

INFORME DE DIAGNÓSTICO
II PLAN DE IGUALDAD
2021-2025

CONTACTEL TELESERVICIOS,
S.A



ÍNDICE

1. Introducción	2
1.1 Presentación de la Organización.	2
1.2 Plan de Igualdad: marco legal.	2
1.3 Segundo Plan de Igualdad de CONTACTEL.	3
1.4 Compromiso de la empresa con la igualdad.	5
2. Estructura del Plan de Igualdad.	6
3. Disposiciones Generales	7
3.1 Ámbito de aplicación.	7
3.2 Vigencia del Plan de Igualdad.	7
3.3 Objetivos: general y específicos.	7
4 Acciones o medidas para integrar la igualdad.	9
5 Sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	0
6 Revisión del Plan de Igualdad.	3
7 Calendario.	4

1. Introducción

1.1 Presentación de la Organización.

Contactel Teleservicios S.A. (en adelante CONTACTEL), con CIF A35569102, domicilio social en Pasaje Princesa de Asturias, 4 Bajo Arnao Telde 35200. Consta inscrita en el Registro Mercantil de Las Palmas de Gran Canaria, al Tomo 1496, Folio 41, Hoja G.C 23845, Inscripción 1ª, con fecha 30 de Junio de 1999.

La empresa tiene presencia en las dos provincias, teniendo su sede en Las Palmas de Gran Canaria y una plantilla de casi 500 personas trabajadoras.

Con más de 20 años de experiencia en la prestación de Servicios de Atención al Cliente, Contactel ha logrado posicionarse en Canarias como grupo empresarial referente en el sector Contact Center contando con una amplia cartera de productos y servicios orientados a la mejora de los procesos de gestión multicanal (inbound, outbound, blended y backoffice) de los centros de contacto con el cliente.

Además, desarrolla una gama propia de aplicaciones diseñadas específicamente para los Contact Centers:

CTPhone Call Center Solutions: la herramienta basada en la tecnología CTI (Computer Telephony Integration) y cuyo desarrollo ha evolucionado hasta su actual versión web.

Sophi@: diseñada específicamente para la gestión documental, esta herramienta genera, indexa, canaliza, difunde y conserva la información de forma sencilla y ágil.

Cita Previa Genérica: una novedosa y versátil herramienta para la gestión de agenda de cualquier servicio público o privado.

Arcadia: la aplicación más reciente ideada por el equipo de desarrollo de Contactel, es otro potente software diseñado para la gestión integral de la seguridad y las emergencias.

Esta evolución ha permitido que Contactel esté presente en los principales escenarios donde la actividad de Contact Center se despliega, desde la administración autonómica, insular y local, empresas públicas y grandes empresas hasta sectores especializados como el financiero, sanitario, transportes, ocio, etc.

1.2 Plan de Igualdad: marco legal.

El artículo 14 de la Constitución Española declara el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

Sin embargo, la inclusión del principio de igualdad en un texto legal no ha sido suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones por razón de sexo en la sociedad.

Por ello, se pretende que, a través de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley de Igualdad), se realice una política más activa y la implantación de medidas positivas que eviten, dentro de lo posible, todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos, tanto Administración Pública como Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de la mencionada ley.

Según el artículo 46 de la mencionada Ley de Igualdad, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los Planes de Igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas mediante los que se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

En cumplimiento de la normativa indicada, CONTACTEL aprobó su primer Plan de Igualdad en el 17 de noviembre de 2017.

Continuando con la misión de contribuir a una sociedad igualitaria y con el objetivo de alcanzar la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad, en el mes de diciembre de 2020 se comenzó con un nuevo estudio de diagnóstico en la empresa para proceder a la negociación y elaboración del II Plan de Igualdad de la compañía.

Finalmente, el 7 de abril de 2021 ha sido aprobado el segundo Plan de Igualdad de CONTACTEL.

1.3 Segundo Plan de Igualdad de CONTACTEL.

El segundo Plan de Igualdad de CONTACTEL ha sido aprobado tras un proceso de participación de toda la plantilla, la Dirección, y la Comisión de Igualdad, en el que se han negociado un total de 23 acciones a implantar en la organización.

El 11 de diciembre de 2021 tuvo lugar la primera reunión de la Comisión de Igualdad para dar comienzo al proceso de diagnóstico del II Plan de Igualdad de la empresa.

