

PLAN DE IGUADAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

EMPRESA: KONECTA BTO SL

FECHA: 2017 ENERO



PLANES DE IGUALDAD

## ÍNDICE

### 1. INTRODUCCIÓN y **GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.**

1.1 ÁMBITO LOS EQUIPOS DE IGUALDAD COMISIÓN ESTATAL DE IGUALDAD.

1.2. FINALIDAD DEL PLAN

1.3. FECHA APROBACIÓN

1.3.1 VIGENCIA

1.4. PARTES INTERVINIENTES

1.4.1. MECANISMO DE PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

### 2. OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. OBJETIVOS GENERALES

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS (referidos a los ámbitos de análisis)

### 3. ACCIONES DE IGUALDAD PARA CADA ÁMBITO

### 4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.2. PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.3. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## PLAN DE IGUALDAD

### INTRODUCCIÓN:

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad... que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### Según el Art. 46 Ley de Igualdad:

1. 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## **GARANTÍA DEL 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, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, 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 trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel (Nombre y cargo)

Lugar y fecha

## 1.1 ÁMBITO:

El Plan es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en KONECTA BTO SL.

El mecanismo de funcionamiento para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan es el siguiente:

- **LOS EQUIPOS DE IGUALDAD.**

Creación de un equipo de igualdad en cada centro de trabajo y una Comisión Estatal de Igualdad, como órgano asesor y de seguimiento de todo el proceso de diseño y de implantación del plan.

Equipo de igualdad:

La composición de los Equipos de Igualdad en KONECTA BTO SL., será de El jefa/e de centro y una persona por cada sindicato.

Reuniones: se realizarán al tercer y noveno mes después de la firma del Plan para revisar y hacer seguimiento de las acciones.

La reunión podrá variar en cada centro entre 5 y 7 días laborables. Después de cada reunión se levantará acta.

- **COMISIÓN ESTATAL DE IGUALDAD.**

Es el equipo encargado de la aprobación del presente Plan de Igualdad. Una vez aprobado el Plan, se le dará la divulgación necesaria en todo el ámbito territorial y será cometido de cada Equipo de Igualdad Provincial, adaptar el Plan Nacional a su realidad territorial.

Reuniones: se realizará a los 6 y 13 meses de la firma. A los 6 meses para poder realizar el seguimiento de las reuniones provinciales y a los 13 meses para realizar el Plan de Evaluación. Para ello, la empresa deberá volcar los datos a los 12 meses de la firma sobre las fichas para que esta comisión pueda realizar la evaluación.

ANEXO 1 Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

## 1.2 FINALIDAD DEL PLAN

Que Konecta BTO SL. comience a ser la empresa referente de valores tales como la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

Konecta BTO SL. tiene que apostar por un modelo distinto de organización y, para ello, la igualdad entre mujeres y hombres debe ser una realidad intrínseca.

Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal.

Garantizar una situación de igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras y trabajadores, donde no existan obstáculos ni limitaciones al desarrollo profesional de ninguno de sus miembros ni colectivos es, sin duda alguna, el motor para lograr la excelencia.

Incentivar las capacidades. Está demostrado que las medidas de conciliación están muy bien valoradas por la plantilla, lo que contribuye a retener el talento de la empresa.

Mejorar las políticas laborales en el Comité de Dirección, en donde las mujeres, como colectivo, son indispensables para el presente y futuro de la empresa. Las mujeres constituyen un potencial de personal para cualquier organización y más para Konecta BTO SL. que tiene alrededor de un 75% de mujeres en su plantilla.

Mostrar el compromiso de Konecta BTO SL en materia de igualdad.

Mostrar el compromiso de la empresa mediante la incorporación en todos los niveles de personas de ambos sexos con la proporcionalidad correspondiente y la equiparación retributiva.

El compromiso por la igualdad hace que en la empresa se pueda generar un clima laboral satisfactorio de la plantilla así como que sea una empresa deseable para las nuevas incorporaciones.

