa justificación.
- En caso de parto natural sin hospitalización se le aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta segundo grado en casos de accidente, enfermedad grave u hospitalización.
- Permitir el disfrute de vacaciones en la primera semana del año, aunque estas no hayan sido todavía devengadas, coincidiendo con las vacaciones escolares de navidad.
- Asistencia a un máximo de 3 clases de preparación para el parto, al otro progenitor o progenitora.
- De las 35 horas retribuidas anuales que dispone el trabajador/A para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social (art. 28.2 del V Convenio Colectivo de Contact Center), quedarán incluidas en este supuesto, para el acompañamiento de familiares ascendientes mayores de 65 años o descendientes menores de 12 años.
- Se potenciará el uso de medios telemáticos de comunicación como teleconferencias o videoconferencias tanto para las reuniones como para la formación del personal, minimizando el número de

desplazamientos. Se evitará asimismo que las reuniones se celebren en horario que exceda las seis de la tarde.

Las medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral están contempladas en el Plan de Igualdad, el cual está publicado en la Intranet de la empresa y es accesible a todo el personal a través de portal de talento K y a través del Espacio Corporativo.

Así mismo, en el portal de, TalentoK, en el apartado de formularios el personal de la empresa puede solicitar a través de formularios de Planes de Igualdad la solicitud de las horas médicas para acompañamiento familiar y permiso de lactancia

La medida de flexibilidad horaria a las madres y padres, durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de Educación Infantil se publica cada año a través de carteles en plataforma y a través de responsables de servicio.

Permisos y excedencias

Los permisos retribuidos se distribuyen en una proporción de 62,56% en las mujeres y 37,5% en los hombres.

La excedencia voluntaria es la excedencia más solicitada en un 83,19% de las mujeres y 91,11% de los hombres.

Las excedencias por cuidado de menor son más solicitadas por las mujeres, un 93,33% de las excedencias por cuidado de menor corresponden a mujeres frente a 6,67 que corresponden a hombres.

En cuanto a las excedencias especiales, los datos indican que en el mes de marzo hubo una gran solicitud de excedencias, con una distribución de 30,3% de las mujeres y 53,6% de hombres, es posible que estas excedencias fueran motivadas por la situación de confinamiento provocado por la pandemia por Covid-19, con anterioridad a la entrada en vigor del Plan Me Cuida.



El mes de agosto, coincidente con periodo vacaciones, también es un mes con una alta proporcionalidad de excedencias, un 33% de mujeres y un 16,5% de hombres.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

A nivel general los puestos ocupados en su mayoría por mujeres corresponden al 98,19% de la plantilla, mientras que los puestos en equilibrio de género son el 0,67% de la plantilla y los puestos con mayoría de hombres son el 1,13% de la plantilla.

En el personal de Contact Center, en la mayoría de los niveles, hay mayor presencia de mujeres que de hombres, en ningún nivel hay ausencia total de mujeres, si bien en los niveles 1 y 3 es donde hay más presencia de hombres y por tanto están masculinizados.

En el nivel 2, 4 y 5 hay equilibrio de género en la presencia de mujeres y hombres.

A partir del nivel 6 al 11 la proporción de mujeres es mayor que la de hombres, estando feminizados.

El personal de Hostelería, ocupan posiciones unipersonales en la mayoría de los casos, el nivel de 2º encargado es el nivel ocupado por un hombre. La posición de camarero/a es ocupada en equilibrio de género por un hombre y una mujer y en el resto de las posiciones solo hay mujeres.

La mayor parte de la empresa se encuentra en posiciones de teleoperador/a y teleoperador/a especialista, las mujeres tienen elevada presencia en la mayor parte de los puestos de la empresa, si bien se percibe cierta segregación vertical si comparamos el grupo de hombres y el grupo de mujeres, en esos casos podemos percibir una mayor presencia de hombres en posiciones de mayor rango jerárquico que de mujeres. Así mismo Las posiciones con mayor presencia de hombres responden fundamentalmente a posiciones relacionadas con puestos de contenido tecnológico, en muchos

casos unipersonales, que indican la segregación ocupacional y brecha digital que se produce igualmente en el mercado laboral actual.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Existe un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo negociado con la Comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad con fecha 23 de noviembre de 2018.

El protocolo está publicado en la Intranet de la empresa para su consulta y descarga.

En el 2019 se dieron 2 casos relacionados con una situación de acoso sexual y por razón de sexo, en dos de ellos se activó el protocolo, participando integrantes de la RLPT en la investigación.

En el año 2020 no ha habido ningún caso.

LENGUAJE NO SEXISTA

En el anterior Plan de Igualdad se realizó una guía de recomendaciones de lenguaje no sexista, la guía se realizó a través de un grupo de trabajo entre la parte social y empresarial de la comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Konecta BTO.

Recientemente se elaboró un documento con recomendaciones para el uso de imágenes no sexistas.

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

VIOLENCIA DE GÉNERO

Para casos de Violencia de género existe un protocolo negociado con la Comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad con fecha 21 de marzo de 2019.

El protocolo está publicado en la Intranet de la empresa para su consulta y descarga.

Cuando la empresa recibe alguna notificación de mujeres que han sufrido violencia de género se contacta con ella, se solicita documentos de acreditación de su situación y se le traslada información del protocolo y una guía en la que pueden consultar los derechos a los que pueden acogerse por dicha situación.

Para el acceso a permisos de trámites legales y adaptación de jornada por violencia de género está publicado un formulario en el portal de talento K para su solicitud.

Desde la Fundación Konecta hay un programa de inserción a personas vulnerables en el que se contratan a mujeres víctimas de violencia de género a través de asociaciones y entidades sociales, que facilitan las candidatas en la fase de reclutamiento.

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

CONCLUSIONES

El sector de Contact Center es un sector con una alta presencia de mujeres en todos los puestos de la organización, destacando los niveles intermedios de responsabilidad sobre equipos altamente representados por mujeres, especialmente en el área de operaciones.

En el área de estructura la distribución por sexo se acerca más al equilibrio de género. Aunque podemos ver, que tal y como ocurre en el mercado de trabajo actual, en Konecta los puestos y categorías relacionadas con contenido de trabajo tecnológico muestran una segregación horizontal con mayor presencia de hombres, así como mayor presencia masculina en puestos de dirección de la compañía.