Esta Comisión de Igualdad está constituida por las siguientes personas:

REPRESENTACIÓN	Nombre y apellidos
Trabajadores	Mercedes Rodríguez Noda
Trabajadores	María Acerina Valentín Abreu
Trabajadores	Juana Josefa Barreto Gutiérrez
Trabajadores	Antonieta Rodríguez Salas
Empresa	Santiago Ramírez Said
Empresa	Anaga Padrón Cabrera

Empresa	Cristina Güeto Barrionuevo
Empresa	Guillermo Cedrés Afonso

El proceso de diseño del Plan de Igualdad ha sido transparente. Así, la totalidad de la plantilla ha participado de forma activa en el proceso de diseño e implantación del primer Plan de Igualdad mediante la cumplimentación de cuestionarios de carácter anónimo.

Los resultados de las encuestas fueron analizados en la Fase de Diagnóstico.

En el mes de marzo de 2021 concluyó la Fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad cuyos resultados fueron estudiados y debatidos por la Comisión de Igualdad y tras ser aprobado por la misma el Informe de Diagnóstico se dio comienzo a la Fase de Diseño y Negociación del Plan de Igualdad.

Durante esta fase la Comisión de Igualdad ha actuado como Equipo de Trabajo, proponiendo, debatiendo y negociación las medidas a implantar en la organización en materia de igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores de CONTACTEL.

Esta última fase ha finalizado el 7 de abril de 2021 con la aprobación del Segundo Plan de Igualdad de CONTACTEL.

Para la elaboración del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de CONTACTEL se ha contado con el asesoramiento y apoyo de Urquiza Abogados, S.L.P.

1.4 Compromiso de la empresa con la igualdad.

CONTACTEL 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, género u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Mediante la implantación de este II Plan de Igualdad de CONTACTEL, se establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y, con ello, de la mejora de la calidad de vida de todas las personas que integran la organización.

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”.

2. Estructura del Plan de Igualdad.

La estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este objetivo, el II Plan de Igualdad de CONTACTEL se estructura del siguiente modo:

- Objetivos Generales.
- Objetivos Específicos.
- Acciones.
 - Descripción.
 - Personal a quien va dirigida.
 - Personal responsable.
 - Plazo.
 - Medios y materiales destinados.
 - Mecanismo de seguimiento y evaluación de la acción.
- Seguimiento y Evaluación.
- Cronograma.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos concreto o específicos, medidas a ejecutar, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazo de implantación para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- Gestión organizativa y compromiso con la igualdad.
- Situación de mujeres y de hombres en la empresa.
- Acceso y permanencia en la organización.
- Formación continua.
- Ascensos.
- Política retributiva.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Salud laboral.

3. Disposiciones Generales

3.1 Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de CONTACTEL y abarca a todos los centros de trabajo de la Entidad.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de la Empresa, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos que conforme al futuro crecimiento de la Empresa vayan incorporándose a la misma.

Asimismo, el presente Plan será de aplicación a aquellas UTE's presentes y futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal de vigencia del citado plan, siempre que CONTACTEL ostente la gerencia de la UTE en cuestión y la administración de personal, en la medida en que tendrá capacidad de control de las relaciones laborales de la plantilla adscrita a la UTE.

En el supuesto de que cualquier otro socio de la UTE en cuestión cuente con un Plan de Igualdad de aplicación a su Empresa, se decidirá entre los socios de la UTE el Plan de Igualdad que será de aplicación a la plantilla de la UTE.

La aplicación de cualquier Plan de Igualdad, el propio de CONTACTEL o cualquier otro de los socios que participen en la UTE, será comunicado a la Comisión de Igualdad.

3.2 Vigencia del Plan de Igualdad.

El Plan tiene una duración prevista de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor el día 7 de abril de 2021 hasta el 6 de abril de 2025.

Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización y en los casos en los que se considera que una acción debe tener carácter permanente el plazo de realización coincide con la duración del plan.