Respeto a la diversidad. Konecta BTO SL promueve la no discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, teniendo en cuenta este principio en los principios organizativos.

## 1.3 FECHA APROBACIÓN

### 1.3.1 VIGENCIA

4 años, para observar tendencias.

## 1.4. PARTES INTERVINIENTES

### 1.4.1 MECANISMO DE PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD:

- Equipo de Igualdad de cada centro de trabajo y la Comisión Estatal de Igualdad.
- El mismo Equipo Estatal de Igualdad y cada Equipo provincial de Igualdad.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN.

### 2.1 OBJETIVOS GENERALES (vinculados con la finalidad)

OBJETIVO GENERAL Nº1: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones y ámbitos de actuación de Konecta BTO SL.

OBJETIVO GENERAL Nº2: Mejorar las prácticas y formación de recursos humanos en materia de igualdad y violencia de género.

OBJETIVO GENERAL Nº3: Impulsar cambios sociales y culturales que conduzcan a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS (referidos a los ámbitos de análisis)

- \* Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización.
- \* Acceso al empleo.
- \* Formación.
- \* Promoción.
- \* Retribuciones.
- \* Conciliación.
- \* Acoso sexual y por razones de sexo.
- \* Violencia de género.
- \* Salud laboral.

## DIAGNOSTICO CUALITATIVO

En esta encuesta han participado voluntariamente 2056 trabajador@s sobre una muestra de campañas, elegidas la Comisión de Igualdad, en la que se encontraban presentes la mayor parte de las campañas significativas para dicha sociedad, se ven representadas todas las áreas geográficas para dar mayor validez a los resultados obtenidos, se pretende conseguir una foto de la situación en torno a la percepción del concepto de igualdad que existe en Konecta, las encuestas fueron realizadas durante el primer semestre del año.

\* Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización.

1. En el ítem (9) en el que se pregunta si el trabajador@ es conocedor de las medidas de conciliación que tiene disponible  
Más de un 50% de ambos sexos indica que no
2. En el ítem 18 donde se pregunta si alguna vez escuchas comentarios sexistas o discriminatorios en tu lugar de trabajo.  
Más de un 75% de los participantes de la encuesta de ambos sexos indican que no.  
Únicamente
  - Un 17.8% de los hombres han indicado que sí.
  - Un 15.88% de las mujeres han indicado que sí.
1. El ítem 19 vincula su respuesta al anterior, el (18), indica si estos comentarios sexistas se asumen con normalidad, en este ítem lo más significativo es que ninguno de los dos sexos se pronuncia es decir; el 83.56 % de los hombres y el 85.7 % de las mujeres han contestado con un no sabe- no contesta a este ítem.
2. En el ítem (14) se pregunta si la pareja o la persona con la que conviven nuestros trabajadores disfrutan de algún tipo de medida de conciliación, el porcentaje de las respuestas en ambos sexos es muy similar, siendo si el menos porcentaje, seguido del N/C y más de un 60% en ambos sexos indica que no.



## . Acceso al empleo.

Nuestro sector tiene más incorporaciones de mujeres que de hombres, en igualdad de perfil y aptitudes la empresa se decante por el sexo menos representado en ese puesto.

## \* Formación.

- a. En el ítem (25) en el que preguntan si se cree que acceden igual a la Formación los hombre y las mujeres. Un 83.4 %de hombres estima que si y un 80% de mujeres también cree, que el acceso es equitativo.
- b. En el ítem (27) preguntan si se ha realizado algún curso sobre la igualdad entre hombre y mujeres. Casi el 89.2 por ciento de los hombres señala que no ha recibido formación en igualdad, así como el 90.2 de las mujeres que igualmente indica que no ha recibido este tipo de formación.

## \* Promoción.

Si nos centramos en la pregunta (5) que hace referencia si promocionan igual hombre y mujeres, 352 hombres y 1105 mujeres opinan que si, mientras 97 hombres y 286 mujeres dicen que no, 44 hombres no se pronuncia al igual que no lo hacen 172 mujeres.

## \* Retribuciones.

- a. En la pregunta número (7) a la pregunta de que si cobras lo mismo que tu compañero/a por el mismos trabajo. Casi un 75% de los encuestados señalan que sí.  
83 hombres de los encuestados opina que no  
262 mujeres de las encuestadas señalan que no.

## \* Conciliación.

- a. En lo que a la pregunta número (8) se refiere, si se cree que en su trabajo se favorece la conciliación entre el trabajo y la vida personal, las respuestas han estado muy divididas.
  - i. Casi el mismo número de mujeres creo que SI favorece la conciliación y un número similar de mujeres indica que no.
  - ii. Con los hombre vemos un poco las mismas proporciones en la respuesta, 206 hombre piensa que si y 209 que no, luego existe 78 hombres de los encuestados que no sabe – no contesta.
- b. A la pregunta (10) si el horario permite compatibilizar suficientemente el trabajo con la vida familiar. Un 67 % de las mujeres indica que si y casi un 60% de los hombres; en cualquier caso, ambos sexos indica que su trabajo les permite compatibilizar su laboral con su vida familiar.
- c. A la pregunta (11) si el horario permite compatibilizar suficientemente el trabajo con posibilidades de ocio o estudio.
  - i. El 56.8 % de las mujeres indica que si puede compatibilizar ambas cosas, frente al 53.5 % de los hombres.
- d. Con las respuestas del ítem (12) se pretende conocer si los trabajador@s de Konecta BTO S.L tienen a su cargo menores de 12 años o personas dependientes.
  - i. Un 72.6% de los hombres encuestados indica que no tiene ese tipo de colectivos a su cargo y el 66.22 % de las mujeres indica que no tiene ese tipo de cargas.
  - ii. 126 hombres indica que si y 533 mujeres también indican que si tienen menores de 12 años a su cargo o personas dependientes.

35 horas acompañamiento 1º año 15 horas dentro de las 35  
2º año ver si ~~pod~~ se pueden ser las 35<sup>10</sup> → las ofrecen pero al 2º año

- e. La pregunta 15 es muy concreta; has renunciado a expectativas laborales por dificultades para conciliar éstas con la vida familiar o laboral; mas de un 50% de ambos sexos indica que no, aunque es cierto que el porcentaje que indica que no en hombres, es bastante mayor que el de mujeres. Siendo un 59.4 por ciento de los hombres los que no han renunciado por conciliar la vida laboral con la familiar, frente a un 51.7 % de las mujeres.

\* Acoso sexual y por razones de sexo.

1. En el ítem (21) donde se pregunta si han sido testigos de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en tu trabajo, un tanto por ciento muy elevado señala que no. Únicamente 30 hombres y 71 mujeres han señalado que si han sido testigos de algún tipo de acoso. 1415 mujeres de las 1563 encuestadas han señalado que no, y 448 hombres de los 493 encuestados.
2. En lo referido al ítem (20) la pregunta es muy concreta y pregunta sobre si el trabajador@ ha sido víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo en tu trabajo.  
En las respuestas se puede comprobar cómo 10 hombres de los encuestados y 28 mujeres, indican que si han sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.  
Datos que nos preocupan ya que el objetivo de Konecta es que la respuesta sea cero sobre cero.
3. En el ítem (16) se pretende saber si los trabajador@s conocen la diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. De los 493 hombres encuestados 417 indica que si la conocen y de las 1563 mujeres, son 1314 las que indican que si las conocen y 175 las que indican que no conocen la diferencia.
4. En el ítem 17 trata el tema del acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo y preguntan si sabrías qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrirlo. El 69.5 % de los hombres señalan que sabrían qué hacer y a quién dirigirse, sin embargo

69.3 % de las mujeres sabría que hacer. Por lo que en porcentajes es muy similar y se podría concluir que el 70% de los encuestados indican que si saben a quién dirigirse y qué hacer.

\* Violencia de género.

No tenemos datos parametrizados, ya que es un colectivo que en muchas ocasiones no quiere hacerlo visible o que su situación sea conocida.

Konecta apoya a las mujeres que se encuentran en esta situación, y seguirá realizando campañas de sensibilización para erradicar de nuestra sociedad esta lacra.

\* Salud laboral.

1. En la pregunta (24) se quiere testar en que medida se percibe si a las mujeres embarazadas o periodo de lactancia se les facilitan medidas de acceso o adaptación del puesto. Tanto en hombres como en mujeres las respuestas en porcentajes han sido similares, tanto el si como el no, no llegan al 50 % en ambos casos
2. En la pregunta (22) que pregunta si conocen que son los riesgos psicosociales en el trabajo Un porcentaje significativo, no los conocen, la mitad de los encuestados dicen si conocerlos y los porcentajes por ambos sexos son similares, tanto en el si –no –n/c.

## 3. ACCIONES DE IGUALDAD PARA CADA ÁMBITO

### 3.1 CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos generales:

\*LENGUAJE E IMÁGENES QUE RESPETEN CRITERIOS DE IGUALDAD, EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA EMPRESA.

CRITERIOS DE IGUALDAD (lenguaje e imágenes)

\*Difundir cultura empresarial comprometida por la igualdad.

\*Sensibilización.

### MEDIDAS CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Elaboración de una Guía de lenguaje no sexista.
- Formar y sensibilizar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad. Informar de la existencia del Plan de Igualdad a la plantilla de la empresa, en el que se indiquen las medidas adoptadas. Realizar campaña específica de difusión del mismo. En cada nueva contratación, trasladar información en materia de igualdad; debe ser facilitada junto con las normas preventivas y normas de sala.
- Establecer y difundir un canal de comunicación (correo electrónico) para que la plantilla pueda expresar sus opiniones, dudas y sugerencias acerca del Plan de Igualdad de la compañía.
- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad (Ejecución y resultados), Estableciendo unos parámetros previos.
- 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, que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.
- Elaborar un informe semestral dedicado a la comunicación en la empresa con perspectiva de género, a presentar a la Comisión de Igualdad. Se debe establecer plazo en el reglamento para que la Empresa responda a las propuestas planteadas.

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad.

## 3.2 ACCESO AL EMPLEO

Objetivos generales:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.

Conseguir equilibrio de mujeres y hombres, en las ofertas de acceso a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación.

## MEDIDAS ACCESO AL EMPLEO

- Revisión de las ofertas de empleo publicadas en los distintos medios de reclutamiento para asegurar un lenguaje no sexista.
- Revisión de los procedimientos y protocolos de selección y sus fases, para eliminar posible lenguaje sexista, así como el cuestionario de selección, para eliminar las preguntas no relacionadas con el puesto y potencialmente discriminatorias (directa o indirectamente)
- 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.
- Elaboración de una encuesta para ser realizada a las personas candidatas donde expresen su opinión sobre el proceso de selección. Se realizara únicamente 1 vez al año y durante 15 días. Debemos dejar establecido el periodo.
- Que en el reclutamiento (siempre que ello sea posible) se asegure un porcentaje de presencia de ambos sexos, por ejemplo en torno a un 60%-40% de manera indistinta. Esta medida se llevará a cabo seleccionando, en igualdad de condiciones de aptitud para el puesto ofertado, al sexo menos representado en esa categoría profesional.
- Se realizará un mapa de la plantilla desgregado por sexos que incluya el tipo de contrato, jornada, categoría y se entregará tanto a la

Comisión de Igualdad como al personal encargado de la selección para nuevas incorporaciones.

- Se realizará un informe semestral, a presentar a la Comisión, que incluya los indicadores detallados a continuación.

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad.

## 3.3 FORMACIÓN

Objetivo general:

Uso de la formación para favorecer la empleabilidad y potenciar la carrera profesional de las mujeres.  
Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

## MEDIDAS FORMACIÓN

- Realización de formación para las personas que ocupen puestos de dirección en materia de igualdad.
- Incluir en la formación de bienvenida la igualdad de oportunidades. Los contenidos en igualdad de esta formación serán consensuados y revisados por la Comisión de Igualdad con carácter anual.
- Revisar plan de Formación desde la perspectiva de género
- Realizar acciones formativas de reciclaje profesional tras maternidad, paternidad y, excedencias con reserva de puesto y superiores a 3 meses, que permita la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones.
- Se potenciará la formación del colectivo menos representado en cada área, con objetivo de que puedan acceder a puestos de mayor nivel. Criterios indicados en el Plan de Formación.

  
meses

# Konecta

- Se realizará un seguimiento de la participación y abandonos 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.
- Formación a las personas que integrarán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- La formación en Igualdad será obligatoria y se impartirá en horario dentro de la jornada siempre y cuando sea presencial, se evitarán desplazamientos para asistir a formaciones.
- Se elaborará un informe semestral que incluya los indicadores detallados a continuación, para evaluar el grado de implantación de las acciones en formación recogidas en este plan.

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad.



## 3.4 PROMOCIÓN:

### Objetivo general:

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Garantizar el acceso a la información de vacantes.

### MEDIDAS - PROMOCIÓN

- Publicación de todas las vacantes en todos los centros de trabajo, de forma pública y transparente, junto con condiciones y requisitos, con garantías de que todos los trabajadores y trabajadoras puedan ser informados. Introducir en las vacantes una referencia al compromiso con la igualdad de género.
- 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, (haciendo referencia a que no penalizará tener reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas o familiares dependientes).
- Revisión y adaptación de los procedimientos y protocolos de promoción para asegurar que se basan en criterios objetivos. Los requisitos valorados se publicarán en las convocatorias.
- Revisión y adaptación de los procedimientos y protocolos de promoción para asegurar que recojan los principios de Igualdad. En igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos evaluados, se optará por promocionar al sexo menos representado en cada departamento y/o categoría profesional.
- Herramientas / ítems para identificar a través del Proceso de Selección - personas candidatas que pueden tener creencias xenófobas-misóginas - racistas....
- Se elaborará un informe semestral que se presentará a la Comisión de Igualdad y que incluirá los indicadores que se enumeran a continuación.

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad.

### 3.5 RETRIBUCIONES:

Objetivo general:

Fomentar la equiparación salarial entre hombres y mujeres y realizar seguimiento de la igualdad retributiva.

#### MEDIDAS RETRIBUCIONES

- Revisiones semestrales por parte de la Comisión de Seguimiento sobre la retribución salarial de la plantilla para detectar las diferencias que se puedan dar entre sexos por categoría laboral, y su relación con la jornada con el objetivo de diseñar acciones concretas que mitiguen las posibles brechas salariales encontradas, La política a seguir debe ser que al mismo trabajo, misma productividad, desempeño y responsabilidad, debe haber igual retribución salarial sin distinción de género.
- 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 (suspensión del contrato por maternidad/paternidad/riesgo para el embarazo/riesgo para la lactancia, reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, permiso de lactancia, bajas por IT relacionadas con el embarazo, asistencia a consultas médicas relacionadas con el embarazo, clases de educación maternal, , permisos por nacimiento de hijo o hija).
- Realizar un informe de descripción de los puestos de trabajo y su retribución salarial y extra salarial para la equiparación de la retribución en puestos de igual función y/o responsabilidad.

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad.

### 3.6 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:

Objetivo general:

Reconocer la doble presencia de la mujer en la sociedad.

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

### MEDIDAS CONCILIACIÓN

- Realizar campañas informativas y de sensibilización específicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa, así como de la corresponsabilidad.
- Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de menores.
- 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.
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración de tres años que marca la legislación, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 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

*↳ Entallear indicadores*

de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 15 días de antelación y la concreción de dicho disfrute se hará de mutuo acuerdo con los responsables de la trabajadora.

- Establecer acuerdos con guarderías cercanas a las plataformas principales para obtener precios especiales.
- 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 que el convenio regulador.
- Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de Educación Infantil previa justificación. Dicha flexibilidad se formalizará a través de un acuerdo individual en el que se detallará el horario de prestación, durante ese periodo, siendo su jornada de trabajo la misma. Se creará un modelo de solicitud y acuerdo a tal efecto y se aplicará a la entrada en vigor de este Plan de Igualdad.
- Establecer un procedimiento para facilitar la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro del 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa en aplicación del art. 37.5 del ET que da derecho a los/as progenitores/as, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están acogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según necesidades de las personas causantes. Y publicarla.
- Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.
- 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.
- 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.

# Konecta

- 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.
- Aumentar el permiso por nacimiento de hijo/a en 2 días más, para aquellos padres que disfruten al menos de 3 semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre.
- 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.
- Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se permitirá la asistencia a un máximo del 50 % de las clases de educación maternal siendo 3 clases / permiso como máximo y preparación para el parto al otro progenitor o progenitora.
- Se revisarán los procedimientos de asignación de vacaciones en todas las campañas y centros de trabajo y se negociará con la RLT la inclusión de criterios de conciliación como cargas familiares, familias monoparentales, progenitores o progenitoras que trabajen en la empresa, etc.
- 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.
- Se realizará un informe semestral, 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, categoría y departamento. 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.
- Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los colegios de primer ciclo infantil previa justificación. Únicamente para aquellos progenitores que trabajan ambos en empresas de Grupo Konecta y compartan mismo turno o en el caso de familias mono parentales.

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad

### 3.7 ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Objetivo general:

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

### MEDIDAS ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Comisión de Igualdad junto con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales elaborará el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Plan de Comunicación e información sobre acoso sexual y por razón de sexo. Se realizará una campaña en la que se informará de la existencia de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo y la forma de actuar en caso de sufrir esta situación
- Incluir en la formación inicial al personal de nueva incorporación, tanto en plantilla como a través de ETT's un apartado sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar acciones formativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a los miembros del Departamento de Prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Se elaborará un informe que se presentará 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.
- Realizar medidas preventivas para evitar el **acoso sexual o por razón de sexo**.

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad.

## 3.8 VIOLENCIA DE GÉNERO:

Objetivo general:

ATENCIÓN ESPECÍFICA A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA GÉNERO.

### MEDIDAS VIOLENCIA DE GENERO

- Establecer un protocolo de actuación en caso de que la empresa tenga conocimiento de un caso de violencia de género que afecte a personal de su plantilla. Este protocolo será público.
- Facilidades para realizar el cambio de centro de trabajo en cuanto a la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.
- Establecimiento de un permiso retribuido de 1 día + los dos días por cambio de domicilio, cuando haya cambio de residencia.
- No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación y sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o el trabajador a la empresa. En casos puntuales.
- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
- Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica de la víctima. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención.
- Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 6 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Como establece ya la normativa vigente para este colectivo.
- Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, y campañas, 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

# Konecta

- correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad y protocolo de violencia de género.
- Realizar acciones formativas dirigidas a mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre Violencia de género.
  - Formar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de Violencia de género.
  - Informar a la comisión de seguimiento en informe semestral, sobre los procesos iniciados por Violencia de género, según tipología, solución determinada, así como del número de protocolos activados por centro de trabajo. También se incluirán en este informe los indicadores que se enumeran a continuación.
  - Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
  - Establecer canales de comunicación para que la plantilla pueda denunciar situaciones de violencia de género y garantizar la confidencialidad a las víctimas ya sus familiares.
  - Establecer el 25 N como día contra la Violencia de Género y establecer acciones de sensibilización en la Plantilla.

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad.



## 3.9 SALUD LABORAL:

Objetivo principal:

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral

## MEDIDAS SALUD LABORAL:

- Establecimiento de un protocolo para las situaciones de embarazo y lactancia.
- Tratar en la Comisión de Seguimiento el Protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.
- Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Establecer procedimientos para la correcta aplicación lo que la legislación estipula para las trabajadoras embarazadas que acrediten su estado mediante informe médico y que desarrollen su trabajo en turno de noche. Cualquier modificación será sin merma en su retribución.
- Formar y sensibilizar a todos los mandos intermedios y mandos, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural
- Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos.
- Se ampliara en diez minutos más el tiempo de descanso que tienen establecido en función de su jornada o puesto las mujeres embarazadas
- Presentar un informe semestral a la Comisión de Seguimiento desde el servicio de prevención con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT, aplicación de protocolos para embarazadas, situaciones de riesgo para embarazo y/o lactancia detectados, actuaciones realizadas (adaptación del puesto, etc.)

## INDICADORES – MEDIOS Y RESPONSABLES PARA IMPLANTAR

CLAUSULA: La empresa se compromete a entregar el Modelo de Ficha Individual para cada acción, antes de los dos meses desde que se firme el Plan de Igualdad.

## 4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

### 4.1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

**OBJETIVO 1:** Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

**OBJETIVO 2:** Analizar el desarrollo del proceso del Plan.

**OBJETIVO 3:** Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

**OBJETIVO 4:** Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

### 4.2. PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La periodicidad del SEGUIMIENTO será trimestral y semestral y la periodicidad de la EVALUACIÓN será a los 13 meses de la firma. Esta periodicidad se realizará de la misma manera en los cuatro años de vigencia del Plan.

### 4.3. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. REUNIÓN DE SEGUIMIENTO TANTO DEL EQUIPO DE IGUALDAD COMO DE LA COMISIÓN ESTATAL DE IGUALDAD CON LA REDACCIÓN DEL INFORME DE SEGUIMIENTO EN CADA CENTRO DE TRABAJO Y POSTERIOR CENTRALIZACIÓN POR PARTE DE LA COMISIÓN ESTATAL DE IGUALDAD.

Recabar información de la empresa sobre:

- a) el grado de consecución de los objetivos del Plan,
- b) el cumplimiento de las acciones de igualdad,
- c) la adecuación de los recursos y procedimientos y
- d) los efectos y eficiencia del Plan en Konecta

**RESPONSABLE:** Equipo de igualdad de cada centro de trabajo. Comisión Estatal de Igualdad.

**HERRAMIENTAS:** Fichas de seguimiento de cada acción de igualdad.

**CALENDARIO:** con anterioridad a la convocatoria de la reunión de seguimiento del Equipo de Igualdad.

2. Convocar reunión del equipo de igualdad de cada centro de trabajo (al tercer y noveno mes).

RESPONSABLE: Equipo de igualdad. Comisión de Igualdad.

HERRAMIENTAS: correo electrónico, videoconferencias, agendas y sala de reuniones.

CALENDARIO: al año de la firma del plan de igualdad.

3. Reunión de la Comisión Estatal de Igualdad para centralizar los datos de evaluación de cada centro de trabajo y aquellas otras cuestiones de dimensión estatal.

RESPONSABLE: Comisión Estatal de Igualdad.

HERRAMIENTAS: Las fichas de seguimiento cumplimentadas por cada equipo de igualdad de cada centro de trabajo.

CALENDARIO: después de las reuniones del equipo de trabajo y como máximo dos meses después de la celebración de la primera.

INFORME DE EVALUACIÓN: ATENDIENDO A LOS OBJETIVOS DE ESTA FASE, PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS, METODOLOGÍA, MEJORAS ETC.

4. Comunicación a los equipos de igualdad provinciales, a la Dirección y a la Plantilla de la ejecución del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos.

RESPONSABLE: Comisión de Igualdad.

HERRAMIENTAS: Intranet y correo electrónico.

CALENDARIO: una vez aprobado el documento de informe de evaluación por el Equipo Estatal de Igualdad