

II Plan de Igualdad 2023-2027

CONTACTEL TELESERVICIOS, S.A.



ÍNDICE

1. Estructura del Plan de Igualdad.	2
2. Presentación de la Organización.	3
3. Partes suscriptoras del II Plan de Igualdad.	4
4. Ámbito personal, territorial y temporal.	8
4.1 Ámbito personal.	8
4.2 Ámbito territorial.	8
4.3 Vigencia del Plan de Igualdad.	8
5. Informe de Diagnóstico.	9
6. Resultados Auditoría Retributiva.	13
7. Objetivos del II Plan de Igualdad.	13
8. Medidas de igualdad, prioridades y recursos.	20
9. Aplicación y seguimiento.	53
10. Evaluación y revisión periódica.	54
11. Composición y funcionamiento de la comisión encargado del seguimiento, evaluación y revisión.	56
12. Calendario.	58
13. Procedimiento de modificación.	61

1. 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, y siguiendo lo estipulado en el apartado 2 del artículo 8 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el II Plan de Igualdad de Contactel Teleservicios, S.A se estructura del siguiente modo:

1. Presentación.
2. Determinación de las partes que lo conciertan.
3. Ámbito personal, territorial y temporal.
4. Informe de diagnóstico de situación de la empresa.
5. Resultados de la auditoría retributiva.
6. Objetivos del II Plan de Igualdad.
7. Medidas de igualdad, prioridades y recursos.
 - Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas de indicadores para determinar su evolución.
 - Identificación de medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
8. Aplicación y seguimiento.
9. Evaluación y revisión periódica.
10. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del II Plan de Igualdad.
11. Calendario de actuaciones.
12. Procedimiento de modificación.

2. 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 y una plantilla de alrededor de 700 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.

3. Partes suscriptoras del II Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este primer Plan de Igualdad se ha contado con el asesoramiento y apoyo de URQUIZA ABOGADOS.

La comisión negociadora de este segundo Plan de Igualdad ha sido la siguiente:

- *Representación de las personas trabajadoras:*

Nombre y apellidos	Condición	Puesto de trabajo	Sindicato
Mercedes Rodríguez Noda	Miembro Comité de Empresa de Santa Cruz de Tenerife	Teleoperadora 012	CC.OO
Iballe Tomé Trujillo	Miembro Comité de Empresa del Centro de Tenerife y en representación de centros sin RLPT Las Palmas	Teleoperadora 012	U.G.T
Juan Manuel Quintero Pérez	Miembro Comité de Empresa Tenerife	Coordinador 112	USO
Humberto Rodríguez Padilla	Persona nombrada por CC.OO para representar centros sin RLPT Las Palmas	Coordinador a 112	CC.OO
Ana Méndez Salazar	Delegada de personal 112 Las Palmas	Teleoperadora 112	CC.OO

- *Representación de la empresa:*

Nombre y apellidos	Puesto de trabajo
Santiago Ramírez Said	Responsable de Sistemas de Gestión
Anaga Padrón Cabrera	Responsable de Desarrollo de RRHH
Cristina Güeto Barrionuevo	Responsable de Administración de RRHH

Los centros de trabajo de CONTACTEL y su Representación Legal de las personas trabajadoras son los siguientes:

Representación legal plantilla	Centro de trabajo
Sin RLPT	TAMAR PASAJE PRINCESA DE ASTURIAS, 4. ARNAO. 35200 TELDE
Sin RLPT	LA SIRENA CRONISTA ANTONIO HERNÁNDEZ RIVERO, 18 35200 TELDE
Sin RLPT	EDIFICIO MÚLTIPLES ALCALDE MANUEL HERNÁNDEZ AMADOR RODRÍGUEZ, 4 35200 TELDE
Comité de Empresa de S/C Tenerife	LANZATEIDE TRANSVERSAL SEGUNDA, DÁRSENA LOS LLANOS, 2ª PLANTA, OF. 34 38003 S/C TENERIFE
Delegados/as de Personal	112 LPA LEÓN Y CASTILLO, 431, PLANTA 5ª 35007 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Comité de Empresa de S/C Tenerife	112 TFE AVDA. BRAVO MURILLO, 2 38002 SANTA CRUZ DE TENERIFE
Comité de Empresa de S/C Tenerife	MTSNU TFE CARRETERA GENERAL LA ESPERANZA, KM 8 38206 SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA-CP
Comité de Empresa de S/C Tenerife	010 LA PALMA AVDA. MARÍTIMA, 3 38700 SANTA CRUZ DE LA PALMA

El art. 77 del II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact center (antes Telemarketing) indica en su párrafo segundo lo siguiente:

“Dadas las especiales características de la prestación de servicios en las empresas de Contact Center, el ámbito para la celebración de elecciones para delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa, será el provincial. En consecuencia se constituirá un comité de empresa en aquellas empresas que sumen en dicho ámbito un número no inferior a cincuenta personas en plantilla. Si no se alcanza dicho número se elegirán el número de delegados o delegadas de personal que corresponda.”

De este modo, Contactel Teleservicios, S.A cuenta con un Comité de Empresa en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, compuesto por 13 miembros (5 CCOO, 6 UGT y 2 USO) que representa a todos los centros de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, con un total de 358 trabajadores/as.

Sin embargo, en la provincia de Las Palmas no hay RLPT, salvo un centro de trabajo, cuyo personal fue subrogado en el año 2020 donde se respetó la condición de delegados/as de personal a tres personas de

CCOO. Este centro de trabajo cuenta con 37 trabajadores/as. En toda la provincia de Las Palmas hay un total de 361 personas en la plantilla.

Los sindicatos más representativos del sector son CC.OO y UGT. Por tanto, la empresa procedió a convocar a dichos sindicatos que representan a esta provincia quienes indicaron su deseo de formar parte de la Comisión Negociadora.

Entre todas las partes se decidió conformar una Comisión Negociadora de 8 personas, 5 en representación de la plantilla y 3 en representación de la empresa.

Así, la representación social que forma parte de la Comisión Negociadora es la siguiente:

- El Comité de Empresa de Santa Cruz de Tenerife y para la representación de los centros de trabajo de Santa Cruz de Tenerife ha seleccionado a doña Mercedes Rodríguez Noda (sindicato CC.OO), doña Iballa Tomé Trujillo (sindicato UGT) y don Juan Manuel Quintero (sindicato USO).
- Los/as Delegados/as de Personal del centro del 112 Gran Canaria ha seleccionado a doña Ana Mendez Salazar (sindicato CC.OO).
- Por los centros de Las Palmas sin representación legal de la plantilla se ha convocado a los sindicatos más representativos que nombran a las siguientes personas:
 - o U.G.T delega su asistencia en la persona de Iballa Tomé Trujillo (miembro del Comité de Empresa de Santa Cruz de Tenerife por UGT).
 - o CC.OO nombra a don Humberto Rodríguez Padilla que acude en representación de CC.OO.

La Comisión Negociadora se constituyó el 12 de enero de 2023.

- ***Compromiso de la empresa con la igualdad.***

Contactel Teleservicios, S.A 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, genero u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

En ese sentido, mediante la implantación de este II Plan de Igualdad Contactel Teleservicios, S.A, se establece la igualdad de trato y 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 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. Ámbito personal, territorial y temporal.

4.1 Ámbito personal.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de Contactel Teleservicios, S.A.

4.2 Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad es autonómico y abarca a todos los centros de trabajo de la Entidad de la Comunidad Autónoma de Canarias.

4.3 Vigencia del Plan de Igualdad.

El Plan tiene una duración prevista de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor el día 2 de mayo de 2023 hasta el 2 de mayo de 2027.

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.

5. Informe de Diagnóstico.

El Informe de Diagnóstico de este segundo Plan de Igualdad de CONTACTEL fue aprobado por la Comisión Negociadora mediante acta de fecha 15 de marzo de 2023.

El Informe de Diagnóstico se adjunta el presente documento como Anexo I, no obstante, en cumplimiento de lo dispuestos en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020 se realiza, a continuación, un informe de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas de mejora:

a) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

ACCESO Y PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Las contrataciones realizadas y las extinciones realizadas durante los años 2020, 2021 y 2022 han contribuido a un mayor desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres.	- Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección desde una perspectiva de género. - Establecimiento de un convenio de colaboración con las Áreas de Empleo de las distintas Administraciones que promuevan la inserción socio laboral de mujeres desempleadas a través de una formación que les permita su incorporación en puestos masculinizados de la organización, con el fin de que la organización disponga de candidatas cualificadas previamente al proceso de selección-contratación. - Priorizar la contratación del sexo menos representado en una determinada categoría. - Incluir de forma consistente un lenguaje inclusivo en los documentos relativos a los procesos de selección.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Se ha analizado el Procedimiento de reclutamiento y selección de personal siendo todo el proceso objetivo e imparcial sin que se detectara posibilidades de discriminación a la mujer.	- Establecimiento de acuerdos de colaboración con centros de formación profesional, con centros de orientación laboral y con organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades. - Participación en ferias empresariales para contactar con organizaciones donde acuden mujeres con diferente cualificación. - Análisis anual de las solicitudes de empleo realizadas desagregado por sexo.

b) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ORGANIGRAMA	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Los puestos de mayor responsabilidad son ocupados mayoritariamente por la plantilla masculina.	Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto son las relacionadas con el reclutamiento que se analizará en el apartado sobre “acceso a la organización” así como en el de “formación” y “ascenso”.

c) FORMACIÓN.

FORMACIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La formación impartida en los años 2020, 2021 y 2022 ha sido relativamente equipara en ambos sexos.	- Análisis anual de la formación realizada, tipo de formación, horas de formación y horario de la formación desde la perspectiva de género. - Realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo. - Incluir formación de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia o para mujeres víctimas de violencia de género.

d) PROMOCIÓN PROFESIONAL.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Las promociones llevadas a cabo en el periodo estudiado han sido 81% de mujeres y 19% de hombres.	- Definición de un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de mujeres como de los hombres. - Identificación de las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción y definición de las estrategias para solventarlas. - Elaboración de un banco de datos de trabajadoras con potencial para la promoción. - Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto. - Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas. - Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo, etc, dirigidos a mujeres con posibilidades de promoción.

e) CONDICIONES LABORALES.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Existe un 83% de mujeres en la plantilla y un 17% de hombres, por lo tanto, la presencia de ambos sexos no se encuentra equilibrada.	Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto se analizarán en los siguientes apartados.

CONDICIONES LABORALES	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
A 31 de diciembre de 2022 la contratación temporal en la plantilla femenina es inferior a la masculina. No obstante, existe una mayor parcialidad de los contratos en la plantilla femenina. Por último, la plantilla femenina trabaja a turnos en un 91% frente al 74% de la plantilla masculina.	Se recomienda tomar medidas que fomenten la contratación a tiempo completo de la plantilla femenina. Así como medidas que refuercen la importancia de la corresponsabilidad.

f) EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
El uso de medidas de conciliación en el año 2022 ha sido exclusivamente de la plantilla femenina.	- Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas. - Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de toda la plantilla. - Información mediante campañas de sensibilización específicamente dirigidas a las personas trabajadoras para promover el uso de los recursos relacionados con la corresponsabilidad. - Información sobre centros del territorio especializados en el cuidado de personas dependientes.

g) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA

Los puestos de mayor responsabilidad son ocupados mayoritariamente por la plantilla masculina.	Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto son las relacionadas con el reclutamiento que se analizará en el apartado sobre “acceso a la organización” así como en el de “formación” y “ascenso”.
--	--

h) RETRIBUCIONES.

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Se ha llevado a cabo un Informe de Auditoría Retributiva que se anexa al presente Informe.	Analizar las conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva y llevar a cabo las medidas que acuerden procedentes la Comisión de Negociadora.

i) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL.	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Existe un documento de Protocolo de actuación e investigación de situaciones de acoso laboral, acoso por razón de sexo, acoso sexual por orientación sexual y por identidad de género. Este procedimiento incluye el acoso laboral y no existe un Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo separado de lo anterior.	- Elaboración de manuales o protocolos para combatir los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. - Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc) animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar. - Inclusión del protocolo de actuación que rige en la empresa ante situaciones de violencia de género entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación (en el plan de acogida, por ejemplo). - Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc. - Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.

j) SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Durante el año 2022 se han causado 616 procesos de IT, de las cuales un 89% fueron mujeres y un 11% fueron hombres.	Continuar con un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

k) VIOLENCIA DE GÉNERO.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La organización cuenta con Protocolo de actuación ante la Violencia de Género.	Actualizar el Protocolo con las medidas que se adopten en este segundo plan de igualdad.

l) COLECTIVO LGTBIQ+.

COLECTIVO LGTBIQ+	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La entidad no cuenta con un protocolo de actuación respecto al colectivo LGTBIQ+ ni cuenta con un sistema de sanciones ante comportamientos LGTBIQ+ fóbico.	Elaborar Protocolo conforme a las exigencias de la nueva normativa

m) LENGUAJE INCLUSIVO.

LENGUAJE INCLUSIVO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Se ha detectado que en los textos de la empresa y página web se utiliza un lenguaje inclusivo, aunque no se hace de forma consistente y uniforme, por ejemplo, en la página web se indica “únete a nosotros”.	Revisar el lenguaje de los textos.

6. Resultados Auditoría Retributiva.

Ha sido elaborada una Auditoría Retributiva de los salarios del año 2022, que se adjunta al presente Plan de Igualdad como Anexo II, teniendo en cuenta las exigencias desarrolladas en 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, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad han acordado que la vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que la del Plan, esto es, 2023-2027.

Se desarrolla, a continuación, un resumen que refleja los principales resultados de dicho informe.

En ningún caso nos encontramos con una diferencia retributiva global superior al 26%. No obstante, sí se aprecian diferencias retributivas, que teniendo en cuenta los resultados del Informe de Diagnóstico son debido, fundamentalmente, a que la plantilla masculina ocupa los puestos de Dirección, aunque los puestos de Responsables de Departamento son ocupados mayoritariamente por mujeres. Así mismo, y en relación

a los salarios efectivos, la diferencia retributiva la encontramos, además, en el hecho de que la parcialidad es mayor en la plantilla femenina por ocupar el puesto de Teleoperador/a y que las medidas de conciliación sólo han hecho uso la plantilla femenina.

Si analizamos los salarios desglosados por Grupos profesionales, podemos encontrar cómo es una constante que en todos los estudios el Grupo 01 mantiene una diferencia retributiva de la plantilla masculina superior a la femenina. Ello es debido a que en dicho Grupo encontramos a los puestos de Dirección y mandos intermedios, siendo que en dicho grupo se encuentra el puesto de Dirección de la entidad ocupado por un hombre.

Si analizamos los salarios desglosados por Escalas encontramos que, igualmente, es constante la mayor retribución de la plantilla masculina en la Escala 01 en la que se encuentran los tres puestos de Dirección, siendo uno de ellos el Director de la entidad.

En las Escalas podemos distinguir que se producen diferencias retributivas en mayor medida en los conceptos de Retribución por objetivos, que dependen del rendimiento de la persona trabajadora y su departamento y en el concepto de Complemento salario anual que es un complemento de pacto individual.

1. Objetivos del II Plan de Igualdad.

El objetivo general del II Plan de Igualdad de CONTACTEL es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, fortaleciendo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y afianzando en el funcionamiento interno y externo los principios y valores de la igualdad.

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

❖ EJE I: Proceso de selección y contratación

✓ **Objetivo general:** Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

✓ Objetivos específicos:

1.-Objetivo específico: Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal

2.-Objetivo específico: Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de selección.

3.-Objetivo específico: Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades.

4.-Objetivo específico: capacitar en igualdad de género y oportunidades a las personas encargadas de la selección de personal.

❖ **EJE II: Clasificación profesional**

- ✓ **Objetivo general:** Garantizar que mujeres y hombres tengan igual acceso a la promoción y que ésta vele por la igualdad de oportunidades. Potenciar el efecto de la formación en promoción profesional y equidad en los procesos de desarrollo profesional internos.
- ✓ **Objetivos específicos:**
 - 1.- Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción, ascensos y nivel, en base a criterios objetivos y transparentes.
 - 2.- Objetivo específico: Garantizar la promoción interna por méritos y la igualdad de los procesos para hombres y mujeres.
 - 3.- Objetivo específico: Crear un documento atendiendo a la clasificación profesional, sus distintas categorías y niveles de retribución dentro de la empresa.

❖ **EJE III: Formación**

- ✓ **Objetivo general:** Asegurar un Plan de Formación que contemple la Igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación.
- ✓ **Objetivos específicos:**
 - 1.-Objetivo específico: Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la empresa y las personas trabajadoras que incluya la perspectiva del género.
 - 2.-Objetivo específico: Asegurar que el plan de formación incluya aquella que favorezca el desarrollo profesional de las mujeres en los puestos en los que este menos representada.
 - 3.-Objetivo específico: Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.
 - 4.-Objetivo específico: Formar a la comisión instructora del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de manera anual, capacitándolo para que pueda desarrollar sus funciones.
 - 5.-Promover que la formación se encuentre al alcance de todas las personas trabajadoras, sin que la imposibilidad de conciliar impida la promoción de la carrera profesional a las personas que tengan otras personas a su cargo.
 - 6.-Objetivo específico : Realizar acciones formativas sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y diversidad.

❖ **EJE IV: Promoción profesional**

- ✓ **Objetivo general:** Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación entre sexos.
- ✓ **Objetivos específicos:**
 - 1.-Objetivo específico: Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género.
 - 2.-Objetivo específico: Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.
- ❖ **EJE V: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial**
- ✓ **Objetivo general:** Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla.
- ✓ **Objetivos específicos:**
 - 1.-Objetivo específico: Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.
 - 2.-Objetivo específico: Conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.
 - 3.-Objetivo específico: Flexibilización de la jornada Laboral
- ❖ **EJE VI: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- ✓ **Objetivo general:** Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en CONTACTEL.
- ✓ **Objetivos específicos:**
 - 1.- Objetivo específico: Elaboración y difusión de las medidas destinadas a mejorar la conciliación y corresponsabilidad.
 - 2.- Objetivo específico: Evaluar el impacto de las medidas de conciliación y grado de acogida y utilidad por parte de la plantilla mediante el cuestionario de satisfacción.
 - 3.- Objetivo específico: Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.
 - 4.- Objetivo específico: Avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.
- ❖ **EJE VII: Infrarrepresentación femenina.**

- ✓ **Objetivo general:** Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los sexos.

❖ **EJE VIII: Retribuciones.**

- ✓ **Objetivo general:** Monitorizar el impacto que las condiciones laborales tienen en la Política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

- ✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por trabajo de igual valor.

2.- Objetivo específico: Influir en la equidad salarial entre mujeres y hombres creando un documento de promoción profesional basado en la VPT.

❖ **EJE IX: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- ✓ **Objetivo general:** Adoptar las medidas necesarias para trabajar en la prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en cualquiera de sus modalidades.

- ✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Mejorar la prevención y atención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

2.- Objetivo específico: Ampliar el trabajo de la empresa en materia de diversidad y protección de la misma.

3.- Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso.

4.- Objetivo específico: Facilitar la aplicación y resolución de conflictos de acoso sexual o por razón de sexo.

❖ **EJE X: Salud laboral desde la perspectiva de género.**

- ✓ **Objetivo general:** Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

- ✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Garantizar que las herramientas de PRL se adaptan a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

- 2.- Objetivo específico: Analizar las situaciones que causan baja IT a la plantilla en atención al sexo y para poder detectar situaciones de mejora.
- 3.- Objetivo específico: Difundir las medidas en materia de Salud Laboral.
- 4.- Objetivo específico: Ayudar a la plantilla en el cuidado de personas dependientes al ser una empresa feminizada y conociendo que socialmente son las mujeres las que se hacen cargo de estas tareas.
- 5.- Objetivo específico: Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la salud laboral.
- 6.- Objetivo específico: Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer, desde el punto de vista de ergonomía y la gestión de posibles vinculaciones de dolencias y/o enfermedades relacionadas con el desarrollo de un puesto de trabajo feminizado.
- 7.- Objetivo específico: Asegurar la puesta en marcha del protocolo de riesgos en situación de embarazo.
- 8.- Objetivo específico: Asegurar la puesta en marcha del protocolo de riesgos en situación de embarazo.
- 9.- Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

❖ **EJE XI: Violencia de género.**

- ✓ **Objetivo general:** Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de Víctimas de Violencia de Género.
- ✓ **Objetivos específicos:**
 - 1.- Objetivo específico: Articular medidas concretas para ayudar a las personas afectadas por este tipo de violencia.
 - 2.- Objetivo específico: Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.
 - 3.- Objetivo específico: Sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia y gravedad de la VG como acción de responsabilidad con la sociedad.
 - 4.- Objetivo específico: Inserción en la empresa de mujeres víctimas de violencia de género (dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los

Servicios Públicos de Empleo, que buscan su inserción sociolaboral y, de este modo, acceder a una independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva autonomía)

❖ **EJE XII: Colectivo LGTBIQ+.**

- ✓ **Objetivo principal:** Tomar medidas que eviten situaciones de discriminación al colectivo LGTBIQ+.
- ✓ **Objetivo general:** Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual

✓ **Objetivos específicos:**

- 1.- Objetivo específico: Ampliar el trabajo de la empresa en materia de diversidad y protección de la misma.
- 2.- Objetivo específico: Garantizar el respeto por el colectivo.

❖ **EJE XIII: Lenguaje inclusivo.**

- ✓ **Objetivo general:** Promover una imagen y mensaje igualitario de mujeres y hombres y garantizar una comunicación inclusiva y no sexista.

✓ **Objetivos específicos:**

- 1.- Objetivo específico: Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de herramientas utilizadas.
- 2.- Objetivo específico: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal en igualdad de oportunidades aprovechando los canales existentes en la compañía (o creando nuevos).
- 3.- Objetivo específico: Sensibilizar al personal sobre la importancia del uso de un lenguaje NO sexista.
- 4.- Objetivo específico: Formalizar el uso de un lenguaje no sexista de forma transversal en todas las acciones organizadas por la empresa y que deban ser comunicadas.

2. Medidas de igualdad, prioridades y recursos.

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:

- ❖ EJE I: Proceso de selección y contratación
- ❖ EJE II: Clasificación profesional
- ❖ EJE III: Formación
- ❖ EJE IV: Promoción profesional
- ❖ EJE V: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
- ❖ EJE VI: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ❖ EJE VII: Infrarrepresentación femenina
- ❖ EJE VIII: Retribuciones
- ❖ EJE IX: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ❖ EJE X: Salud laboral desde la perspectiva de género
- ❖ EJE XI: Violencia de género
- ❖ EJE XII: Colectivo LGTBIQ+
- ❖ EJE XIII: Lenguaje inclusivo

EJE I: Proceso de selección y contratación				
Objetivo general: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.				
1.-Objetivo específico: Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
1	Revisar el Proceso de Selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo, mediante documentos como guía de preguntas libres de discriminación para las entrevistas de trabajo.	La revisión del Proceso de Reclutamiento y Selección y la Guía de entrevistas	RRHH	Un año desde la aprobación del II Plan de Igualdad
2	Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas	La revisión de la documentación de selección	RRHH	Un año desde la aprobación del II Plan de Igualdad
3	Proporcionar a la RLPT información sobre los procesos de selección, cuantas candidaturas se reciben, si son internas o externas, y los motivos de las personas seleccionadas y las que no lo han sido por si pueden permanecer en bolsa de trabajo.	Nº de procesos selectivos comunicados a la RLPT	RRHH	Anualmente
4	Crear una bolsa de trabajo con candidaturas que no han podido ser contratadas por falta de plazas, pero que sus candidaturas han sido validadas, con preferencia del sexo menos representado en cada categoría y/o puesto de trabajo.	Número de candidaturas incluidas en la bolsa con carácter anual	RRHH	Un año desde la vigencia del Plan
2.-Objetivo específico: Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de selección.				
5	Realizar un documento donde se analice estadísticamente y con datos desagregados por sexo, en relación con diferentes variables, candidaturas recibidas, personas contratadas anualmente, personas pertenecientes a colectivos vulnerables, u otras.	La realización del documento y actualización del mismo	RRHH	Un año desde la vigencia del Plan
6	Proporcionar a la comisión de seguimiento información sobre las posibles dificultades en la captación de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes.	Información facilitada a la Comisión de Seguimiento con carácter anual	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan
3.-Objetivo específico: Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades.				

7	Difundir a toda la plantilla los puestos vacantes que se produzcan junto al compromiso de la empresa con la igualdad garantizando que todas las trabajadoras/es de Contactel puedan presentar su candidatura a cualquier vacante, a efectos de cambio de trabajo, priorizando al personal interno frente al externo en condiciones equivalente de idoneidad y competencia.	Número de trabajadores/as que se presentan a los procesos de selección	RRHH	Durante la vigencia del Plan
8	Comunicar de manera específica a la RLPT, las vacantes a cubrir en la empresa.	Número de comunicaciones de vacantes a la RLPT	RRHH	Durante la vigencia del Plan
9	Las vacantes internas, deben publicarse en todas las plataformas de la compañía con sus requisitos, criterios de promoción, competencias etc. Esta difusión se hará a través de los canales que existan internos, También se informará a las personas en excedencia por cuidado de menores y familiares dependientes, y a las que estén en permiso por nacimiento. Se publicará en un máximo de una semana desde la existencia de la vacante.	Existencia y comprobación de dichas publicaciones	RRHH	Durante la vigencia del Plan
10	En los procesos de selección guiarse en base a unos sistemas de puntos. Ese sistema de puntos debe de ser previamente informado en las descripciones la vacante. Con esta fórmula nos aseguramos de que los procesos selectivos son transparentes y que accederá al puesto la persona idónea.	Sistema de puntos en la publicación de las vacantes.	RRHH	Desde la firma del Plan
11	Publicar ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista.	Ofertas publicadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
4.-Objetivo específico: capacitar en igualdad de género y oportunidades a las personas encargadas de la selección de personal.				
12	Favorecer la presencia de mujeres y hombres en los equipos responsables de la selección.	Indicadores de seguimiento - Nº procesos de selección realizados. - Nº y sexo de las personas que han conformado los equipos de selección.	RRHH	Durante la vigencia del Plan

13	Llevar a cabo formación específica a personas encargadas de la materia de selección de personal desde la perspectiva de género para el personal que aún no lo ha recibido. Incluyendo además a personas que tienen responsabilidades en la gestión de equipos y a todos aquellos departamentos encargados de desarrollar medidas del Plan de Igualdad.	Formación realizada	RRHH	Dos años desde la aprobación del Plan
14	Llevar a cabo formación y sensibilización a las personas encargadas de la selección de personal de las dificultades del colectivo LGTBIQ+ para su inserción laboral.	Formación realizada	RRHH	En el plazo de dos años desde la aprobación del Plan
15	Informar por escrito a las empresas responsables de enviar las personas de prácticas, que usen los criterios de selección de Contactel.	Modelo de comunicación, entregado.	RRHH	Desde la firma del Plan
16	Análisis y revisión de los canales de reclutamiento utilizados para la obtención de candidaturas, introduciendo elementos que contribuyan a la incorporación de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.	- Nº de procesos selectivos realizados en el último año que se someten a revisión. - Nº y tipo de canales de reclutamiento utilizados, por tipo de puesto. - Nº de candidaturas recibidas en función del canal de reclutamiento utilizado, desagregadas por género, por tipo de puesto. - Modificaciones propuestas: Nº y tipo de canales de reclutamiento a incorporar en futuras selecciones, por tipo de puesto.	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
17	Ampliar las fuentes de selección de personal para poder acceder a personas del sexo menos representado y a personas que estén en exclusión	Contactos realizados con las diferentes	RRHH	Desde la firma del Plan

	social o de perfiles vulnerables. (Colectivo LGTBI, especialmente el colectivo Trans, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres víctimas de prostitución, personas con diversidad funcional, inmigrantes, personas en situación de reinserción, parados y paradas de larga duración etc.) Se puede por ejemplo acudir a (servicios de regionales de empleo, I Centros de Formación profesional, centros de orientación social laboral de los sindicatos, Cruz Roja, ONG que trabajan con los colectivos anteriormente mencionados etc.).	asociaciones y agentes de empleos.		
--	---	------------------------------------	--	--

EJE II: Clasificación profesional
OBJETIVO PRINCIPAL: Garantizar que mujeres y hombres tengan igual acceso a la promoción y que ésta vele por la igualdad de oportunidades. Potenciar el efecto de la formación en promoción profesional y equidad en los procesos de desarrollo profesional internos.
Objetivo específico 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción, ascensos y nivel, en base a criterios objetivos y transparentes.
Objetivo específico 2: Garantizar la promoción interna por méritos y la igualdad de los procesos para hombres y mujeres
Objetivo específico 3: Crear un documento atendiendo a la clasificación profesional, sus distintas categorías y niveles de retribución dentro de la empresa.

Las medidas relacionadas con clasificación profesional han sido adoptadas en las medidas de promoción profesional, proceso de selección y contratación e infrarrepresentación femenina.

EJE III: Formación				
Objetivo General: Asegurar un Plan de Formación que contemple la Igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación.				
1.-Objetivo específico: Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la empresa y las personas trabajadoras que incluya la perspectiva del género.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
18	Incorporación en el Plan de formación interna formación en materia de igualdad de género, que incorporen el enfoque interseccional, dirigida a todo el personal de la organización, incluidos mandos intermedios y dirección.	- Nº de acciones formativas y tipología que se han desarrollado. - Nº de horas de formación en materia de igualdad. - Nº de personas y área que han participado formación. - Cuestionario de valoración sobre la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
19	Difusión del plan de formación a todas las personas trabajadoras de la empresa.	La publicidad del Plan de Formación	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
20	Consultar con las personas trabajadoras las necesidades formativas que detectan en cada puesto de trabajo, mediante cuestionario anual anónimo y desagregado por sexo.	Cuestionario anual	RRHH	Durante la vigencia del Plan
21	Documento donde se recoja desagregado por sexo y puestos de trabajo las formaciones realizadas, las horas invertidas en los mismos durante la jornada laboral, si son presenciales o no, medios por los que se realiza las formaciones y cualquier otra información que se considere necesaria para analizar en profundidad las posibles dificultades que se puedan dar a la hora de realizar formaciones, incluyendo las horas dedicadas dentro y fuera de la jornada laboral.	Creación del documento y Presentación a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del Plan

22	Revisión de los requisitos de acceso para adquirir la formación y ver que los mismos están libres de sesgos de género.	- Registro de la documentación generada. - Nº de personas de la plantilla que acceden a la formación.	RRHH	Dos años desde la aprobación del Plan
23	Diseño y difusión, entre las personas o empresas que imparten formación en la entidad, de un documento con las medidas que garanticen la incorporación de la igualdad en los contenidos, el lenguaje, las imágenes, etc, en coherencia con el compromiso de la empresa en la aplicación de la de igualdad entre mujeres y hombres.	Registro de la documentación generada. Nº de medidas y tipología que se han aplicado. Nº de personas o e empresas que imparten formación. Nº de personas o e empresas que imparten formación y aplican las medidas del decálogo.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
2.-Objetivo específico: Asegurar que el plan de formación incluya aquella que favorezca el desarrollo profesional de las mujeres en los puestos en los que este menos representada.				
24	Impartir formación específica en capacidades directivas entre mujeres con potencial para asumir funciones de responsabilidad (gestión conflictos, gestión del tiempo, habilidades comunicativas, liderazgo, y todas aquellas que se consideren necesarias)	Formación impartida	RRHH	Tres años desde la firma del Plan
3.-Objetivo específico: Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.				
25	Acordar con la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, un calendario de formación en igualdad de género de manera que la formación sea progresiva y permanente	Calendario formativo	RRHH	Tres años desde la firma del Plan
4.-Objetivo específico: Formar a la comisión instructora del Protocolo de acoso Sexual y/o por razón de sexo de manera anual, capacitándolo para que pueda desarrollar sus funciones.				

26	Formar a la comisión instructora en prevención de acoso sexual, habilidades para detectarlo y solucionar posibles casos, con formación específica por persona experta en el tema.	Formación impartida	RRHH	Un año desde la firma del Plan
5.-Objetivo específico: Promover que la formación se encuentre al alcance de todas las personas trabajadoras, sin que la imposibilidad de conciliar impida la promoción de la carrera profesional a las personas que tengan otras personas a su cargo.				
27	Inclusión de la formación de carácter obligatorio dentro del horario laboral cuando el servicio lo permita y en caso contrario de no ser posible compensar mediante su abono o con tiempo de descanso, según se acuerde entre las partes, en el plazo máximo de 3 meses.	- Nº de personas de la plantilla que acceden a la formación.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
28	Ofrecer cursos online con preferencia para las personas con cargas familiares siempre que estos no se puedan realizar dentro del horario laboral y siempre que sea posible realizarlo online por la materia del curso.	Nº de cursos online ofrecidos	RRHH	A partir de la firma del Plan
29	Notificar a las personas en situación en excedencia por cuidado de hijo/a menor de 12 años, permiso de nacimiento y lactancia que pueden participar en cualquier acción formativa que se desarrolle durante ese permiso o suspensión de contrato.	Guía establecida para la información	RRHH	Desde la firma del Plan
30	Continuar realizando acciones formativas de reciclaje a los puestos que se hayan incorporado a la empresa después de una ausencia mayor a 4 meses.	Informe anual	RRHH	Desde la firma del Plan
6.-Objetivo específico : Realizar acciones formativas sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y diversidad.				
31	Realizar formación específica por personal cualificado de todas las materias estudiadas en el Plan de igualdad (Formación, promoción, violencia de género en el ámbito de la pareja y/o violencia doméstica, prevención del acoso sexual y/o sexo...) que incluya talleres en igualdad de trato y oportunidades, y talleres de corresponsabilidad	Formación impartida	RRHH	Dos años desde la firma del Plan
32	Formación a mandos intermedios a través de talleres de igualdad de trato y oportunidades, de manera que puedan incluirlo en sus políticas de manera transversal y talleres de las dificultades del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral.	Formación y talleres impartidos	RRHH	Tres años desde la firma del Plan

33	Formación específica en materia de igualdad a las personas que constituyan la Comisión de seguimiento.	Calendario formativo	RRHH	Tres años desde la firma del Plan
34	Formación/sensibilización en materia de igualdad, conciliación, acoso y violencia en el ámbito de la pareja y/o doméstica, a personas que participan en procesos de selección, contratación, formación, etc a toda la plantilla y a las personas que tienen responsabilidad en la gestión de equipos y a aquellos Departamento encargados de desarrollar medidas del Plan de Igualdad.	Formación impartida	RRHH	Tres años desde la firma del Plan
35	Presentar a la comisión de seguimiento la memoria del cumplimiento del Plan Anual de formación, indicando el porcentaje de participación de hombres y mujeres, de diferentes categorías y de centros de trabajo.	Informe anual	RRHH	Anualmente

EJE IV: Promoción profesional				
Objetivo General: Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación entre sexos.				
1.-Objetivo específico: Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género.				
Nº :	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
36	Desarrollar planes de desarrollo individual para los puestos que sea viable	Nº de Planes de desarrollo individual realizados	RRHH	Tres años desde la firma del Plan
37	Desarrollar el procedimiento de promoción desde la perspectiva del género que incluya recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de promoción, con la finalidad de equilibrar la presencia de mujeres y hombres	El documento de Procedimiento de promoción	RRHH	Tres años desde la firma del Plan
38	Dar publicidad al procedimiento de promoción.	Publicidad	RRHH	Tres años desde la firma del Plan
39	Continuar informando a la/s persona/s candidata/s a puestos de promoción vacantes sobre los motivos del rechazo para promocionar y marcar los posibles puntos de mejora.	Nº de comunicaciones de rechazos y su motivación	RRHH	Durante la vigencia del Plan
40	Elaborar y /o actualizar un documento de registro del perfil competencial (Titulación, formación, y experiencia), desagregado por sexo del personal de la empresa, con el fin de conocer su potencial y poder cubrir la/s Vacante/s internamente, teniendo en cuenta la subrepresentación en ese área o departamento.	Informar sobre la creación de dicho registro.	RRHH	Un año desde la firma del Plan
41	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas, con los criterios de selección e informe de quien seleccionó	RRHH	Desde la firma del Plan
42	Continuar con la cobertura de las vacantes se realizará preferentemente a través de promoción interna, solo acudiendo a la selección externa cuando	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos	RRHH	Durante la vigencia del Plan

	ninguna candidatura interna cumpla los requisitos	RRHH/Desde la firma del plan.		
43	Realizar un documento donde se plasme la información desagregada por sexo y de manera anual sobre las promociones realizadas, ya sean horizontales o verticales, teniendo en cuenta el puesto de origen y destino, y los niveles salariales de origen y destino y los criterios tenidos en cuenta para la promoción.	La creación del documento	RRHH	Anualmente
44	Realizar un seguimiento anual de las promociones internas de personas con contrato a tiempo parcial, reducciones de jornada y/o medidas de conciliación.	Informe que refleje todos los datos	RRHH	Anualmente
2.-Objetivo específico: Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.				
45	Incluir como criterio para la promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades, utilizando medidas de discriminación positivas para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.	- Registro de criterios establecidos. - Nº procesos de promoción realizados. - Nº de procesos de promoción en los que se ha aplicado dicho criterio. - Nº de mujeres y hombres en la jerarquía de la empresa.	RRHH	Un año desde la firma del Plan
46	Crear u documento de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes promociones (nº de candidaturas, nº de candidaturas preseleccionadas) y su resultado (nº de personas seleccionadas y contratadas a puestos superiores)	Creación del documento	RRHH	Un año desde la firma del Plan

EJE V: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial				
Objetivo General: Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla.				
1.-Objetivo específico: Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
47	Crear un base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y categoría profesional, jornada etc.	La base de datos creada y comunicada a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Un año desde la firma del Plan
48	Crear una base de datos relativa a la distribución de hombres y mujeres según los contratos emitidos anualmente.	La base de datos creada y comunicada a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Un año desde la firma del Plan
49	Crear una base de datos, desagregada por sexo, en lo relativo al nº de contratos temporales que se transforman en indefinidos.	La base de datos creada y comunicada a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Un año desde la firma del Plan
50	Crear una base de datos con el número de personas en la empresa que pertenecen a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, según sexo de, entre otros aspectos: mujeres mayores de 45 años, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, personas con diversidad, personas del colectivo LGTBIQ+.	La base de datos creada y comunicada a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Un año desde la firma del Plan
2.-Objetivo específico: Conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
51	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Resumen anual notificado a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del plan
3.-Objetivo específico: Flexibilización de la jornada Laboral				
52	Dar prioridad a la hora de conceder una flexibilización de la jornada a las personas que tengan a su cargo menores y /o personas dependientes.	Resumen anual notificado a la Comisión de Seguimiento de las flexibilizaciones de la jornada realizadas	RRHH	Durante la vigencia del plan

		señalando si tenían menores a cargo o personas dependientes		
53	Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos relacionados con la conciliación, maternidad, paternidad o riesgo por embarazo indican en los salarios de las personas	Informe emitido a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del plan
54	Vigilar y procurar disminuir, en la medida de lo posible, las diferencias salariales, aunque no superen el 25%, mediante el seguimiento y revisión de la Auditoría Salarial y Registro Retributivo, objetivos que persigue garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres	Revisión anual de resultados del Registro Retributivo	RRHH	Durante la vigencia del plan

EJE VI: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
OBJETIVO PRINCIPAL: Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en CONTACTEL				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Elaboración y difusión de las medidas destinadas a mejorar la conciliación y corresponsabilidad.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE :	PLAZO:
55	Crear y difundir una guía con todas las medidas de conciliación familiar a las que se tiene derecho por Convenio Colectivo y aquellas que la empresa mejora y sus beneficios y actualizarlo cada vez que se produzcan cambios legislativos	La guía creada	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
56	Incluir esta guía en el manual de Bienvenida para las personas trabajadoras.	Inclusión en el Manual	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
57	Incluir preguntas de satisfacción sobre las medidas de conciliación existentes y solicitar la recogida de sugerencias de incorporaciones nuevas atendiendo a las circunstancias del sector en el cuestionario de satisfacción anual de la persona trabajadora	Inclusión de las preguntas en el cuestionario y análisis de la respuesta	RRHH	Dos años desde la aprobación del Plan
58	Facilitar cambio de horario para las parejas legales de las futuras mamás para acompañar a clases de preparación al parto, exámenes prenatales. Si no fuera posible el cambio de horario: permiso no retribuido o compensar las horas.	Nº de solicitudes de permiso no retribuido y nº de permisos concedidos	RRHH	A partir de la firma del plan.
59	Facilitar la posibilidad de cambio de horario para gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones nacionales/internacionales. Si no fuera posible el cambio de horario: permiso no retribuido o compensar las horas.	Nº de solicitudes de permiso no retribuido y nº de permisos concedidos	RRHH	A partir de la firma del plan.
60	Excedencia con derecho de reserva del puesto de trabajo, de hasta 4 meses, de carácter fraccionable, para las personas en trámites de adopción o acogimiento nacionales/internacionales. Su disfrute será posible desde que exista preasignación y hasta la llegada del menor a España.	Nº de excedencias solicitadas	RRHH	A partir de la firma del plan.
Objetivo específico 2: Evaluar el impacto de las medidas de conciliación y grado de acogida y utilidad por parte de la plantilla mediante el cuestionario de satisfacción.				

61	Incluir en el cuestionario de satisfacción indicadores que midan el grado de acogimiento a las medidas de conciliación, desagregas por sexo.	Inclusión de las preguntas en el cuestionario y análisis de las respuestas	RRHH	Dos años desde la aprobación del Plan
Objetivo específico 3. Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.				
62	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hechos y de convivencia demostrable.	Nº de derechos usados por las parejas de hecho y de convivencia demostrable	RRHH	Anualmente
63	Las personas trabajadoras que vean superada su jornada laboral por circunstancias ajenas a su voluntad en determinados momentos, pueden optar con ese tiempo excedido a crear un “banco de horas” y así acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares. Dependiendo de sus necesidades, cada persona puede crear su banco de horas y asistir a acontecimientos o disponer de tiempo sin necesidad de utilizar los permisos establecidos o no contemplados. Dichas horas tendrán que solicitarse con antelación y la fecha del disfrute serán de común acuerdo.	Cuánta antelación se ha solicitado y cuantas solicitudes han sido denegadas y aceptadas desagregado por sexo	RRHH	Anualmente
64	Posibilidad de solicitar una reducción de jornada por motivos personales, recibiendo la parte proporcional del sueldo, con independencia de que se den los supuestos regulados en la legislación vigente.	Nº de reducciones concedidas	RRHH	Anualmente
65	La empresa facilitará la tramitación de subsidio que compensa la pérdida de ingresos que sufren los progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y salario para cuidar de manera directa, continua y permanente del menor a cargo afectado por cáncer y otra enfermedad grave de las determinadas legalmente.	Nº de trámites realizados.	RRHH	A partir de la aprobación el plan.

66	Establecer el permiso de lactancia acumulado en un total de 17 días.	Nº de solicitudes recibidas y aprobadas	RRHH	Desde la aprobación el plan.
67	36 horas al año para acudir al médico de cabecera y a las a las consultas médicas del especialista y las pruebas diagnósticas de la Seguridad Social. Previa notificación con la antelación necesaria y con justificación.	Nº de solicitudes recibidas y aprobadas	RRHH	Desde la aprobación del plan.
68	En el supuesto de fallecimiento de un familiar de hasta el 2º grado que conlleve un desplazamiento entre islas se concederá un día de permiso retribuido adicional a los dos días reconocidos en Convenio Colectivo quedando sin efecto el tope de los 200 kilómetros establecidos en el Convenio.	Nº de permisos disfrutados	RRHH	Desde la aprobación del plan.
69	En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado o de la persona con la que conviva debidamente acreditado. Se tendrá derecho a una excedencia especial de 3 meses naturales. Con reserva del puesto de trabajo (Trabajar las condiciones en la negociación el plan).	Nº de solicitudes recibidas ya aprobadas.	RRHH	Desde la aprobación el plan.
70	En el caso de fallecimiento de uno de los progenitores, cuando los hijos tengan menos de 14 años, la anterior excedencia será de 5 meses.	Nº de solicitudes recibidas y aprobadas	RRHH	Desde la aprobación el plan.
71	Los permisos referidos a matrimonio podrán ser disfrutados en igualdad de condiciones para las parejas de hecho debidamente registradas. Si el matrimonio se produjera posteriormente no podría volver a disfrutarlo.	Nº de solicitudes recibidas ya aprobadas.	RRHH	Desde la aprobación del plan.
72	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria a las solicitudes motivadas por cuidado de personas dependientes.	Nº de solicitudes.	RRHH	Desde la aprobación el plan.
73	Permiso no retribuido para los trabajadores/as con descendientes menores de 16 años, o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, siempre que sea posible organizativamente. Por ejemplo, Requerimientos de colegios, tramites oficiales u otras similares debidamente justificadas.	Nº de solicitudes	RRHH	Desde la aprobación del plan.

74	Diseñar un plan de descuentos (guarderías, campamentos de verano, seguros médicos etc.) para toda la empresa – Abierto a recibir sugerencias de todas las personas implicadas en la negociación del plan-	Dossier	Responsable de igualdad	6 meses desde la aprobación el plan.
4.-Objetivo específico: Avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.				
75	Información y sensibilización específica a través de talleres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Talleres impartidos	RRHH	Dos años desde la aprobación del Plan
76	Creación, establecimiento y difusión de un Protocolo de desconexión digital que aplicará a la totalidad de la plantilla.	Elaboración del Protocolo	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
77	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puestos y tipo de contratos y jornadas de los diferentes permisos, suspensiones de contratos, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	No de permisos; suspensiones de contratos y excedencias solicitadas y disfrutadas por mujeres y hombres según las variables recogidas en la medida	RRHH	Anualmente
78	Mejoras en la reducción/adaptación de jornada por guarda legal mediante la ampliación del tramo de edades de los menores establecidos en la normativa para la reducción legal por guarda y custodia hasta los 13 años de la hija o hijo. Es posible disfrutar de esta medida en períodos concretos y solicitarla cuantas veces se estime necesario, aun por el mismo menor. Además, la persona decide cuántas horas quiere reducir.	Nº de solicitudes	RRHH	Desde la aprobación del plan.
79	Elaborar un Plan de Conciliación de la vida laboral y familiar	Plan elaborado	RRHH	18 meses desde la aprobación del Plan
80	Diseñar un plan de remodelación del turno de noche, renovación generacional del turno, los trabajadores/as que habitualmente realizan trabajo nocturno, tengan la posibilidad de cambiar su secuencia de trabajo a turno con noches por otras secuencias sin noches, de manera eventual o permanente (según disponibilidad).	Plan de remodelación diseñado	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan

81	En aquellos casos en los que el puesto y las circunstancias permita el teletrabajo, se permitirá el teletrabajo voluntario a las mujeres embarazadas a partir de la semana 30 de gestación siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.	Nº de solicitudes	RRHH	Desde la aprobación del plan
82	Flexibilizar y ampliar las excedencias por cuidado de familiares del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores hasta que el menor cumpla los 4 años con una reserva de puesto de trabajo de hasta 18 meses	Nº de solicitudes	RRHH	Desde la aprobación del Plan

EJE VII: Infrarrepresentación femenina				
Objetivo general: Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los sexos.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
83	Cuando resulte necesario ampliar jornadas, adoptar la medida de acción positiva, dando preferencia a las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Nº de ampliaciones realizadas anualmente en el sexo femenino	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan
84	Elaboración del módulo "quien es quien" para que las nuevas incorporaciones que así lo deseen puedan introducir sus datos y una foto para su presentación en la compañía como nueva incorporación.	La introducción del módulo en el sistema informático	RRHH	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad
85	Comunicación a las nuevas incorporaciones de la existencia de la plataforma "quien es quien".	Las comunicaciones realizadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
86	A través de la página web y redes sociales que tenga o se vayan a integrar en la organización, realizar pequeñas campañas animando al sexo menos representado a incorporarse en la empresa para aquellos puestos masculinizados o feminizados.	Campañas realizadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
87	Contactar con instituciones (públicas, ONG, Fundaciones ...) para difundir el interés de la empresa en contratar personas del sexo con menor representación en el puesto o categoría profesional que se requiera en cada momento.	Comunicación a la Comisión de Seguimiento de los contactos realizados	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan

EJE VIII: Retribuciones				
OBJETIVO PRINCIPAL: Monitorizar el impacto que las condiciones laborales tienen en la Política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por trabajo de igual valor.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
88	Analizar la objetividad de todos aquellos pluses fuera de Convenio Colectivo.	Nº de complementos analizados	RRHH	Dos años desde la firma del Plan de Igualdad
89	Adecuar la carga de trabajo al tiempo efectivo de la jornada, instando a la no realización de horas extraordinarias como regla general, con el fin de favorecer la paridad en el uso de las mismas.	Analizar las horas extraordinarias por puesto de trabajo y departamento y nº de puestos que ha sido objeto de reorganización del trabajo	RRHH	Dos años desde la firma del Plan de Igualdad
90	Realizar un estudio para analizar si es posible la equiparación de la estructura salarial a nivel de conceptos, homogeneizando los mismos en función de la retribución y su periodicidad, compensabilidad y absorción si procede.	Estudio realizado y comunicado a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Dos años desde la firma del Plan de Igualdad
91	Realizar y actualizar la Auditoría retributiva durante la vigencia del Plan de Igualdad (a la mitad del PI) con su correspondiente Valoración de puestos de trabajo si se ha producido cambios en los mismos	Actualización de la Auditoría Retributiva y VPT	RRHH	Dos años desde la firma del Plan de Igualdad
2.-Objetivo específico: Influir en la equidad salarial entre mujeres y hombres creando un documento de promoción profesional basado en la VPT.				
92	Documento que contenga la política de promoción profesional y planes de carrera dentro de la empresa, para toda la plantilla, acorde con la VPT realizada y será adicional junto con los resultados del desempeño, de talento, de formación académica, de experiencia laboral, etc.	Documento elaborado	RRHH	Un año desde la firma del Plan de Igualdad

EJE IX: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
OBJETIVO PRINCIPAL: Adoptar las medidas necesarias para trabajar en la prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en cualquiera de sus modalidades.				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Mejorar la prevención y atención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.				
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Ampliar el trabajo de la empresa en materia de diversidad y protección de la misma.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
93	Revisar y actualizar del Protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo	Documento aprobado	RRHH	Tres meses desde la aprobación del Plan
94	Difundir el protocolo de acoso sexual a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Campaña de difusión	RRHH	Tres meses desde la aprobación del Plan
95	Realizar una infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para toda la plantilla y difundir por los canales habituales de comunicación.	Documento realizado	RRHH	Tres meses desde la aprobación del Plan
96	Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador. Manteniendo la confidencialidad de las partes.	Informe realizado y presentado a la Comisión de seguimiento desagregado por sexo.	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan
97	Incluir en el Pack de bienvenida información sobre el Plan de igualdad, el Protocolo de acoso + firma del compromiso ético.	Información incluida en la acogida presentada a la Comisión de seguimiento.	RRHH	Desde la firma del Plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
98	Formar a la gerencia y mandos intermedios sobre la prevención	Formación impartida	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan

	del acoso y la importancia de su labor en este tema.			
99	Realizar acciones formativas a través de talleres para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o de orientación sexual a toda la plantilla.	Acciones formativas impartidas	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
100	Incluir una formación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género a toda la plantilla.	Formación incluida	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
101	Campañas de sensibilización y/o formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla, promoviendo condiciones de trabajo que evitan dichas situaciones	1- Campaña de sensibilización / formaciones realizadas 2- Nº Personas destinatarias y departamentos. Dato desagregado por sexos	RRHH	Durante la vigencia del Plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Facilitar la aplicación y resolución de conflictos de acoso sexual o por razón de sexo.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
102	Campañas periódicas sobre la existencia del canal de denuncias específico para el acoso sexual y por razón de sexo	La campaña	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan
103	Campañas de sensibilización y/o formación en materia de acoso, diversidad de género y orientación sexual a la totalidad de la plantilla y puestos con personal a cargo, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso y la discriminación en cualquiera de sus modalidades.	La campaña	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan

EJE X: Salud laboral desde la perspectiva de género				
OBJETIVO PRINCIPAL: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar que las herramientas de PRL se adaptan a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.				
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar las situaciones que causan baja IT a la plantilla en atención al sexo y para poder detectar situaciones de mejora.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
104	Las evaluaciones de riesgos psicosociales por puestos se realizarán cada 4 años. El resultado de estas evaluaciones debe figurar desagregado por sexo, puesto, departamento y centro de trabajo.	Informe de riesgos psicosociales y medidas correctoras	RRHH	Cada 4 años
105	Posibilitar los cambios o adaptación de puestos y el tiempo de trabajo en caso de riesgos durante el embarazo o lactancia natural.	1- Nº de veces que se ha cambiado el puesto y/o tiempo de trabajo. 2- Nº de veces que se ha adaptado el puesto de trabajo.	RRHH	Anualmente, desde la firma del Plan
106	Revisar y difundir entre la plantilla el Protocolo de riesgos en el embarazo y lactancia natural.	Documento revisado, implementación del Protocolo y campaña de difusión	RRHH	Durante el 1º año del Plan
107	Los informes relacionados con Prevención de riesgos laborales, incluyendo la siniestralidad, enfermedades profesionales y prácticas preventivas, contendrán la información desagregada por sexo, departamento y centro de trabajo.	1- Datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo, departamento y centro de trabajo. 2- Investigaciones realizadas diferenciadas por sexo, departamento y centro de trabajo	RRHH	Anualmente, desde la firma del Plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Difundir las medidas en materia de Salud Laboral.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
108	Difundir mediante formación y/o comunicación directa, las medidas	Campañas o formaciones hechas para la divulgación.	RRHH	Desde la aprobación del plan

	adoptadas en salud laboral a la plantilla.			
OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Ayudar a la plantilla en el cuidado de personas dependientes al ser una empresa feminizada y conociendo que socialmente son las mujeres las que se hacen cargo de estas tareas.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
109	Realizar campañas informativas recordando la existencia del Fondo de Ayuda Social.	La Campaña	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan
Objetivo específico 5: Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la salud laboral				
110	Crear documento de recogida de información desagregada por sexo, que aporten información para definir una política de prevención desde las necesidades específicas de las mujeres.	Elaboración del documento	Servicio de Prevención	Anualmente desde la firma del Plan
111	Investigar y recoger en un documento cuáles han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales analizadas con perspectiva de género	Elaboración del documento	Servicio de Prevención	Anualmente desde la firma del Plan
112	Realizar un estudio que muestre si los puestos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres en la empresa, pueden repercutir en distintas enfermedades profesionales en función del género.	Estudio realizado e informado a la Comisión de Seguimiento	Servicio de Prevención	Anualmente desde la firma del Plan
113	Realizar un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categorías de los últimos 4 años	Informe enviado a la Comisión de Seguimiento	Servicio de Prevención	Anualmente desde la firma del Plan
114	Formar a la persona responsable del área de seguridad y salud en la empresa para que adquiera conocimientos en los temas relacionados con la perspectiva de género en el área de salud laboral, con el fin de transmitir estos conceptos al resto de la empresa.	Formación realizada	RRHH	En el plazo de dos años desde la firma del Plan
Objetivo específico 6: Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer, desde el punto de vista de ergonomía y la gestión de posibles vinculaciones de dolencias y/o enfermedades relacionadas con el desarrollo de un puesto de trabajo feminizado.				

115	Continuar trabajando con el Servicio de Prevención todos aquellos aspectos que supongan la existencia de un Plan de tratamiento de medidas terapéuticas para enfermedades específicas de la mujer	Información anual remitida a la Comisión de Seguimiento	Servicio de Prevención	Anualmente desde la firma del Plan
Objetivo específico 7: Asegurar la puesta en marcha del protocolo de riesgos en situación de embarazo				
116	Revisar el protocolo de riesgos en situación de embarazo	Revisión realizada	RRHH	Durante el 1º año del Plan
117	Crear y/o Adaptar espacios de descanso para las embarazadas y periodos de lactancia.	Análisis de la posible adaptación y comunicación a la Comisión de Seguimiento	RRHH y Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan
Objetivo específico 8: Difundir el protocolo de PRL (protección de riesgos laborales)				
118	Crear un documento con los riesgos específicos que afectan a cada puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos desde una perspectiva de género.	Documento elaborado	Servicio de Prevención	Durante el 1º año del Plan
Objetivo específico 9: Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales				
119	Realizar encuestas de clima laboral cada dos años	Encuesta realizada	RRHH	Cada dos años
120	Analizar a través de las encuestas de clima laboral si las personas trabajadoras perciben de manera diferente el ambiente y si lo consideran permisivo con el machismo (comentarios, chistes) de manera que pueda suponer una discriminación, violencia, desagrado, desasosiego o incomodidad, desagregada por sexo	Pregunta incluida en la encuesta	RRHH	Cada dos años

EJE XI: Violencia de género				
OBJETIVO PRINCIPAL: Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de Víctimas de Violencia de Género.				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Articular medidas concretas para ayudar a las personas afectadas por este tipo de violencia.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
121	Revisar/actualizar el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género incluyendo en dicho documento las medidas recogidas en el eje de violencia de género y/o en el ámbito de la familia del presente Plan de Igualdad.	Revisión del Protocolo	RRHH	Dos años desde la aprobación del Plan
122	Realizar campañas informativas sobre la existencia del protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y/o en el ámbito de la familia.	Campañas anuales	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan
123	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los casos de víctimas de violencia de género o violencia en el ámbito de la familia tratados y las medidas aplicadas.	Informe realizado y presentado a la Comisión	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan
124	Se favorecerá el traslado de la víctima de violencia de género y/o en el ámbito de la familia a cualquier centro de trabajo de la empresa, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses previa acreditación de su situación (mediante sentencia, documentación judicial o certificación de un profesional acreditado en la materia).	Nº de traslados realizados y nº de solicitudes desagregado por sexo	RRHH	Desde la firma del Plan
125	En caso de traslado o cambio de domicilio de la víctima de violencia el permiso de mudanza será de 4 días previa acreditación de su situación (mediante sentencia, documentación judicial o certificación de un profesional acreditado en la materia).	Nº de personas que han hecho uso de esta medida desagregado por sexo	RRHH	Desde la firma del Plan
126	Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria a las personas víctimas de violencia, previa acreditación de su situación (mediante sentencia,	Nº de personas que han hecho uso de esta medida desagregado por sexo	RRHH	Desde la firma del Plan

	documentación judicial o certificación de un profesional acreditado en la materia).			
127	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de la víctima de violencia de género y/o doméstica o de sus hijos/as menores de edad, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los Servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. Del mismo modo, se entenderán justificadas las ausencias relacionadas con la realización de trámites legales propios de la situación de violencia en la que se encuentra la persona trabajadora. Siempre con la correspondiente acreditación.	Nº de personas a las que se ha aplicado esta medida desagregada por sexo.	RRHH	Desde la firma del Plan
Objetivo específico 2: Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.				
128	Crear un documento con los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y difundirlo entre toda la plantilla	Documento elaborado	RRHH	Durante el primer año del Plan
129	Formar a la gerencia y los mandos intermedios sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	Formación realizada	RRHH	Durante la vigencia del Plan
130	Actualizar un Protocolo de Prevención de Violencia de Género en el que se recopile la legislación vigente en materia de violencia de género y las mejoras que existen de aplicación en el convenio colectivo, así como los recursos existentes en esta materia.	Actualización realizada	RRHH	Durante el primer año del Plan
131	Contactar con instituciones y asociaciones que trabajan con mujeres víctimas de violencia de género para ofrecerles formación e incorporarlas a la plantilla y/o mantenerlas en una bolsa de empleo para incorporarlas cuando	Contactos realizados y notificados a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Durante el primer año del Plan

	existan vacantes para los puestos de trabajo que puedan realizar según su formación y /o capacitación, utilizando medidas de discriminación positiva o acciones positivas			
Objetivo específico 3: Sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia y gravedad de la VG como acción de responsabilidad con la sociedad.				
132	Realizar talleres de sensibilización frente a la Violencia de Género, incluyendo temas como: • Concepto de Violencia de Género • El ciclo de la violencia • Recursos existentes • Teléfonos de ayuda y cómo funcionan • Otros conceptos.	Talleres realizados	RRHH	Durante la vigencia del Plan
133	Impartición de píldoras informativas, talleres y/o charlas de concienciación y sensibilización enfocadas a la “detección de micromachismos”	Realización de las píldoras, talleres y/o charlas	RRHH	Durante los dos primeros años del Plan
Objetivo general 4: Inserción en la empresa de mujeres víctimas de violencia de género (dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, que buscan su inserción sociolaboral y, de este modo, acceder a una independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva autonomía)				
134	Colaborar con instituciones que tengan bolsas de empleo con mujeres víctimas de violencia de género	Número de instituciones contactadas	RRHH	Durante los tres primeros años del Plan
135	Adaptación de las fechas vacacionales de los casos concretos en los que su derecho de protección o de asistencia social lo justifique, previa acreditación de su situación (mediante sentencia, documentación judicial o certificación de un profesional acreditado en la materia).	Número de adaptaciones realizadas	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan
136	Concesión de los permisos necesarios para el desarrollo de las funciones administrativas, judiciales o médicas necesarias para hacer efectivo el derecho a la protección o a la asistencia social previa acreditación de su situación (mediante sentencia, documentación	Número de permisos concedidos	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan

	judicial o certificación de un profesional acreditado en la materia).			
137	Recolocación en otro centro de trabajo siempre que sea posible organizativamente, que exista vacante, y para el mismo puesto o similar de las trabajadoras víctimas de violencia de género que así lo soliciten previa acreditación de su situación (mediante sentencia, documentación judicial o certificación de un profesional acreditado en la materia).	Número de recolocaciones realizadas	RRHH	Anualmente desde la firma del Plan
138	Inscripción de la empresa en la "Red de Entidades por una Sociedad Libre de Violencia de Género", comprometiéndose a difundir la campaña "Hay Salida" y dar a conocer el servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género 016 y el Servicio de Atención a la Mujer Víctima de Violencia existente en el 112 Canarias.	Inscripción realizada	RRHH	Durante el primer año del Plan

EJE XII: Colectivo LGTBIQ+				
Objetivo principal: Tomar medidas que eviten situaciones de discriminación al colectivo LGTBIQ+				
Objetivo general: Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Ampliar el trabajo de la empresa en materia de diversidad y protección de la misma.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
139	Garantizar que las personas sean tratadas de acuerdo con su identidad de género, respetando la expresión corporal, la dignidad y privacidad de las personas, <u>mediante la formación de materia de Igualdad y acoso a las personas responsables de equipos.</u>	1- Formaciones realizadas 2- Nº de personas formadas (dato desagregado por sexo) 3- Contenido 4- Formador/a	RRHH	Durante la vigencia del Plan
140	Elaboración de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en virtud de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su desarrollo reglamentario	Protocolo aprobado	RRHH	Hasta el 31 de diciembre de 2023
Objetivo específico 2: Garantizar el respeto por el colectivo.				
141	Elaborar un código de conducta donde se trate el respeto por los colectivos LGTBI -Implantar Conductas de Respaldo a las "Normas de Conducta para las empresas "de Naciones Unidas para proteger los derechos de las personas LGTBI	Código de Conducta elaborado	RRHH	Hasta el 31 de diciembre de 2023
142	Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género	Número de casos detectados y comunicados a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Durante la vigencia del Plan
143	Elaborar un protocolo contra el abuso , la discriminación, y la violencia hacia el colectivo	Protocolo aprobado	RRHH	Hasta el 31 de diciembre de 2023

EJE XIII: Lenguaje inclusivo				
OBJETIVO PRINCIPAL: Promover una imagen y mensaje igualitario de mujeres y hombres y garantizar una comunicación inclusiva y no sexista				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo con en el resto de herramientas utilizadas .				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
144	Campaña informativa instando al cumplimiento de lo desarrollado en la Guía de comunicación no sexista indicando que es de obligado cumplimiento en las comunicaciones internas y externas.	La campaña	RRHH	Anualmente desde la aprobación del Plan
145	Revisar y corregir el lenguaje, imágenes, textos y demás contenido que se utilicen para las comunicaciones internas y externas, conforme a la Guía de comunicación no sexista.	Listado de revisiones realizadas	RRHH	Durante la vigencia del plan.
146	Crear un canal específico de comunicación en materia de Igualdad digital protegiendo la intimidad de la persona que comunica. Realizando un informe de las consultas que se reciban en esta materia.	Canal creado e informe resumen de las consultas recibidas	RRHH	Durante la vigencia del plan
Objetivo específico 2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal en igualdad de oportunidades aprovechando los canales existentes en la compañía (o creando nuevos)				
147	Comunicar a las personas trabajadoras quienes son las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Comunicación realizada	RRHH	En el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan
148	Elaborar un manual-Guía donde se recoja un resumen práctico de consulta sencilla que incluya los resultados más destacados del diagnóstico y los puntos más significativos de trabajo del Plan de Igualdad.	Elaboración del Manual	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
149	Crear un enlace en la WEB corporativa que plasme el compromiso de la misma con la igualdad	Inclusión del enlace	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
Objetivo específico 3: Sensibilizar al personal sobre la importancia del uso de un lenguaje NO sexista.				

150	Realizar formaciones para el correcto uso de un lenguaje neutro, al equipo Gerencia, para proporcionarles herramientas necesarias para utilizar correctamente el lenguaje inclusivo en la empresa	Formación realizada	RRHH	Tres años desde la aprobación del Plan
151	Elaborar un folleto/Infografía en materia del uso no sexista del lenguaje, tratando de incorporar buenas prácticas en el uso del lenguaje coloquial o social en el ámbito laboral.	Folleto/infografía elaborada	RRHH	Dos años desde la aprobación del Plan
Objetivo específico 4: Formalizar el uso de un lenguaje no sexista de forma transversal en todas las acciones organizadas por la empresa y que deban ser comunicadas.				
152	Revisar el manual de usos no sexistas del lenguaje y ponerlo a disposición de las personas de la empresa que redactan comunicados tanto internos como externos.	Revisión y comunicación realizada	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
153	Revisar la documentación que se utiliza en la empresa, tanto documentación interna como externa para dar una imagen real del uso del lenguaje y las imágenes inclusivas y no sexistas.	Revisión realizada	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan
154	Revisar los canales de comunicación online externos (web corporativa, Facebook, etc.), para confirmar o corregir que no se realiza una publicidad no inclusiva y en la que se representa de manera equilibrada tanto hombres como mujeres.	Revisión realizada	RRHH	Un año desde la aprobación del Plan

9. Aplicación y seguimiento.

El sistema de aplicación y seguimiento va a permitir garantizar la puesta en marcha de las medidas acordadas en el presente documento y 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.

Así, 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 aplicación y el seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la **Comisión de Seguimiento** que se constituirá al efecto y su procedimiento será el siguiente:

- 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.

10. Evaluación y revisión periódica.

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.

El órgano responsable de realizar la evaluación y revisión del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento.

El procedimiento para llevar a cabo la evaluación y revisión será el siguiente:

- 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.

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.

11. Composición y funcionamiento de la comisión encargado del seguimiento, evaluación y revisión.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad estará formada por cuatro personas, dos en representación de las personas trabajadoras y dos en representación de la empresa.

- *Representación de las personas trabajadoras:*

Nombre y apellidos	Condición	Puesto de trabajo	Sindicato
Mercedes Rodríguez Noda	Miembro Comité de Empresa de Santa Cruz de Tenerife	Teleoperadora 012	CC.OO
Iballa Tomé Trujillo	Miembro Comité de Empresa del Centro de Tenerife y en representación de centros sin RLPT Las Palmas	Teleoperadora 012	U.G.T
Juan Manuel Quintero Pérez	Miembro Comité de Empresa Tenerife	Coordinador 112	USO
Humberto Rodríguez Padilla	Persona nombrada por CC.OO para representar centros sin RLPT Las Palmas	Coordinador a 112	CC.OO
Ana Méndez Salazar	Delegada de personal 112 Las Palmas	Teleoperadora 112	CC.OO

- *Representación de la empresa:*

Nombre y apellidos	Puesto de trabajo
Santiago Ramírez Said	Responsable de Sistemas de Gestión
Anaga Padrón Cabrera	Responsable de Desarrollo de RRHH
Cristina Güeto Barrionuevo	Responsable de Administración de RRHH

Este órgano tendrá las siguientes funciones:

1. Promover la puesta en marcha de las medidas acordadas.
2. Realizar el seguimiento del Plan de Igualdad para 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 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.

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

12. 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 presenta Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, por lo que el cronograma es el que se detalla a continuación, sin perjuicio de que pueda sufrir modificaciones en el seno de la Comisión de Seguimiento:

AÑO	2024												2025												2026												2027			
MES	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4				
Eje 1: Proceso de selección y contratación																																								
MEDIDA 1																																								
MEDIDA 2																																								
MEDIDA 3																																								
MEDIDA 4																																								
MEDIDA 5																																								
MEDIDA 6																																								
MEDIDA 7																																								
MEDIDA 8																																								
MEDIDA 9																																								
MEDIDA 10																																								
MEDIDA 11																																								
MEDIDA 12																																								
MEDIDA 13																																								
MEDIDA 14																																								
MEDIDA 15																																								
MEDIDA 16																																								
MEDIDA 17																																								
Eje 2: Clasificación profesional																																								
Eje 3: Formación																																								
MEDIDA 18																																								
MEDIDA 19																																								
MEDIDA 20																																								
MEDIDA 21																																								
MEDIDA 22																																								
MEDIDA 23																																								
MEDIDA 24																																								
MEDIDA 25																																								
MEDIDA 26																																								
MEDIDA 27																																								
MEDIDA 28																																								
MEDIDA 29																																								
MEDIDA 30																																								
MEDIDA 31																																								
MEDIDA 32																																								
MEDIDA 33																																								
MEDIDA 34																																								

59

AÑO													2024												2025												2026												2027			
MES	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4				
Eje 11: Violencia de género																																																				
MEDIDA 121																																																				
MEDIDA 122																																																				
MEDIDA 123																																																				
MEDIDA 124																																																				
MEDIDA 125																																																				
MEDIDA 126																																																				
MEDIDA 127																																																				
MEDIDA 128																																																				
MEDIDA 129																																																				
MEDIDA 130																																																				
MEDIDA 131																																																				
MEDIDA 132																																																				
MEDIDA 133																																																				
MEDIDA 134																																																				
MEDIDA 135																																																				
MEDIDA 136																																																				
MEDIDA 137																																																				
MEDIDA 138																																																				
Eje 12: Colectivo LGTBQ+																																																				
MEDIDA 139																																																				
MEDIDA 140																																																				
MEDIDA 141																																																				
MEDIDA 142																																																				
MEDIDA 143																																																				
Eje 13: Lenguaje inclusivo																																																				
MEDIDA 144																																																				
MEDIDA 145																																																				
MEDIDA 146																																																				
MEDIDA 147																																																				
MEDIDA 148																																																				
MEDIDA 149																																																				
MEDIDA 150																																																				

13.Procedimiento de modificación.

En el proceso de aplicación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad pueden surgir discrepancias que hagan necesaria la modificación del presente documento.

En este sentido, cualquiera de las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento podrá proponer iniciar el proceso de modificación del Plan de Igualdad en cualquier momento 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.

La propuesta se deberá realizar con carácter previo a cualquier de las reuniones de seguimiento y evaluación marcadas para que puedan ser estudiadas por el resto de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Tras el oportuno debate las propuestas de modificación deben aprobarse por mayoría simple.

14. Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos.

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