3.3 Objetivos: general y específicos.

El principal objetivo general del primer Plan de Igualdad de CONTACTEL es fortalecer el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En este sentido, el objetivo del Plan es conseguir desarrollar en todos su ámbitos, actuaciones y funcionamiento interno, políticas activas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, los objetivos generales y específicos de cada área de actuación son los siguientes:

Ámbito	Objetivo general	Objetivo específico
<u>Gestión Organizativa y Compromiso con la Igualdad:</u>	Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico. 2. Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
<u>Acceso y Permanencia en la Organización.</u>	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en la organización, sin utilizar medidas discriminatorias.	Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de reclutamiento y selección.
<u>Formación continua.</u>	Desarrollar acciones formativas para la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades facilitando el acceso a una formación que vaya dirigido a su desarrollo profesional.
<u>Promoción y Desarrollo Profesional.</u>	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
<u>Política retributiva.</u>	Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por	Análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.

	un trabajo igual o de igual valor.	
<u>Ordenación del tiempo de trabajo.</u>	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral.	Promover el ejercicio de los derechos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
<u>Salud laboral.</u>	Introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla.	Contribuir a la protección de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, informando y estableciendo Protocolos de actuación.

4 Acciones o medidas para integrar la igualdad.

A continuación, se detallarán las acciones o medidas acordadas para la integración del principio de igualdad en CONTACTEL.

Estas medidas se clasificarán en los siguientes apartados:

- Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.
- Situación de mujeres y de hombres en la empresa.
- Acceso y permanencia en la organización.
- Formación continua.
- Ascensos.
- Política retributiva.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Salud laboral.

1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Objetivo principal: Se pretende integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional, la estructura y la gestión de la empresa, las relaciones Inter empresa y con otras organizaciones y el lenguaje e imagen corporativa.

Se ha de indicar que en el Diagnóstico se concluyó en este apartado que, en la actualidad, la igualdad entre mujeres y hombres constituye formalmente, al haberse comunicado expresamente por el Consejero Delegado a la plantilla y encontrarse en el documento de Política de la empresa. No obstante, se recomienda una mayor integración de dicho principio en la estructura organizativa, en la gestión de los Recursos Humanos, y en las relaciones con otras organizaciones.

Asimismo, se concluyó que se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en las comunicaciones de forma parcial, no existiendo un uso de imágenes que transmitan estereotipos sexistas, pero en los textos se suele realizar un uso de lenguaje inclusivo, aunque en algunas ocasiones no por lo que se recomienda reforzar dicho área.

Objetivo 1.2: Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico e incorporar la igualdad en la propia estructura y gestión organizativa					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1. Inclusión del compromiso de igualdad de trato y no discriminación en el Manual de Bienvenida.	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	La inclusión del compromiso expreso en el documento de Manual de Bienvenida.

2. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla y, en concreto, en materia de lenguaje inclusivo.	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad	Presupuestos para formación	Impartición de la formación
3. Introducción de la variable sexo en la recogida de información de la plantilla	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación	A toda la plantilla	8 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Implantación de la medida en el sistema informático
Objetivo 2.2: Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4. Elaboración de un Manual de lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo de la entidad.	Comisión de Igualdad	A toda la plantilla	1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	El documento de Manual

<p>5. Dar publicidad del Manual de lenguaje no sexista en el portal del empleado</p>	<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>A toda la plantilla y sociedad en general</p>	<p>3 meses desde la elaboración del Manual de lenguaje inclusivo</p>	<p>Horas de trabajo de las personas implicadas</p>	<p>Publicación en el portal del empleado</p>
<p>6. Nombramiento a un/a coordinador/a que se mantenga actualizado respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa de aplicación en la organización relativa a la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Se nombra a Santiago Ramírez Said</p>	<p>A toda la plantilla</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Horas de trabajo de la persona responsable</p>	<p>Número de publicaciones realizadas.</p>
<p>7. Dar publicidad a las acciones del plan y establecer un calendario de publicaciones en la red interna para que la plantilla pueda realizar aportaciones y sugerencias.</p>	<p>Comisión de Igualdad y Departamento Comunicación</p>	<p>A toda la plantilla</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Horas de trabajo de las personas implicadas</p>	<p>Número de publicaciones</p>

<p>8. Incorporar en las plantillas de contratación de servicios con organizaciones externas cláusulas sobre la adopción de medidas relacionadas con la igualdad en la empresa (por ejemplo, presencia equilibrada de mujeres en la plantilla y en los órganos directivos, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras).</p>	Comisión de Igualdad	Empresas proveedoras y sociedad en general	3 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	<p>Inclusión de la cláusula en las plantillas de contratación.</p> <p>Estudio anual del número de empresas proveedoras con medidas implantadas en materia de igualdad.</p>
--	----------------------	--	--	---	--

2. ACCESO Y PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN.

Objetivo principal: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en la organización, sin utilizar medidas discriminatorias.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que existe un procedimiento de selección de personal, siendo el proceso objetivo e imparcial sin que se detectara posibilidades de discriminación a la mujer y que las contrataciones realizadas en los últimos años no han contribuido a un mayor desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres de la organización. No obstante, se recomienda tomar algunas medidas para reforzar este apartado.