Las reducciones de jornada, los turnos de trabajo de mañana, las medidas de conciliación normalmente recaen en las mujeres, lo que hace entrever la permanencia del rol de cuidadora que todavía tienen principalmente las mujeres y que consecuentemente afectan tanto a sus horas y turnos de trabajo como a su desarrollo profesional. En vista de la información analizada parece necesario impulsar la corresponsabilidad en el grupo de hombres de la empresa.

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

El procedimiento de promoción de la empresa se desarrolla mediante la convocatoria de las plazas entre el personal interno, de forma transparente y con criterios objetivos. Las promociones, en términos numéricos tienen una

alta presencia de mujeres, si bien en términos proporcionales y teniendo en cuenta la alta presencia de mujeres en la empresa, los hombres están más representados.

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

Existe un amplio abanico de cursos formativos disponibles para todo el personal trabajador que así lo solicite. Se detecta un mayor número de hombres en las opciones de formación a distancia, lo que puede responder al peso de las responsabilidades familiares de las mujeres.

PRINCIPALES OBJETIVOS

- Fomentar el equilibrio de género en la distribución de la plantilla en todos los niveles.
- Tomar medidas para que, desde el mérito y la capacidad, se amplíen las posibilidades de contratación de mujeres en áreas tecnológicas.
- Obtener datos segregados por sexo en las formaciones académicas del personal de la plantilla y datos segregados por sexo de las fases de los procesos de selección y otros indicadores que permitan mejorar el análisis por sexo.
- Ampliar el uso del lenguaje no sexista en documentos de la empresa
- Aumentar la formación en igualdad de equipos de selección y responsables de equipos.
- Dar mayor visibilidad a las promociones internas de Impulso al Desarrollo.
- Comunicar las medidas de conciliación disponibles, especialmente con campañas dirigidas a los hombres de la empresa para impulsar la corresponsabilidad.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Objetivos específicos por áreas:

Área cultura de empresa, comunicación y sensibilización

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

Objetivo 2: Conocer opiniones de la plantilla con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 3: Consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivo 4: Asegurar una comunicación interna y externa que transmita una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Área acceso al empleo

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

Objetivo 2: Asegurar un proceso de selección objetivo.

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

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

Área promoción profesional

Objetivo 1: Difundir las vacantes de Impulso al desarrollo

Objetivo 2: Garantizar oportunidades de promoción independientemente del sexo.

Área formación

Objetivo 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad.

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

Área clasificación profesional

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades en las distintas categorías profesionales de la empresa y modalidades de contratación

Área retribución

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

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

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

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

Área prevención de acoso sexual y por razón de sexo

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

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

Área violencia de género

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

Objetivo 2: Facilitar y en algunos casos mejorar los derechos laborales de las mujeres VVG.

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

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

Área salud laboral

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

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

MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Dar a conocer el II Plan de Igualdad de BTO entre la plantilla actual de la empresa	<p>Realizar un Pop Up informativo una vez se firme el II Plan de Igualdad que salte en los ordenadores de toda la plantilla de BTO</p> <p>Publicar en la Intranet y en el portal de talento K el nuevo II Plan de Igualdad</p> <p>Colgar carteles informativos de firma del II Plan de Igualdad en los corchos de las plataformas o mediante la herramienta habitual en el servicio</p> <p>Traslado a las personas responsables de los servicios y departamentos el II Plan de Igualdad para que dispongan de información sobre el mismo</p>	Desde la firma del II Plan de Igualdad	Evidencia de publicación del II Plan de Igualdad, del Pop up, de los carteles informativos y del traslado a responsables de servicio	PrI -Igualdad Organización y Procedimientos Departamento Comunicación	Toda la plantilla
1.2 Trasladar a las nuevas incorporaciones el II Plan de Igualdad	Incluir en el Pack de Bienvenida información sobre el posicionamiento de Konecta BTO frente a la igualdad de oportunidades	Desde la firma del II Plan de Igualdad	Evidencia de inclusión en el Pack de Bienvenida	PrI -Igualdad- Organización y Procedimientos	Personal trabajador de nueva incorporación



ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 2: Conocer opiniones de la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Comprobar la percepción de la plantilla sobre el II Plan de Igualdad.	Elaborar y realizar una encuesta para conocer las opiniones de la plantilla en materia de Igualdad que permita comprobar el impacto de las medidas del II Plan de Igualdad. La encuesta se realizaría en el año de finalización de la vigencia del Plan de Igualdad	Finalización plan de Igualdad	Evidencia de realización de la encuesta Resultados de la encuesta: Nº personas entrevistadas por sexo y conclusiones de la misma	PrI Igualdad	Toda la plantilla

ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 3: Consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
3.1 Trasladar el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	La empresa elaborará la campaña de sensibilización del 8M e informará con anterioridad del contenido de la misma a la Comisión de Igualdad	8 de marzo	Evidencia de campaña 8 de marzo Evidencia de comunicación de la campaña a la comisión de igualdad	Prl Igualdad Departamento Comunicación	Toda la plantilla
3.2 Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de Konecta con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios, en especial a las Empresas de Trabajo Temporal (si las hubiese), que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.	Mantener la obligatoriedad de las empresas proveedoras de lectura y firma de documentos entre los que se encuentran documentos relativos al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Evidencia de documento a las empresas proveedoras	Departamento compras	Empresas proveedoras
3.3 Incorporar en los documentos referidos a principales políticas de la empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades hombres y mujeres, así como el rechazo a toda forma de discriminación por motivos étnicos, culturales, de edad, sexo u orientación sexual	Revisar los documentos referidos a principales políticas de la empresa e incorporar el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el rechazo a toda forma de discriminación por motivos étnicos, culturales, de edad, sexo u orientación sexual	1º año Plan de Igualdad	Evidencia de documentos revisados y documentos en lo que se incluye dicho compromiso	Prl – Igualdad Organización y procedimientos	Comisión seguimiento de Igualdad

ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 4: Asegurar una comunicación interna y externa que transmita una imagen igualitaria de mujeres y hombres

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

ÁREA ACCESO AL EMPLEO

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

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

ÁREA ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 2: Asegurar un proceso de selección objetivo

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



ÁREA ACCESO AL EMPLEO

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

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

ÁREA ACCESO AL EMPLEO

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.1 Aplicar acciones positivas en los casos de infrarrepresentación	En los procesos de selección, a igualdad de mérito y capacidad se optará por el sexo femenino si este está infrarrepresentado	Vigencia del Plan	Nº de mujeres/ hombres seleccionados/os por puestos	Prl Igualdad Capital Humano	Candidaturas a oferta de empleo
4.2 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres en posiciones de tecnología / informática	Establecer contacto con escuelas profesionales/ Universidades, centros de formación del área de tecnología e informática (TIC) para la captación de candidaturas de mujeres a los procesos de selección	Vigencia del Plan	Centros de formación contactados Nº de mujeres	Prl Igualdad Capital Humano	Candidaturas a oferta de empleo
4.3 Promover el talento interno	Creación de un programa de dos becas anuales dirigidas a mujeres para la realización de estudios oficiales de tecnología	Primer año desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia del programa Nº Becas concedidas	Prl Igualdad Capital Humano	Plantilla de mujeres de la empresa

ÁREA ACCESO AL EMPLEO

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.4 -Facilitar el acceso a vacante a personal interno	En los centros de nueva apertura en nueva provincia podrán acceder a la vacante quien lo solicite voluntariamente, teniendo en cuenta para su incorporación criterios de adecuación al perfil profesional, formación y productividad de la persona trabajadora.	Vigencia del Plan	Nº de hombres / mujeres acogidas a la medida	PrI Igualdad Capital Humano	Candidaturas a oferta de empleo
4.5 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres trans en los procesos de selección	Establecer convenios con asociaciones de personas trans para el reclutamiento de mujeres trans en los procesos de selección.	Vigencia del Plan	Convenios establecidos y nº de personas trans que participan en proceso de selección acogidas a la medida	PrI Igualdad Capital Humano	Candidaturas a oferta de empleo



ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1: Difundir las vacantes de Impulso al desarrollo

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



COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 2: Garantizar oportunidades de promoción independientemente del sexo

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



ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 2: Garantizar oportunidades de promoción independientemente del sexo

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.5 Informar a la plantilla de las competencias requeridas para acceder a puestos de promoción	Trasladar las competencias requeridas para los distintos puestos de la empresa con más posibilidad de promoción y vincularlas al programa de formación de Puntoform	1º año desde la firma del Plan de Igualdad	Documento competencias por puesto de trabajo	PrI Igualdad Capital Humano	Toda la plantilla
2.6 Especificar los requisitos de las promociones	Eliminar de las convocatorias las referencias a la disponibilidad horaria y/o geográfica, siempre y cuando el puesto ofertado no requiera de movilidad geográfica, nacional o internacional. Indicar en la convocatoria turno, horario y jornada.	Vigencia del Plan	Evidencia de publicación ofertas con especificación horaria	PrI Igualdad Capital Humano	Toda la plantilla
2.7 Realizar el seguimiento de las promociones realizadas	Elaborar un informe anual, que se presentará a la Comisión de Igualdad, y que incluirá los indicadores de procesos de promoción realizados, por centros de trabajo, segregados por sexo, por puestos de origen y destino	Anual	Procesos de promoción realizados, por centros de trabajo, segregados por sexo, por puestos de origen y destino	PrI Igualdad Capital Humano	Comisión Seguimiento de Igualdad

ÁREA FORMACIÓN

Objetivo 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad.

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Fomentar la formación en materia de Igualdad	Realización de formación en materia de igualdad para las personas que ocupen puestos de gestión de equipos	1º año Vigencia del Plan de Igualdad	Nº, duración y tipología de cursos realizados Nº de hombres/ mujeres formadas por puesto de trabajo/ centro de trabajo	PrI Igualdad Puntoform	Personas que gestionan equipos
1.2 Trasladar conceptos clave de igualdad en los materiales formativos	Elaboración de una guía de recomendaciones para los/as formadores/as tanto de operaciones, así como de los cursos de Puntoform que garantice que la formación sigue criterios de igualdad entre mujeres y hombres	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de elaboración de la guía Número de personal de formación (hombres y mujeres) a quienes se le ha repartido la guía	PrI Igualdad Comunicación Puntoform	Formadores/as
1.3 Formar en Igualdad a la comisión de seguimiento de Igualdad	Realización de formación a las personas que integrarán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en igualdad, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo y planes de igualdad se impartirá siempre dentro de la jornada laboral, o en su defecto, se compensará si se hace fuera de tu jornada	Primer año desde la firma del Plan de Igualdad	Nº de personas de la comisión de seguimiento formadas	PrI Igualdad Puntoform	Comisión de seguimiento Igualdad
1.4 Facilitar formación en Igualdad a la plantilla	Incluir formación en igualdad de oportunidades a través de píldora de Didactik accesible a todo el personal	Vigencia del Plan de Igualdad	Nº personas que acceden a la formación (Nº mujeres/ Nº hombres)	PrI Igualdad Puntoform, Didactik	Toda la plantilla

ÁREA FORMACIÓN

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIA
2.1 Impulsar la formación de las mujeres en áreas tecnológicas	Se priorizará plaza de formación en el caso de las mujeres, en materias técnicas y/o de contenido tecnológico que le permita el reciclaje en su puesto y la promoción profesional	Durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres que acceden a la formación por materia y curso de formación	Prl Igualdad Puntoform	Toda la plantilla
2.2 Realizar seguimiento de la formación realizada	Se realizará un seguimiento de la participación de las formaciones, evaluadas en función del sexo, con la finalidad de poder analizar posibles causas relacionadas y tomar medidas en caso de que sea relevante.	Anualmente durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres por curso de formación	Prl Igualdad Puntoform	Comisión Seguimiento de Igualdad
2.3 Facilitar formación a personas que están baja médica	En caso de baja médica, si así lo desea la persona trabajadora, podrá realizar cursos de formación	Durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres que acceden a la medida	Prl Igualdad Puntoform	Toda la plantilla
2.4 Facilitar formación en igualdad de condiciones	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, tras permiso por nacimiento, excedencias con reserva de puesto, superiores a tres meses, así como bajas de larga duración, que permita la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones.	Durante la vigencia del plan de igualdad	Evidencia comunicación de la medida	Operaciones	Toda la plantilla

ÁREA CLASIFICACION PROFESIONAL

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades en las distintas categorías profesionales de la empresa y modalidades de contratación

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Asignar categorías y niveles de acuerdo con el puesto desarrollado	<p>Ante nuevas incorporaciones asegurar que se asigne la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo realmente desarrollado</p> <p>Revisar periódicamente las categorías y niveles asignados para corregir posibles desviaciones que se detecten</p>	Revisión anual	Revisión de categorías / puesto	Administración de personal/ RRHH	Toda la plantilla
1.2 Realizar seguimiento de la distribución de la plantilla por sexo	Revisar anualmente la distribución por sexos en la plantilla por puesto, departamento, categoría profesional, tipo de contrato y jornada.	Final de cada año de vigencia del Plan de Igualdad	Informe anual	Administración de personal/ Igualdad	Comisión seguimiento de Igualdad



ÁREA RETRIBUCIÓN

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Garantizar el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor o trabajos equivalentes.	Revisiones anuales de los registros retributivos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa vigente que permitan hacer un seguimiento de la evolución salarial entre mujeres y hombres.	Anual	Evidencia de revisión de registro retributivo	Prl Igualdad Admón. de personal RRLL	Comisión Seguimiento Igualdad
	Revisión de la descripción del puesto en especial el puesto de Director/a de clientes que permita valorar la creación de un puesto de Dirección de clientes de grandes cuentas en el que se incluyan factores que determinen el nivel de responsabilidad requerido. Así como la revisión del resto de puestos descritos para mantenerlos actualizados	2025	Evidencia de revisión	RRHH/ Capital Humano y Gestión Del Talento	Comisión Seguimiento Igualdad
	Identificar en la base de datos a las personas que ocupan puesto de FORCE y asignar el puesto de Force en el aplicativo Meta4 para diferenciarlo del puesto de Coordinador/a que, actualmente están asignados con el mismo nombre de puesto: coordinador/a	1º semestre 2024	Evidencia de revisión	Administración Personal	Comisión Seguimiento Igualdad

ÁREA RETRIBUCIÓN

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Garantizar el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor o trabajos equivalentes.	Mantener en los procedimientos internos de la empresa de reclutamiento/ selección y promoción los criterios de Igualdad para asegurar igualdad salarial a igualdad de puesto	Vigencia del Plan de Igualdad	Evidencia de revisión	RRHH/Capital Humano y Gestión Del Talento	Comisión Seguimiento Igualdad
	Revisión y actualización de categorías /nivel organizativo y puestos en los que se compruebe desajuste	2025	Evidencia de revisión	Administración De Personal	Comisión Seguimiento Igualdad
	Información a la Comisión de Igualdad de modificaciones en las descripciones de puestos y valoración de los mismos	Vigencia del Plan de Igualdad	Evidencia de modificaciones	RRHH/Capital Humano y Gestión Del Talento	Comisión Seguimiento Igualdad
	En próximos registros retributivos, los pagos delegados por incapacidad temporal se incluirán en conceptos extrasalariales, así como los suplidos asociados al Teletrabajo	2024	Evidencia de revisión	Administración de personal	Comisión Seguimiento Igualdad
	Revisión de los planes de incentivos de cada servicio, condicionándolos a las horas de trabajo efectivas, sin que suponga penalización alguna por el acogimiento a medidas de conciliación	Anual	Evidencia de revisión	Administración de personal	Comisión Seguimiento Igualdad

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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Difundir las medidas las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa	Elaborar una campaña informativa para dar a conocer las medidas y los requisitos para acceder a los permisos y licencias que puede solicitar el personal para el ejercicio de los derechos de conciliación vida personal, vida profesional, fomentando la corresponsabilidad.	Tras la firma del Plan de Igualdad	N.º documentos, acciones, realizadas, utilizando todos los medios disponibles en la empresa para su difusión.	Prl-Igualdad-Comunicación-Organización y procedimientos	Toda la plantilla
1.2 Informar a la Comisión de seguimiento de Igualdad sobre adaptaciones y ordenación del tiempo de trabajo	Establecer un procedimiento interno de solicitud, negociación y resolución de los casos solicitados de acuerdo con el Art 34.8 del Estatuto de los trabajadores.	Anual	Nº solicitudes, aceptaciones/ denegación y resultado de la negociación por nº de mujeres/ nº de hombres	Prl Igualdad RRLL	Comisión seguimiento de Igualdad
1.3 Informar a la comisión de Igualdad	Se realizará un informe anual, que se presentará a la Comisión de Igualdad en sesión ordinaria, que incluirá todos los indicadores referentes al acogimiento de las medidas de conciliación, siempre desagregados por sexo y categoría. También se incluirán los datos de disfrute de permisos, reducciones y excedencias que, aun no estando contemplados en este plan de Igualdad, vengán recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo Sectorial	Anual	Evidencia informe	Prl Igualdad-Administración de personal	Comisión Seguimiento de Igualdad

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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos familiares	Las personas que soliciten cambio de centro de trabajo fuera de la provincia y certifiquen que es por cuidado de menor, cuidado de familiares ascendientes de primer grado por consanguinidad mayores de 65, así como familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad con diversidad funcional dependientes tendrán preferencia cuando haya un puesto de trabajo disponible en la provincia que soliciten y siempre que cumplan los requisitos del puesto	Desde la firma del Plan	Nº de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones /Administración de personal	Toda la plantilla
2.2 Permitir la reducción de jornada para el cuidado de menor a progenitores simultáneamente	Las reducciones de jornada las pueden solicitar y disfrutar los progenitores simultáneamente (el padre y la madre, los dos padres o las dos madres) independientemente de la empresa en la que trabajen.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones /Administración de personal	Toda la plantilla
2.3 Ampliar el tiempo de solicitud del permiso del cuidado del lactante para modalidad permiso acumulado	El permiso por cuidado de lactante, que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los dos progenitores o progenitoras, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o la hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 15 días de antelación	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla



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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.4 Acordar descuentos con empresas de servicios de guardería y /o actividades extraescolares para periodos no lectivos	Actualizar o establecer acuerdos con guarderías cercanas, empresas de actividades extraescolares, campamentos para periodos no lectivos, etc...a las plataformas principales para obtener precios especiales.	6 meses desde la firma del Plan y actualización anual de los acuerdos	Nº de empresas con las que se firman acuerdos	PrI Igualdad - Organización y procedimientos	Toda la plantilla
2.5 Priorizar fechas de vacaciones para personas con convenio regulador por separación/divorcio, y familias monoparentales	Las personas con hijos o hijas, que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con los hijos o hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario. Dar prioridad también para la asignación de los descansos semanales en función de lo indicado en el convenio regulador. Así mismo tendrán prioridad en la elección de vacaciones (navidad/ verano) las familias monoparentales con custodia en exclusividad de hijos/as hasta los 14 años incluidos. En ambos casos se tendrá que acreditar con documentación justificativa dicha condición.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla
2.6 Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.	El personal trabajador podrá disponer de un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a la adopción de menor previa acreditación de la realización de los trámites	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla



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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.7 Posibilitar la excedencia de un mes por trámites de adopción internacional de menor	Establecer la posibilidad de una excedencia específica, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta un mes con posibilidad de acumularla con la excedencia especial que contempla el Convenio Colectivo para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional y que obligue a viajar fuera del país.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla
2.8 Posibilitar la excedencia de hasta un mes para acompañamiento de familiares de primer grado que requieran tratamiento o intervención quirúrgica a más de 200 Km del domicilio familiar	Establecer la posibilidad de una excedencia específica, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta un mes con posibilidad de acumularla con la excedencia especial que contempla el Convenio Colectivo para acompañar a hijos o hijas menores y familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, acreditando el tratamiento o intervención quirúrgica que sostenga la necesidad de que debe realizárselo en el extranjero o a una distancia de más de 200 km del domicilio familiar.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla



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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.9 Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del primer y segundo ciclo de Educación infantil	Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos para el primer año del primer ciclo de Educación Infantil (escuela infantil) y primer año de segundo ciclo de educación infantil, previa justificación. Dicha flexibilidad se formalizará a través de un acuerdo individual en el que se detallará el horario de prestación, durante ese periodo, siendo su jornada de trabajo la misma.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones / Prl Igualdad	Toda la plantilla
2.10 Establecer un permiso retribuido en caso de parto natural sin hospitalización para familiares hasta primer grado consanguinidad o afinidad	En caso de parto natural sin hospitalización se aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación) para familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla
2.11 Posibilitar el disfrute de vacaciones no devengadas hasta que finalice el periodo de vacaciones de navidad del hijo /hija menor	Las vacaciones podrán disfrutarse hasta que finalice el periodo del calendario escolar de vacaciones de navidad del hijo /hija menor si estas no han sido todavía devengadas.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla
2.12 Posibilitar la asistencia al otro progenitor/a 5 clases de preparación al parto mediante flexibilidad horaria	Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se permitirá flexibilidad horaria para la asistencia a un máximo de 5 clases de preparación para el parto, al otro progenitor o progenitora	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla

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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.13 Ampliar el uso de las 35 horas retribuidas anuales que dispone cada persona trabajadora para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social	De las 35 horas retribuidas anuales que dispone cada persona trabajadora para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social (art. 30.2 del III Convenio Colectivo Estatal de Contact Center), quedarán incluidas en este supuesto el acompañamiento a consulta médica de la seguridad social / MUFACE o mutuas escolares a familiares ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad mayores de 65 años o descendientes hasta los 14 años incluidos así como familiares de primer grado de consanguinidad con diversidad funcional dependientes, y parejas de hecho/cónyuges en caso de tratamientos oncológicos previa justificación También quedaran incluidas dentro de las 35 horas retribuidas anuales las consultas privadas de ginecología/obstetricia de la persona trabajadora siempre y cuando estas consultas coincidan con su jornada de trabajo.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Prl Igualdad -Admón. de personal	Toda la plantilla
2.14 Potenciar uso de medios telemáticos para reuniones y formaciones	Se potenciará el uso de medios telemáticos de comunicación como teleconferencias o videoconferencias tanto para las reuniones como para la formación del personal, minimizando el número de desplazamientos. Se evitará asimismo que las reuniones se celebren en horario que exceda las seis de la tarde.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Todos los departamentos de la empresa	Toda la plantilla
2.15 Ampliación horas médicas para tratamiento oncológicos y de fertilidad	Se ampliarán en 10 horas, las 35h médicas de la persona trabajadora en caso de: Tratamientos de infertilidad o tratamientos oncológicos realizados por la Seguridad Social en ambos casos.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo	Prl Igualdad Operaciones Admón. de personal	Toda la plantilla

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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.16 Opción de cambio de turno ante nuevas contrataciones	Ante nuevas necesidades de contratación con turno continuado se ofrecerá la opción al personal trabajador con turno partido, siempre que cumpla los requisitos del puesto, con las mismas condiciones y dentro de la misma campaña o servicio.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	PrI Igualdad Operaciones Admón. de personal	Toda la plantilla
2.17 Ampliación de horas de jornada	Antes de realizar nuevas contrataciones en determinadas franjas horarias se ofrecerá ampliación de la jornada a la plantilla de ese servicio que cumpla los requisitos del puesto, con las mismas condiciones, dentro del mismo turno y misma campaña o servicio.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	PrI Igualdad Operaciones Admón. de personal	Toda la plantilla
2.18 Facilitar excedencia por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho	Excedencia de hasta un 1 mes, por una sola vez y hecho causante, por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, acumulable con excedencia especial.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal	Toda la plantilla



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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.19 Facilitar el disfrute de permiso por matrimonio	El permiso por matrimonio/pareja de hecho podrá ser disfrutado por la plantilla en fecha diferente al del hecho causante, con el límite de un año natural, siempre que la Empresa lo autorice en atención a las razones organizativas existentes y se preavise desde la fecha del hecho causante	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Admón. de personal Operaciones	Toda la plantilla
2.20 Facilitar asistencia a tutorías escolares	Flexibilidad horaria por el tiempo necesario y justificado para asistencia a 3 tutorías/ reuniones escolares por hijo/a en etapa de educación primaria con preaviso a operaciones y autorización.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla



ÁREA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

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

ÁREA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Realizar acciones formativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, así como al equipo de Técnicos/as del departamento de PRL.	Curso de formación en prevención de acoso sexual y por razón de sexo	Acciones cada año de vigencia del Plan	Nº de personas por sexo que reciben la formación Nº de ediciones realizadas del curso	Prl Igualdad Puntoform	Mandos intermedios y personas con equipo a cargo, Personal técnico de PRL e Integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
2.2 Formar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Formar a los componentes de la comisión de seguimiento del plan de igualdad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Previamente se dará a conocer el contenido de la formación	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad	Nº de personas de la comisión que reciben la formación	Prl Igualdad Puntoform	Integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
2.3 Informar a la comisión de los casos de acoso sexual y por razón de sexo	Se trasladará un informe anual a la comisión de seguimiento, sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Final de año durante vigencia Plan de Igualdad	Nº de denuncias comunicadas, Nº de denuncias registradas, Nº de denuncias archivadas o tramitadas, y sanciones impuestas, de los casos de acoso sexual y por razón de sexo disgregadas por centros de trabajo.	Prl igualdad	Comisión de seguimiento de Igualdad

ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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



ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 2: Facilitar y en algunos casos mejorar los derechos laborales de las mujeres VVG

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Facilitar el cambio de domicilio a las mujeres que se vean obligadas, por motivo de violencia de género, a cambiar de residencia a otro municipio o provincia	Establecimiento de un permiso retribuido de 1 día + los dos días por cambio de domicilio, cuando haya cambio de residencia.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.2 Facilitar la asistencia a trámites derivados de su situación de víctima de violencia de género	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo imprescindible para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica de la víctima. Será necesario entregar justificante del trámite realizado o del servicio médico sanitario al que acude en el que conste situación de VG	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.3 Ampliar el tiempo de traslado a centro de trabajo	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo (de acuerdo con el art 62 del convenio colectivo de Contact Center) hasta 12 meses, con reserva de puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente

ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 2: Facilitar y en algunos casos mejorar los derechos laborales de las mujeres VVG

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.4 Ampliar el tiempo de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo	Posibilidad de solicitar suspender el contrato de trabajo por 12 meses, con reserva del puesto de trabajo, sin renunciar a aumentar a 18 meses si se resuelve judicialmente.	Durante Vigencia Plan Igualdad del de	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.5 Facilitar la conciliación familiar de mujeres víctimas de violencia de género	Dar prioridad en asignación de vacaciones a las mujeres VVG con custodia en exclusividad de menores (con documento oficial que así lo acredite)	Durante Vigencia Plan Igualdad del de	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente
2.6 Acceso a la modalidad de trabajo a distancia	Las mujeres con acreditación de víctimas de violencia de género podrán acceder a la modalidad de trabajo a distancia cuando sea posible y siempre que en el servicio al que está adscrita sea viable. En su defecto podrá solicitar cambio de servicio a aquellos servicios en los que exista vacante y siempre que cumpla los requisitos del puesto	Durante Vigencia Plan Igualdad del de	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo con la legislación vigente

ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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



ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.1 Trasladar el rechazo de la empresa a la violencia de género y trasladar el apoyo de la empresa con las mujeres que la sufren en el día Internacional contra la Violencia de género (25 Noviembre)	La empresa elaborará la campaña de sensibilización del 25 N e informará con anterioridad del contenido de la misma a la Comisión de Igualdad.	25 de noviembre cada año	Evidencia de campaña 25 N Evidencia de comunicación de la campaña a la comisión de igualdad con al menos 2 días de antelación	PrI Igualdad Departamento de Comunicación Dirección de la empresa	Toda la plantilla
4.2 Contratar mujeres víctima de violencia de género.	Contratación de personas víctimas de violencia de género a través de programas de la fundación, asociaciones, ayuntamientos, etc....	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres víctima de violencia de género contratadas	PrI Igualdad Fundación Konecta	Mujeres víctima de violencia de género
4.3 Formar parte de la iniciativa del Ministerio de Igualdad "Empresas libres de violencia de género "	Firmar el convenio con el Ministerio de Igualdad "Empresas libres de violencia de género"	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Evidencia de firma del documento	PrI Igualdad Dirección de la empresa	Toda la plantilla
4.4 Mantener informada a la comisión de Igualdad	Informar a la comisión de seguimiento de Igualdad en informe semestral, sobre los procesos iniciados por Violencia de género, por centro de trabajo.	Cada 6 meses	Nº de mujeres víctimas violencia de género por centro de trabajo		Comisión de seguimiento Igualdad

ÁREA SALUD LABORAL

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

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

ÁREA SALUD LABORAL

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1. Considerar, en el área de Prevención de Riesgos laborales las variables relacionadas con el sexo	Incluir el campo sexo en la recogida de datos y tratamiento de los mismos de cara a un análisis con perspectiva de género	Desde la firma del Plan de Igualdad	Nº de documentos PRL con inclusión campo sexo	Prl Igualdad Departamento PRL	Comités Seguridad y Salud Comisión Igualdad
2.2 Mantener informada a la Comisión con relación a datos relativos a siniestralidad laboral con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT por sexo	Presentar un informe anual a la Comisión de Seguimiento desde el servicio de prevención con los datos segregados por sexo relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT	Anual	Datos siniestralidad por sexo (Nº hombres/ mujeres y tipología)	Prl Igualdad Departamento PRL	Comisión Igualdad

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento de igualdad será el órgano responsable del impulso y seguimiento de la implantación de las medidas contempladas en este Plan de Igualdad, estará compuesta por 13 personas de la parte empresarial y 13 personas de la parte social que se relacionan a continuación:

Titulares parte empresarial

JAIME CASTEL HERNANDEZ	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS - KONECTA
ELENA GAITON MARTÍNEZ	RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN - KONECTA
VICTORIA MOYA DURAN	RESPONSABLE DE RELACIONES LABORALES - KONECTA
ROSA M PASTOR MIRANDA	RESPONSABLE DE FORMACIÓN - KONECTA
MANUEL GRANADOS SANZ	RESPONSABLE SERVICIO
MARÍA LOURDES SANCHEZ SALINAS	RESPONSABLE SERVICIO
JULIA ARAUJO CABELLO	RESPONSABLE SERVICIO
MARISOL RUIZ MARTEL	RESPONSABLE SERVICIO
FRANCISCO MARTINEZ PUGA	RESPONSABLE SERVICIO
SUSANA MORENO PRIETO	RESPONSABLE SERVICIO
ANA ARIZON DE PRADO	JEFA PROYECTO
MARIA JOSÉ PLATAS GONZÁLEZ	RESPONSABLE SERVICIO
MARTA MONTERO ANGULO	TÉCNICA DE PRL

Titulares parte social

ELENA ALAÑA GONZÁLEZ	CCOO
PILAR DÍAZ ARTERO	CCOO
ROCÍO MADRUGA MARTÍN.	CCOO
ÁLVARO GARCÍA GARCÍA	UGT
MARIA HARECIDA COVA PERDOMO	UGT
GEMMA REVIRIEGO BARRIGA	UGT
JENNIFER OYA AUGUSTO	CGT
LORETO MARQUEZ MARTINEZ	CGT
SOLEDAD CARO SANCHEZ	CGT
SUSANA MORENO PEREZ	USO
CRISTINA BELENGUER TRIGUEROS	USO
Mª DEL CARMEN SUAREZ PÉREZ	VALORIAN
DÉBORA MARTÍN OSUNA.	BASE

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

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

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

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

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

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

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

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

Igualdad para proceder a su validación y gestionar con las áreas correspondientes.

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

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

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

Funciones de la Comisión seguimiento de Igualdad:

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

Confidencialidad

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

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

El deber de confidencialidad sigue vigente incluso una vez haya finalizado la relación o pertenencia a la comisión de Igualdad. Los temas tratados en la misma, que puedan ser sensibles o pertenecer a la esfera personal o profesional de las personas trabajadoras no podrán salir del ámbito de la Comisión

RECURSOS

Para la implementación del Plan la empresa dispondrá de recursos materiales y humanos que sean necesarios y oportunos para el cumplimiento de las medidas propuestas

A continuación, se presenta una estimación de costes económicos internos calculados en base al Nº de horas de dedicación del personal de la empresa de acuerdo al cálculo de la base salarial por categorías realizada en 2024 sobre Convenio Contact Center

Coste tiempo dedicación a recopilación de información para seguimiento indicadores del Plan de Igualdad: Coste aproximado vigencia del Plan	
RRHH: Capital Humano, PRL Igualdad, Relaciones laborales...)	24.175,04 Euros
Administración de personal	4.776,19 Euros
Operaciones	3.334,40 Euros
Total	32.285,64 Euros

Coste hora formación / sensibilización: Coste aproximado anual	
Horas de formación/información de la plantilla: anuales	10.232,56 Euros
Formación Comisión de Igualdad calculado en horas de trabajo	11.762,40 Euros
Total	21.994,96 Euros

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

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

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

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

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

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

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

CALENDARIO DE ACTUACIONES

Implantación de la medida		Vigencia de la medida	
---------------------------	--	-----------------------	--

CALENDARIO ACTUACIONES	2024	2025	2026	2027	2028
CULTURA DE LA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN					
1.1 Dar a conocer el II Plan de Igualdad de BTO entre la plantilla actual de la empresa	1º mes tras firma				
1.2 Trasladar a las nuevas incorporaciones el II Plan de Igualdad					
2.1 Comprobar la percepción de la plantilla sobre el II Plan de Igualdad.					
3.1 Trasladar el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres-8M	8M	8M	8M	8M	8M
3.2 Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de Konecta con la igualdad de oportunidades...					
3.3 Incorporar en los documentos referidos a principales políticas de la empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades hombres y mujeres...					
4.1 Fomentar el uso de una comunicación no sexista, tanto en comunicación escrita como en imágenes	1º trimestre tras firma				
4.2 Formar y sensibilizar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	1º trimestre tras firma				



ACCESO AL EMPLEO					
1.1 Utilizar lenguaje no sexista en las ofertas de empleo					
1.2 Comunicar el compromiso con la igualdad de oportunidades ante personal candidato ...					
1.3 Trasladar el compromiso con la igualdad durante el proceso de selección					
1.4 Conocer la opinión de las personas candidatas sobre la igualdad ...	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.1 Garantizar procedimiento de selección objetivo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.2 Asegurar objetividad en los procesos de selección					
2.3 Garantizar procesos de selección sin sesgos de género	1º cuatrimestre				
2.4 Realizar un seguimiento de los procesos de selección realizados ...	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral
3.1 Formar al equipo de selección/ Capital Humano					
3.2 Consolidar el compromiso del equipo de selección con la igualdad ...					
4.1 Aplicar acciones positivas en los casos de infrarrepresentación					
4.2 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres en posiciones de tecnología ...					
4.3 Promover el talento interno- Becas anuales					
4.4 Facilitar el acceso a vacante a personal interno					
4.5 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres trans en los procesos de selección					

PROMOCIÓN PROFESIONAL					
1.1 Difundir las vacantes internamente					
1.2 Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.	1º semestre tras firma del Plan				
1.3 Comunicar a la comisión de Igualdad los impulsos de desarrollo publicados					
2.1 Garantizar procedimiento de promoción objetivo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.2 Comunicar compromiso con promoción en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres					
2.3 Fomentar la promoción interna					
2.4 Aplicar acciones positivas en los casos de infrarrepresentación femenina					
2.5 Informar a la plantilla de las competencias requeridas para acceder a puestos de promoción					
2.6 Especificar los requisitos de las promociones					
2.7 Realizar el seguimiento de las promociones realizadas	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual

FORMACIÓN					
1.1 Fomentar la formación en materia de Igualdad					
1.2 Trasladar conceptos clave de igualdad en los materiales formativos	1º semestre tras firma del Plan				
1.3 Formar en Igualdad a la comisión de seguimiento de Igualdad					
1.4 Facilitar formación en Igualdad a la plantilla					
2.1 Impulsar la formación de las mujeres en áreas tecnológicas					
2.2 Realizar seguimiento de la formación realizada	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.3 Facilitar formación a personas que están baja médica					
2.4 Facilitar formación en igualdad de condiciones					

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
1.1 Asignar categorías y niveles de acuerdo al puesto desarrollado	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
1.2 Realizar seguimiento de la distribución de la plantilla por sexo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
RETRIBUCIÓN					
Revisiones anuales de los registros retributivos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa vigente que permitan hacer un seguimiento de la evolución salarial entre mujeres y hombres.	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
Revisión de la descripción del puesto en especial el puesto de Director/a de clientes que permita valorar la creación de un puesto de Dirección de clientes de grandes cuentas en el que se incluyan factores que determinen el nivel de responsabilidad requerido ...					
Identificar en base de datos a las personas que ocupan puesto de FORCE y asignar el puesto de Force en el aplicativo Meta4	1º semestre				
Mantener en los procedimientos internos de la empresa de reclutamiento/ selección y promoción los criterios de Igualdad para asegurar igualdad salarial a igualdad de puesto					
Revisión y actualización de categorías /nivel organizativo y puestos ...					
Información a la Comisión de Igualdad de modificaciones en las descripciones de puestos y valoración de los mismos.					
En próximos registros retributivos, los pagos delegados por incapacidad temporal se incluirán en conceptos extrasalariales, así como los suplidos asociados al Teletrabajo					
Revisión de los planes de incentivos de cada servicio, condicionándolos a las horas de trabajo efectivas, sin que suponga penalización alguna por el acogimiento a medidas de conciliación	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
1.1 Difundir las medidas las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa					
1.2 Informar a la Comisión de seguimiento de Igualdad sobre adaptaciones y ordenación del tiempo de trabajo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
1.3 Informar a la comisión de Igualdad	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
2.1 Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos familiares					
2.2 Permitir la reducción de jornada para el cuidado de menor a progenitores simultáneamente					
2.3 Ampliar el tiempo de solicitud del permiso del cuidado del lactante para modalidad permiso acumulado					
2.4 Acordar descuento con empresas de servicios de guardería y /o actividades extraescolares para periodos no lectivos	1º semestre desde la firma del Plan				
2.5 Priorizar fechas de vacaciones para personas con convenio regulador por separación/divorcio, y familias monoparentales					
2.6 Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.					
2.7 Posibilitar la excedencia de un mes por trámites de adopción internacional de menor.					



2.8 Posibilitar la excedencia de hasta un mes para acompañamiento de familiares de primer grado que requieran tratamiento o intervención quirúrgica a más de 200 Km del domicilio familiar					
2.9 Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del primer y segundo ciclo de Educación infantil					
2.10 Establecer permiso retribuido en caso de parto natural sin hospitalización para familiares hasta primer grado consanguinidad o afinidad					
2.11 Posibilitar el disfrute de vacaciones no devengadas hasta que finalice el periodo de vacaciones de navidad del hijo /hija menor					
2.12 Posibilitar la asistencia al otro progenitor/a 5 clases de preparación al parto mediante flexibilidad horaria					
2.13 Ampliar el uso de las 35 horas retribuidas anuales que dispone cada persona trabajadora para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social					
2.14 Potenciar uso de medios telemáticos para reuniones y formaciones					
2.15 Ampliación horas médicas para tratamiento oncológicos y de fertilidad					
2.16 Opción de cambio de turno ante nuevas contrataciones					
2.17 Ampliación de horas de jornada					
2.18 Facilitar excedencia por fallecimiento cónyuge o pareja de hecho					
2.19 Facilitar el disfrute de permiso por matrimonio					
2.20 Facilitar asistencia a tutorías escolares					



PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO					
1.1 Actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa	Durante negociación Plan				
1.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa	1º trimestre tras firma Plan de Igualdad				
1.3 Dar información al personal de nueva incorporación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.					
2.1 Realizar acciones formativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, así como al equipo de Técnicos/as del departamento de PRL.					
2.2 Formar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad					
2.3 Informar a la comisión de los casos de acoso sexual y por razón de sexo	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual

VIOLENCIA DE GÉNERO					
1.1 Informar de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género					
1.2 Difundir el protocolo de actuación para casos los casos de violencia de género	Primer cuatrimestre desde firma				
2.1 Facilitar el cambio de domicilio a las mujeres que se vean obligadas, por motivo de violencia de género, a cambiar de residencia a otro municipio o provincia					
2.2 Facilitar la asistencia a tramites derivados de su situación de víctima de violencia de género					
2.3 Ampliar el tiempo de traslado a centro de trabajo					
2.4 Ampliar el tiempo de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo					
2.5 Facilitar la conciliación familiar de mujeres víctimas de violencia de género					
2.6 Acceso a la modalidad de trabajo a distancia					
3.1 Formar a personal interno en materia de violencia de género					
4.1 Trasladar el rechazo de la empresa a la violencia de género <u>---</u> (25 Noviembre)	25N	25N	25N	25N	25N
4.2 Contratar mujeres víctima de violencia de género.					
4.3 Formar parte de la iniciativa "Empresas libres de violencia".					
4.4 Mantener informada a la comisión de Igualdad	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral	Semestral

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

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020. En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento en el ejercicio de sus funciones, en cuyo caso se abrirá una nueva negociación total o parcial con constitución de una mesa negociadora para tratar el objeto de negociación.

Solución extrajudicial de conflictos:

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

FIRMAS PARTE EMPRESARIAL

JAIME CASTEL HERNANDEZ DIRECTOR RRHH	ELENA GAITON MARTÍNEZ RESPONSABLE PRL	VICTORIA MOYA DURAN RESPONSABLE RRL	ROSA M PASTOR MIRANDA RESPONSABLE FORMACIÓN	MARISOL RUIZ MARTEL RESPONSABLE SERVICIO
MARÍA LOURDES SANCHEZ SALINAS RESPONSABLE SERVICIO	MANUEL GRANADOS SANZ RESPONSABLE SERVICIO	JULIA ARAUJO CABELLO RESPONSABLE SERVICIO	FRANCISCO MARTINEZ PUGA RESPONSABLE SERVICIO	SUSANA MORENO PRIETO RESPONSABLE SERVICIO
ANA ARIZÓN DE PRADO JEFA PROYECTO	MARIA JOSÉ PLATAS GONZÁLEZ RESPONSABLE SERVICIO	MARTA MONTERO ANGULO TÉCNICA PRL		

FIRMAS PARTE SOCIAL

MARÍA ELENA ALAÑA GONZÁLEZ CCOO	PAULINA GARCÍA AZNAR CCOO	ROCÍO MADRUGA MARTÍN CCOO
GEMMA REVIRIEGO BARRIGA UGT	ÁLVARO GARCÍA GARCÍA UGT	MARIA HARECIDA COVA PERDOMO UGT
JENNIFER OYA AUGUSTO CGT	MARIA LUISA ARIAS BALSERA CGT	LORETO MARQUEZ MARTINEZ CGT

SUSANA MORENO PEREZ USO	CRISTINA BELENGUER TRIGUEROS USO	M^a DEL CARMEN SUAREZ PÉREZ VALORIAN
DÉBORA MARTÍN OSUNA BASE		

II PLAN DE IGUALDAD DE KONECTA BTO

Konecta



-  igualdad@servicios.uso.es
-  www.fs-uso.es
-  Federación de Servicios USO
-  @USO_Servicios
-  uso_servicios
-  FEDERACION DE SERVICIOS

SERVICIOS
UNIÓN SINDICAL OBRERA