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de reclutamiento y selección.					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9. Revisión de la nomenclatura de las categorías profesionales evitando el masculino genérico.	La Comisión de Igualdad, Recursos Humanos y Departamento de Comunicación	A toda la plantilla	5 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	El cambio de las nomenclaturas
10. Análisis anual de la selección y reclutamiento desagregado por sexo, categorías y puestos de trabajo.	Comisión de Igualdad	A toda la plantilla y personas candidatas	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Informe anual

<p>11. Introducir en el Procedimiento de reclutamiento y selección la cláusula de selección de la persona candidata del sexo menos representado en la determinada categoría a igualdad de mérito y capacidad.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>A toda la plantilla y personas candidatas</p>	<p>5 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad</p>	<p>Horas de trabajo de las personas implicadas</p>	<p>Introducción de la cláusula en el procedimiento y análisis anual de reclutamiento y selección desagregado por sexo</p>
<p>12. Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que garantice el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>A toda la plantilla y personas candidatas</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Horas de trabajo de las personas implicadas</p>	<p>Análisis anual de las contrataciones realizadas a través de empresas externas de selección desagregado por sexo.</p>
<p>13. Mantener la colaboración con entidades externas para la contratación de personas en riesgo de exclusión social cuando se produzca alguna vacante susceptible de ser cubierta por alguna persona en dicha situación que reúna los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo de que se trate y esté suficientemente cualificada para el puesto</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>A toda la plantilla y personas candidatas</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Trabajo del Departamento de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la medida en el Procedimiento de Selección. • Evaluación de personas contratadas en riesgo de exclusión social.

14. Análisis anual del alcance de las ofertas publicadas en los portales de empleo.	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla y personas candidatas	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Trabajo del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Análisis anual desagregado por sexo
---	---	---	--	---	-------------------------------------

3. FORMACIÓN CONTÍNUA.

Objetivo principal: Desarrollar acciones formativas para la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que no se apreció discriminación con respecto a la mujer en este apartado, no obstante, se apreció que la mujer, en los últimos años, ha disminuido su participación en formación técnico con respecto a la plantilla masculina y que realizar formación de menor número de horas. Se recomienda seguir analizando con carácter anual la formación impartida.

Objetivo: Implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades facilitando el acceso a una formación que vaya dirigido a su desarrollo profesional.					
MEDIDA	PERONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
15. Estudio anual de la formación impartida desagregado por la variable sexo y naturaleza de la formación, horas de durante y lugar.	Comisión de Igualdad	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Informe anual

4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Objetivo principal: garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre mujeres y hombres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que no se ha detectado discriminación alguna en perjuicio de alguno de los dos sexos, no obstante, se aconsejó implementar medidas en este apartado.

Objetivo: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos del área de promoción					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
16. Análisis anual de las promociones internas realizadas desagregado por sexo y categoría.	Departamento de Recursos Humanos	A toda plantilla	Durante la vigencia Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Informe anual
17. Elaboración de un banco de datos de trabajadoras con potencial para la promoción.	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	En 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Elaboración del banco de datos

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA.

Objetivo principal: garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

En la fase de Diagnóstico se concluyó, con el Informe de Auditoría Retributiva de febrero de 2021 que, con carácter general, el sistema retributivo de la empresa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad, así mismo, del análisis de comparación de salarios de puestos de similar puntuación VPT no se detectó ningún supuesto de discriminación. No obstante, dentro de una misma categoría se apreció una diferencia retributiva superior al 25% de la plantilla masculina por encima de la femenina que fue analizada por la Comisión de Igualdad.

Objetivo: Análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.					
MEDIDA	PERONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
18. Implantación del Registro Salarial en los términos de los artículos 5 y 6 del Decreto ley 902/2020.	Departamento de Recursos Humanos	A toda plantilla	14 de abril de 2021	Horas de trabajo de las personas implicadas	Implantación del Registro.
19. Descripción de los conceptos retributivos percibidos por la	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	

plantilla fuera de Convenio Colectivo.					Documento de descripción de conceptos
20. Limitación de la negociación individual de salarios para lograr un sistema retributivo equilibrado e igualitario para todo el personal o, en caso de realizarse, sea debidamente justificado.	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Análisis anual de los salarios de la plantilla por sexo y puesto

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Objetivo principal: promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que el uso de medidas de conciliación es mayoritario en la plantilla del sexo femenino.

Objetivo: Promover el ejercicio de los derechos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
21. Información sobre centros del territorio especializados en el cuidado de personas dependientes.	Comisión de Igualdad	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de la persona responsable	Publicaciones realizadas

7. SALUD LABORAL.

Objetivo principal: introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que se ha constatado que existen medidas para la protección del acoso sexual y por razón de sexo pero no en cuanto a violencia de género.

Objetivo: Contribuir a la protección de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, informando y estableciendo Protocolos de actuación.					
MEDIDA	PERONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
22. Elaboración de manual o protocolo para combatir los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	A toda la plantilla	1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	El documento de Manual o Protocolo
23. Información sobre violencia de género en el que se indique qué hacer en caso de maltrato o tener constancia de ello e información sobre recursos y derechos de las víctimas en materia de empleo, servicios sociales, ayudas	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	A toda la plantilla	1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Número de publicaciones realizadas

económicas, recursos de información, de asistencia y de acogida para víctimas de este tipo de violencia.					
--	--	--	--	--	--

5 Sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El sistema de seguimiento y evaluación va a permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

A partir de la información obtenida, la Comisión de Igualdad podrá tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

El *seguimiento* es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos.

La *evaluación* permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando de este tipo de medidas.

A continuación, analizaremos los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación, las personas responsables, el procedimiento y calendario.

➤ **Objetivos:**

1. Realizar el control del cumplimiento y ejecución de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajustes al tiempo y forma previstos.
2. Tener un conocimiento de las dificultades que se presenten durante la ejecución del Plan para solucionarlas y contribuir a su correcta puesta en funcionamiento.
3. Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
4. Valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la organización.

➤ **Personas responsables:**

El seguimiento y evaluación y vigilancia del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad.

➤ **Procedimiento:**

❖ **Seguimiento:**

- El proceso de seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante reuniones trimestrales durante el primer año de vigencia, y semestrales a partir del segundo año.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción pero susceptible de cambio o ampliación para poder responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.
- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan.

Dichos informes recogerán la siguiente información:

1. Objetivo de la acción.
 2. Descripción de la misma y cómo se ha ejecutado.
 3. Fecha de ejecución.
 4. Impacto en la plantilla y en la organización.
 5. Grado de consecución del objetivo.
 6. Propuestas de mejora, de modificación de acciones o de incorporación de nuevas acciones.
- Se irá informando a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan de Igualdad.

❖ Evaluación.

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores de resultado o de impacto, por ejemplo, los siguientes:

INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Grado de cumplimiento de los objetivos planteados y grado de consecución de los resultados esperados.	Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad
Nivel de ejecución del Plan: Número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado (formado, seleccionado y contratado, promocionado, etc.).	Incremento del sexo menos representado en una categoría o departamento en concreto.
Número y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.	Incremento del uso de derechos de conciliación por la plantilla masculina.
Número de noticias enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del Plan.	Reducción de brecha salarial
Protocolos elaborados y aplicados desde la perspectiva de género.	Cambios en la cultura de la empresa.

2. Impacto en la organización:

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- Cambio de actitudes producido.
- Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico.

- Dificultades encontradas.
- Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

En función de los resultados de los informes se podrán tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

6 Revisión del Plan de Igualdad.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además de lo anterior, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes casos:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.
- b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo de la empresa, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d) En caso de existir resolución judicial que se pronuncie sobre la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

7 Calendario.

Es importante establecer un cronograma que permita tener una visión general de todos los trabajos a desarrollar con relación a las diferentes medidas y acciones contenidas en el Plan.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, por lo que el cronograma es el siguiente:

