

CONTACTEL

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA  CONTACTEL
TELESERVICIOS, S.A.



Índice

1. Introducción	3
2. Marco Normativo	3
3. Objetivo general y específicos	4
4. Metodología	6
5. Descripción de los datos del cuestionario a la plantilla	7
6. Descripción de los datos de los formularios	13
7. Conclusiones de la situación actual de la empresa en materia de igualdad	14



14

Introducción

En estas páginas se van a recoger los resultados del análisis y diagnóstico de la situación en materia de igualdad de oportunidades en la que se encuentra la empresa Contactel Teleservicios S.A., llevado a cabo por la empresa de consultoría Adecco Training realizado durante el año 2017. Las conclusiones que se van a extraer de este diagnóstico producirán las medidas a llevar a cabo para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el grupo.

Marco normativo



El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ha resultado insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, la todavía escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran como la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente.

El artículo 14 de la **Constitución Española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos para promover que la igualdad sea efectiva. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos

textos internacionales sobre derechos humanos.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea y en nuestro país tiene su principal herramienta en la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Como marco referencial a la hora de abordar un Plan de Igualdad en una empresa privada, establece en su Capítulo III Los Planes de Igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la Igualdad. En donde explicita que las empresas están obligadas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, negociadas y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. En este mismo capítulo en el artículo 49, se establecerá apoyo a las empresas que no estando obligadas, impulsen la adopción voluntaria de planes de igualdad. En relación al contenido, se establece en el artículo 46, que deben ser un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de la situación. Se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

En el punto segundo se especifica las áreas que deberían contemplar los planes de igualdad (acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo).

Objetivo general y específicos

El objetivo de este diagnóstico es permitir conocer la situación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género, con la finalidad de proporcionar una base suficiente para trazar objetivos y acciones para la formulación de un efectivo Plan de Igualdad en la Empresa.

Como objetivos operativos se han establecido algunos:

- Analizar la opinión del personal en relación a la política empresarial en materia de igualdad.
- Distinguir las diferentes áreas de mejora en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Examinar con perspectiva de género los procedimientos internos de la empresa para distinguir las fortalezas y las debilidades de los mismos.
- Analizar cuantitativamente la situación de hombres y mujeres en la empresa, en relación a la retribución salarial, condiciones laborales, promoción interna, conciliación, acceso al empleo, paridad en los puestos de gobierno y administración de la empresa.
- Mejorar la participación del personal en los proyectos transversales de la empresa.
- Implicar al personal y a la dirección en la construcción de un proyecto en materia de género e igualdad.



Metodología

El enfoque de este diagnóstico es con perspectiva de género, identificado las variables que pueden ser susceptibles de desigualdades y teniendo en cuenta los aspectos definidos en materia de igualdad laboral en la Ley Orgánica 30/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido se ha tomado como referencia el cuestionario técnico denominado: "Cómo mido la situación de igualdad en mi Empresa", realizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como un primer acercamiento y análisis a la situación de igualdad. Posteriormente se han realizado diferentes entrevistas para recoger aspectos cualitativos en relación a los procedimientos internos

en la empresa en relación a los aspectos que establece la Ley Orgánica 30/2007 que se deben de abordar en la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad. Procedimientos de selección y promoción interna, en desarrollo procedimiento de evaluación, procesos de comunicación interna.

También se han recogido los documentos internos de recursos humanos: Organigramas, diferentes Convenios colectivos, plan de igualdad anterior y demás textos internos.

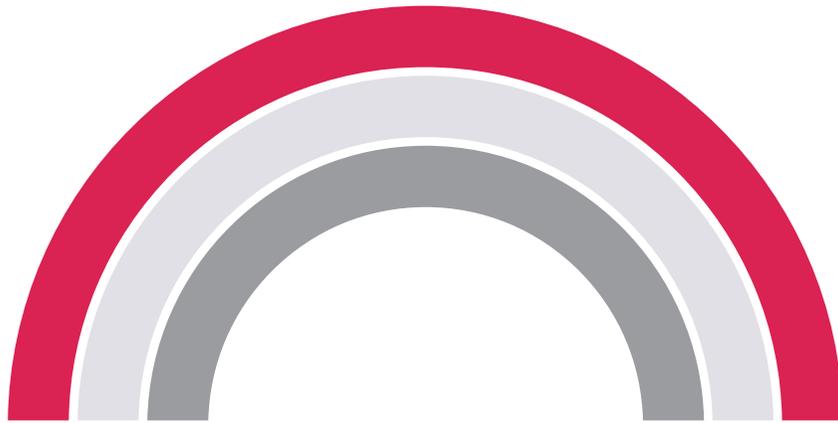


Se han recogido datos cuantitativos desagregados por sexo siguiendo los formularios establecidos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para recoger objetivamente aspectos como la redistribución salarial, las condiciones laborales, formación y puestos de responsabilidad ocupados en la actualidad.

Por último se ha desarrollado un cuestionario estructurado a medida para la plantilla, siguiendo las indicaciones establecidas por el Instituto de la Mujer, en donde se realizan preguntas cerradas con escalas tipo Likert, para incorporar opiniones individuales sobre las

acciones que creen necesarias para fomentar la igualdad de oportunidades dentro de su empresa y en el sector de actividad donde inciden sus servicios, así conseguimos aumentar la participación del total de la plantilla. Este cuestionario se ha realizado de manera on-line.

Hitos del diagnóstico:



- 01 Estudio cualitativa y cuantitativa de la información de los formularios y documentos aportados
- 02 Elaboración, pase y análisis de las encuestas
- 03 Análisis, elaboración y diseño del documento del diagnóstico

Descripción de los datos del cuestionario a la plantilla

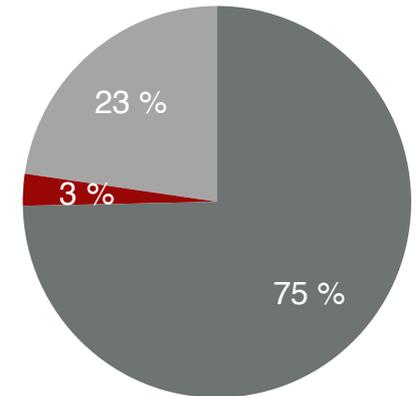
A continuación se describirán los datos obtenidos de los cuestionarios realizados de manera on-line e individual en cada uno de los centros de la empresa.

Se han realizado un total de 229 encuestas individualizadas on-line, entre ellas 28 han sido a hombres de la plantilla y 201 a mujeres trabajadoras. Por lo que la muestra es representativa al total de la plantilla y se pueden realizar proporciones. El cuestionario en principio cuenta con una batería de 14 preguntas en las que las personas deben elegir entre si, no o no saben. A continuación recogemos esos resultados:

1. En relación a la primera pregunta sobre si la empresa tiene en cuenta la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres el 74,67% han contestado que si, un 2,62% opina que no y un 22,71% no sabe si la empresa respeta este principio. Si tenemos en cuenta la variable sexo, el 74,13% de las mujeres opina que si al igual que el 78,57% de los hombres, el 22,88% de las mujeres no sabe y el

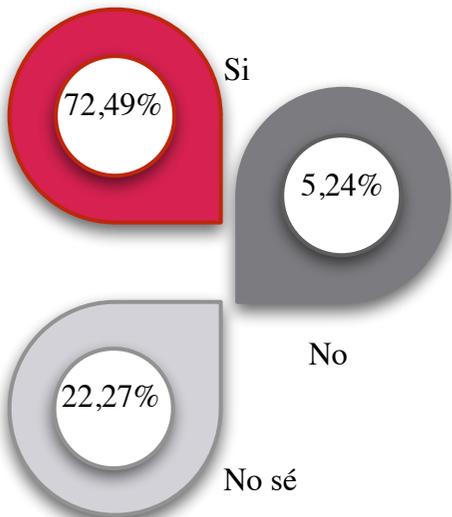
21,43% de los hombres tampoco, solo el 2,98% de las mujeres opina que no.

● si ● no ● no sé

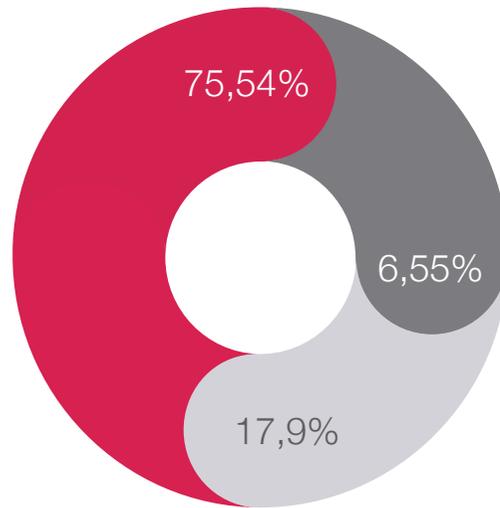


2. En la segunda pregunta tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de **acceso en el proceso de selección de personal**, el 72,49% opina que si, el 5,24% opina que no y que no sabe un 22,27%. Si tenemos en cuenta la variable sexo, el 72,14% de las mujeres opina que si se accede por igual a los procesos de selección al igual que el 75% de los hombres, tanto un 7,14% de los hombres opina que no al igual que un 4,97% de las

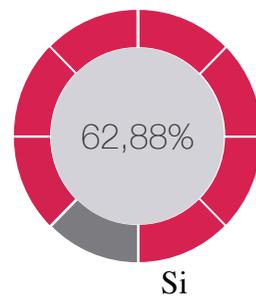
mujeres, y tanto un 17,86% de los hombres como un 22,88% de las mujeres opinan que no saben.



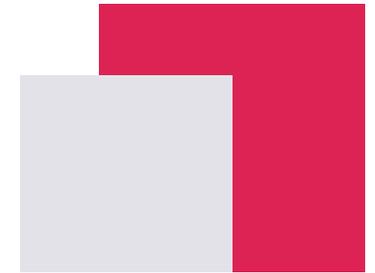
3. En la tercera pregunta un 75,54% de las personas que contestaron el cuestionario opinan que si pueden **acceder por igual a la formación ofrecida por la empresa**, frente a un 6,55% que opina que no y un 17,9% que no sabe. Teniendo en cuenta la variable sexo, el 78,57% de los hombres opina que si al igual que el 75,12% de las mujeres, sólo un 6,96% de las mujeres y un 3,57% de los hombres opina que no y un 17,91% de las mujeres y un 17,86% de los hombres no saben.



4. En la cuarta pregunta el 62,88% de las personas que contestaron el cuestionario opina que tanto **las trabajadoras como los trabajadores promocionan por igual**, el 9,17% opina que no y el 27,95% no sabe. Si tenemos en cuenta la variable sexo, el 62,68% de las mujeres opinan que si, al igual que el 64,28% de los hombres, el 9,45% de las mujeres opinan que no al igual que el 7,14% de los hombres y un 27,86% de las mujeres y un 28,57% de los hombres opinan que no saben.

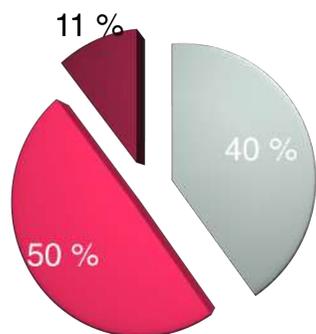


5. En la quinta pregunta el 85,59% de las personas que contestaron el cuestionario comentan que no han **solicitado mejoras en las condiciones salariales** frente al 12,23% que refiere que si. En relación a la variable sexo el 12,44% de las mujeres refieren que si han solicitado mejoras, al igual que el 10,71% de los hombres, el 85,07% de las mujeres comentan que no al igual que el 89,28% de los hombres.



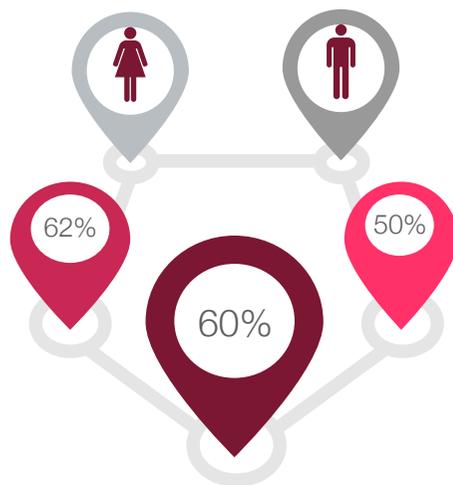
6. En relación a la **retribución salarial adecuada**, el 49,34% de las personas que contestaron al cuestionario opina que no es adecuada, un 39,74% opina que si y el 10,48% no sabe. En relación a la desagregación por sexos, el 40,3% de las mujeres opina que si es adecuada y un 49,75% que no lo es, y un 9,45% no sabe. El 46,43% de los hombres opina que no es adecuada, el 35,71% que si y un 17,86% no sabe.

● Si ● No ● No sé

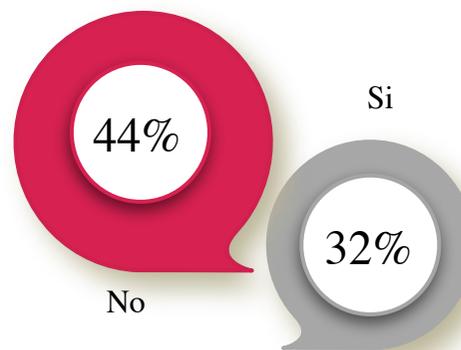


7. En cuanto a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** el 60,26% de las personas que contestaron el cuestionario opina que la empresa facilita la conciliación, el 24,45% opina que no y un 15,28% no sabe. El 61,7% de las mujeres opina que si facilita al igual que el 50% de los hombres. Tanto el 24,38% de las

mujeres y el 25% de los hombres opinan que no y un 13,93% de las mujeres y un 25% de los hombres no saben si la empresa facilita la conciliación laboral.



8. En la octava pregunta el 44,1% de las personas que contestaron el cuestionario opinan que no **conocen las medidas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar**, el 31,88% si las conocen. Si tenemos en cuenta la diferencia por sexos, el 43,28% de las mujeres opina que no y el 32,83% que si las conoce. El 50% de los hombres no las conoce a diferencia del 25% que si las conoce.

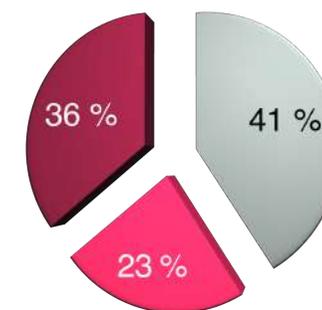


9. En relación al **acoso laboral**, el 68,99% de las personas que contestaron al cuestionario opina que si **sabrían actuar ante un caso de acoso laboral** frente a un 23,58% que opina que no y un 6,13% que no sabe si sabe como actuar o no. Si tenemos en cuenta la desagregación por sexos, tanto el 69,15% de las mujeres y el 67,85% de los hombres si sabe cómo actuar, frente al 22,38% de las mujeres y el 32,14% de los hombres que no saben cómo actuar y el 6,96% de las mujeres no sabe si conoce cómo actuar o no.

10. En consideración de si las personas creen que la empresa necesita un **plan de igualdad** el 40,17% opina que si, el 23,14% opina que no y el 35,37% no sabe. En

relación a lo que opinan los hombres, 39,28% refiere que si al igual que el 40,3% de las mujeres, a diferencia del 39,28% de los hombres y del 20,89% de las mujeres que opinan que no, un 21,43% de los hombres y un 37,31% de las mujeres no saben.

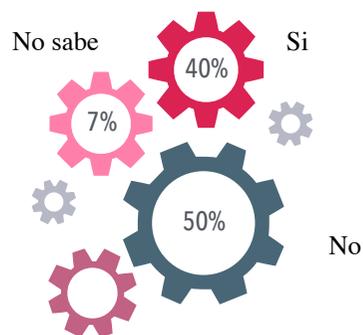
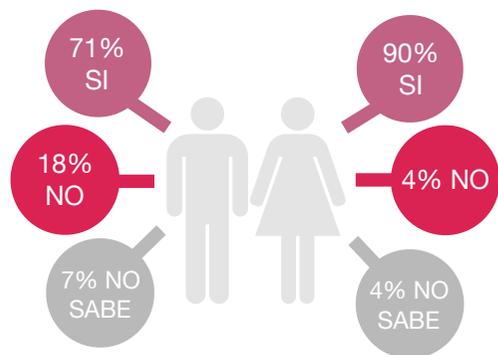
● Si ● No ● No sé



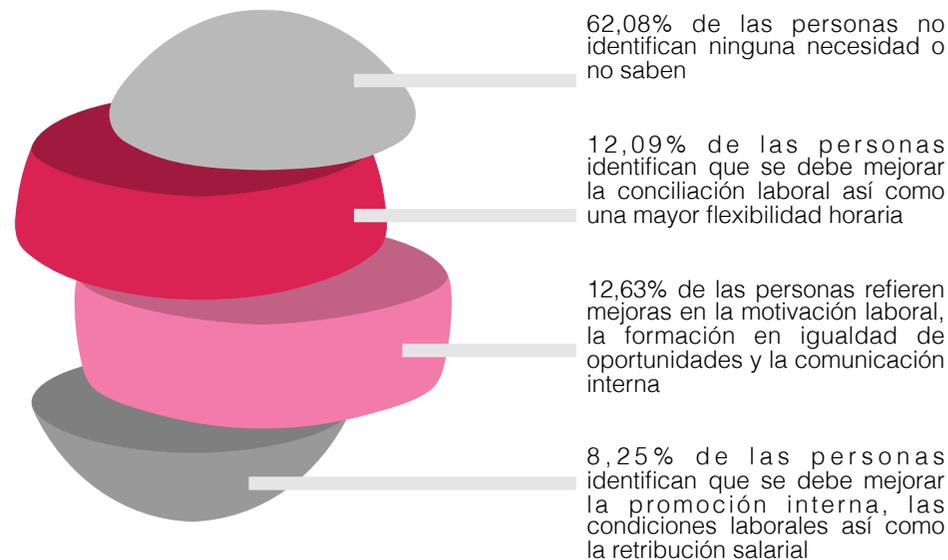
11. En cuanto a la **comunicación interna si es con lenguaje inclusivo**, el 67,25% de las personas refieren que si, el 10,92% piensa que no y un 20,09% no sabe. En relación a los hombres el 57,14% opina que si y tanto un 21,43% que no y no sabe. Las mujeres opinan un 68,66% que si utilizan lenguaje no sexista, el 9,45% no y un 19,9% no sabe.

12. Respecto a si la **empresa debería incluir nuevas estrategias que mejoren la motivación laboral**, el 87,77% de las personas opinan que si, el 5,67% que no y un 4,37% no sabe. Las mujeres refieren un 90,05% que si al igual que el 71,43% de los hombres, un 3,98% de las mujeres opinan que no al igual que el 17,86% de los hombres, un 7,14% de hombres refiere que no sabe al igual que el 3,98% de mujeres.

14. En cuanto a si en la **actualidad se sienten menos motivados o motivadas**, el 40,61% de las personas refieren que si, el 50,22% piensa que no y un 7,42% no sabe. En relación a los hombres opina el 24,15% que si, 75,85% que no y nadie no sabe. Las mujeres opinan un 38,46% que si, el 53,85% no y un 7,69% no sabe.



Las encuestas on-line contienen una serie de preguntas abiertas. En relación a la pregunta abierta sobre las **necesidades que identificas en tu empresa**, las personas colaboradoras han contestado sobre diferentes aspectos que se han agrupado en diferentes factores que se enumeran a continuación:



Entre otros factores en menor frecuencia se encuentran:

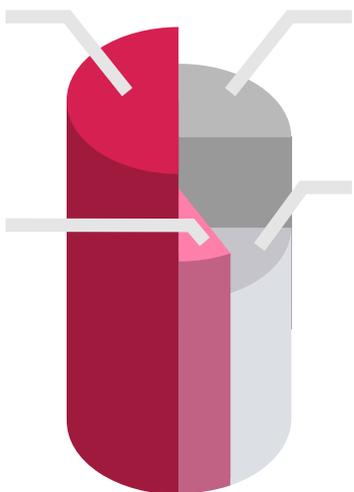
Aumentar la plantilla masculina, guardería, selecciones igualitarias, utilización de lenguaje inclusivo, mayor implicación de los sindicatos.



En cuanto a las **medidas que creen que se podrían desarrollar en la empresa para facilitar la igualdad de oportunidades**, al igual que en la pregunta anterior la mayoría de las respuestas aluden a que ninguna, a que la empresa ya promueve la igualdad así como que no saben. En otro porcentaje se sitúan:

Contratación paritaria, más hombres en la empresa

Meritocracia, transparencia en las promociones internas, lenguaje inclusivo



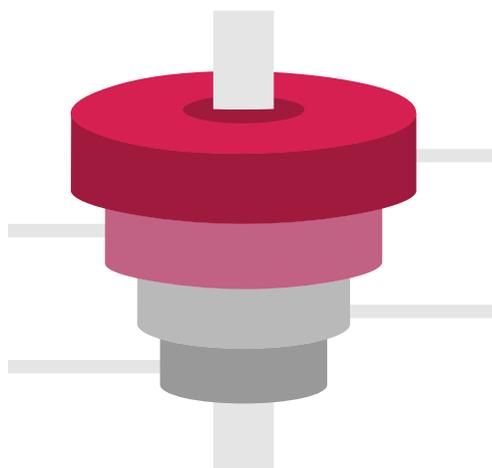
Flexibilidad horaria, formación en igualdad de oportunidades, mejora de la comunicación interna

Incentivos, mejoras salariales, trabajo en equipo paritario, estrategias antiestrés, facilitar la maternidad y valoración de la persona

Respecto a la tercera pregunta abierta **cómo consideran que se puede facilitar el desarrollo del plan**, la plantilla opina:

Un 31,37% refiere que la empresa debe fomentar la participación en todo el proceso

Un 7,84% refiere que se deben cumplir las medidas aprobadas y una Comisión permanente de igualdad



Un 45,1% opina que debe existir comunicación continua

Un 17,65% refiere que deben desarrollarse acciones de formación interna relacionadas con la igualdad

En relación a **otras sugerencias**:

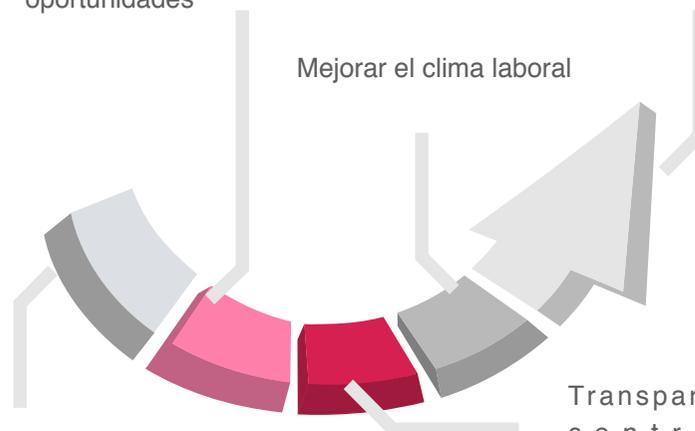
Comunicación continua del plan de igualdad, formación en igualdad de oportunidades

Conciliación laboral, mejorar la contratación, evitar favoritismos

Mejorar el clima laboral

Promoción interna a puestos de responsabilidad, conciliación laboral, mejorar la motivación

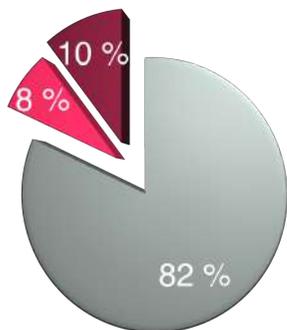
Transparencia en la contratación, evaluaciones de desempeño, reformar el office, mayor empatía



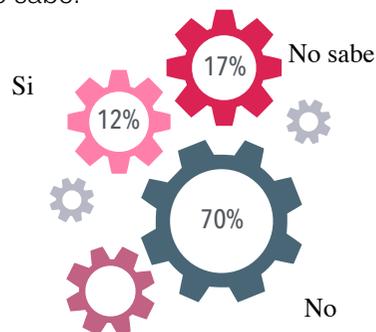
En el cuestionario aparecen siete preguntas de tipo cerrado, que hacen referencia a aspectos generales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. En relación a la pregunta sobre la **difficultad que tienen las mujeres a la hora de encontrar trabajo** puede ser debido por la maternidad y/o cuidados a personas dependientes un 79,04% refiere que si, un 7,42% opina que no y un 10,04% no sabe. Teniendo en cuenta el sexo de la persona que contesta un 82,58% de las mujeres opinan que si al igual que un 53,57% de los hombres, las mujeres opinan que no un 6,96% y los hombres un 10,71%.

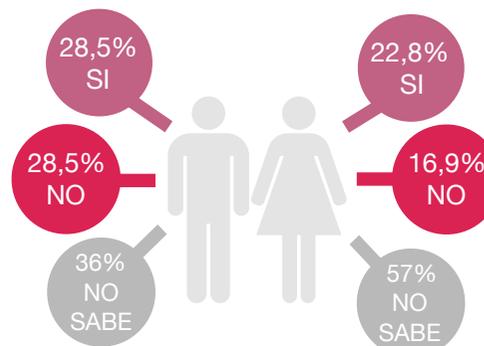
● Si ● No ● No sé



2. En cuanto a si **las leyes de igualdad discriminan a los hombres**, un 69,54% opina que no, un 12,23% opina que si y un 17,03% que no sabe. Los hombres refieren en un 50% que no, un 32,14% que si y un 10,71% que no sabe. Las mujeres opinan un 69,15% que no, un 9,45% que si y un 17,91% no sabe.



3. Sobre si existen **un gran número de denuncias falsas de violencia de género** el 23,58% opina que si, el 54,15% no sabe y el 18,34% opina que no. En relación al sexo, los hombres opinan que si un 28,57% las mujeres un 22,88%, los hombres opinan que no un 28,57% y las mujeres un 16,91%, un 56,72% de las mujeres opina que no saben como un 35,71% de los hombres.

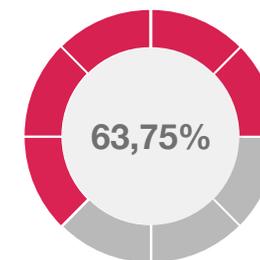


4. En consideración a la pregunta de si **las medidas para prevenir el acoso sexual deben ser las mismas para hombres que para mujeres** el 79,47% refiere que si, y un 11,35% que no. El 71,43% de los hombres opinan que si, el 80,6% de las mujeres opinan que si, un 10,94% de los hombres refiere que no al igual que un 14,28% de las mujeres.

5. Referente a si **existe discriminación hacia las mujeres en el mundo**, el 92,14% opina que si y el 3,05% no sabe. Los hombres opinan que si un 89,28% y un 3,57% opina que no sabe, un 92,54% de las mujeres refiere que si y un 2,98% no sabe.

6. En relación a a si **existe todavía discriminación hacia las mujeres en España**, el 90,39% opina que si, el 2,62% no sabe y el 3,06% opina que no. Las mujeres refieren en un 91,54% que si, el 1,99% no sabe y un 2,98% opina que no. Los hombres en un 82,14% opina que si, un 7,14% que no sabe y un 3,57% que no.

7. Respecto a la última pregunta del cuestionario de si **las mujeres no saben lo que tienen, siempre la gente se queja por todo**, un 63,75% opina que no, un 22,71% que no sabe y un 9,17% opina que si. Los hombres opinan que no un 60,71%, las mujeres opinan que si un 3,57% las mujeres un 9,95%, y no saben los hombres un 28,57% y un 21,89% las mujeres.



No



Descripción de los datos de los formularios

A continuación se describirán los datos obtenidos de los formularios sobre la distribución de la plantilla atendiendo a diferentes variables desagregados por sexo.

1. En relación a la **distribución de la plantilla por sexo** en la empresa no existe paridad entre mujeres y hombres, es una empresa feminizada. Las mujeres constituyen el 89,7% de la plantilla y los hombres un 10,3%. En relación a la edad de las personas trabajadoras el 62,5% se encuentran en el rango de edad de 30 a 45 años, en relación a las mujeres el 62,29 se encuentra en este intervalo y los hombres el 64,28 también se encuentran en el mismo intervalo de edad. El 34,31% restante son personas que se encuentran en el rango de edad de 46 y más años.
2. En relación al **tipo de contrato**, el 11,9% de los hombres está

contratado de manera indefinida a tiempo completo al igual que el 16,94% de las mujeres. Las personas contratadas en esta modalidad suponen el 16,42% de la plantilla. El 33,34% de los hombres están contratados de manera indefinida a tiempo parcial al igual que el 45,08% de las mujeres. Las personas contratadas en esta modalidad suponen el 43,87% de la plantilla. En prácticas solo hay una mujer. El 3,28% de las mujeres está contratada a tiempo parcial de manera temporal al igual que el 7,14% de los hombres. Las personas contratadas en esta modalidad suponen el 3,68% de la plantilla. El 34,43% de las mujeres están contratadas en la modalidad temporal a tiempo parcial al igual que el 47,62% de los hombres. El 35,78% de la plantilla se encuentra contratada de esta manera.

3. En relación a la **distribución de la plantilla en los diferentes departamentos** desagregado por sexo, en la dirección existe paridad, en los mandos intermedios exista una gran presencia femenina, sólo un hombre tiene esta categoría profesional de mando intermedio, la gran mayoría de l plantilla se encuentra dentro del personal de administración. Las mujeres están sobrerrepresentadas en general en toda la empresa.
4. En relación a la **formación** el 53% de las mujeres cuentan con estudios secundarios al igual que un 52,38% de los hombres. El 8,74% de las mujeres cuentan con estudios primarios al igual que el 2,38% de los hombres. El 38,25% de las mujeres cuentan con estudios universitarios al igual que el 52,38% de los hombres.
5. En relaciones a las **incorporaciones** nuevas en la plantilla se sigue feminizando la empresa ya que las últimas incorporaciones en el 2016 han

sido 22 mujeres frente a 2 hombres.

6. En relación a la **retribución salarial con antigüedad y complementos** desagregado por sexo el 68,85% de las mujeres se encuentran en el rango entre 7.200€ y 12.000€ al igual que el 66,67% de los hombres. El 9,84% de mujeres se encuentran en el rango de 12.001€ a14.000€ al igual que el 4,76%. El 10,38% de las mujeres se encuentran con una retribución entre 14.001€ y 18.000€ al igual que el 14,28% de los hombres. El 7,65% de las mujeres cuentan con una retribución entre 18.001€ a 24.000€ al igual que el 7,14% de los hombres. El 0,55% de las mujeres cuentan con una retribución entre 24.001€ a 30.000€ al igual que el 2,38% de los hombres. El 0,82% de las mujeres cuentan con una retribución entre 30.001€ a 36.000€ al igual que el 2,38% de los hombres. El 1,09% de las mujeres cuentan con una retribución entre 36.001€ a 45.000€ ningún hombre. El 0,82% de las mujeres cuentan con una retribución mayor a 45.001€ al

Conclusiones de la situación actual de la empresa en materia de igualdad



1. En general la plantilla tiene una visión positiva de la empresa en cuanto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tanto mujeres como hombres de la empresa piensan igual y además este dato es consistente en todo el proceso de análisis de la información ya que

en las preguntas abiertas también han hecho referencia a que la empresa respeta el principio de igualdad.

2. En general la plantilla opina que a la empresa se puede acceder en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aunque se observa que la empresa está

altamente feminizada por lo que se deberían establecer alguna medida que corrija este hecho.

3. En relación al acceso a la formación interna de la empresa la visión es positiva.
4. En cuanto a la promoción interna la opinión de las personas es menos o desconocen los procedimientos internos en este sentido. En las preguntas abiertas hacen referencia a promociones transparentes y objetivas. Lo que si muestran los datos de los formularios es que en relación a la jefatura intermedia existen más mujeres que hombres.
5. En general la plantilla no ha solicitado mejoras en las condiciones laborales aunque en las preguntas abiertas si hacen referencias a mejoras en la jornada laboral, aumento de la retribución salarial y otras.
6. En relación al salario la opinión es negativa o no saben, solicitan mejoras en las condiciones salariales en las preguntas abiertas e incluso refieren mejoras a nivel de

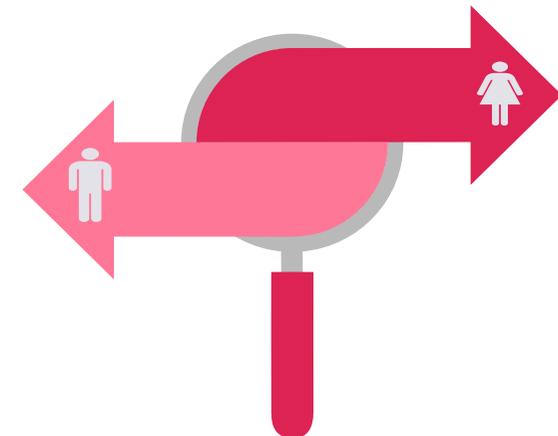
incentivos y trabajo por objetivos. El análisis salarial desagregado por sexo, no se encuentran diferencias significativas entre mujeres y hombres a nivel proporcional según representación en la plantilla.

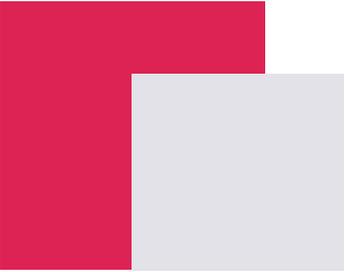
7. En relación a la opinión que tiene la plantilla sobre la conciliación personal, laboral y familiar en general es positiva aunque el porcentaje que opina de manera negativa es alto y hacen referencias en las preguntas abiertas en varias ocasiones en mejorar los horarios de personas que trabajan a jornada parcial, ayudas de guardería y demás.
8. En relación a si conocen las medidas de conciliación laboral, personal y familiar, existe un gran número de personas trabajadoras que no conocen las medidas existentes. Se debería establecer alguna medida en el plan de igualdad que mejore la comunicación interna en este aspecto.

9. En general saben cómo actuar ante casos de acoso laboral y no tienen una visión positiva de los planes de igualdad ya que no consideran que sea necesario establecer ninguno. Aunque hayan detectado mejoras en determinados aspectos de la empresa y en la gestión de recursos humanos. Posiblemente sea debido a la falsa creencia de que una empresa feminizada no necesita un plan de igualdad.
10. En cuanto al lenguaje inclusivo refieren que la empresa lo respeta.
11. En relación a la motivación laboral, las mujeres refieren mayoritariamente que necesitan estrategias que mejoren la motivación laboral, así como en

las respuestas abiertas que se establezcan medidas antiestrés, mejora del clima laboral, etc. En general la plantilla refiere que se incluyan medidas que favorezcan la motivación laboral.

12. Aunque la mayoría opina que no, hay un alto porcentaje de la plantilla que refiere que se encuentra menos motivada que al principio de trabajar.
13. En relación a las últimas preguntas sobre estereotipos y falsas creencias en materia de igualdad en general la plantilla tiene una visión positiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aunque se observa falta de formación en este sentido.





Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Índice

1. Metodología y principios	17
2. Objetivo general y específicos	17
3. Ejes y medidas	19
4. Evaluación y seguimiento	29
5. Cronograma	38



Metodología y principios

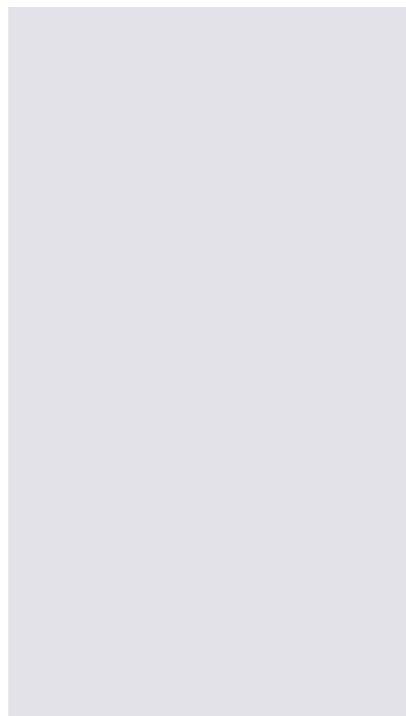
El presente plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla, tanto del personal fijo como del temporal. El Plan de Igualdad entrará en vigor desde su aprobación por parte de la Comisión de Igualdad y tendrá una duración de dos años.

Con respecto a la elaboración del Plan de Igualdad se han seguido una serie de **principios transversales**.

1. **Sensibilizar** al personal sobre los diferentes ejes y medidas que se desarrollan en el presente plan. Conformer a la Comisión de igualdad como eje transversal promotor de la igualdad de la empresa y a sus componentes como agentes de igualdad informales que impulsen la consecución de las medidas y favorezcan el pleno desarrollo del plan de igualdad.
2. **Difundir** cada una de las acciones o medidas del plan, ya que es de gran importancia que cada una de las personas que trabajan en la empresa las conozcan y así facilitar el ejercicio de sus derechos. Incluir dentro de la comunicación interna de la empresa un espacio específico de igualdad en donde se favorezca la

comunicación a tiempo real de la ejecución de todas las acciones y medidas que están contempladas en el mismo.

3. Posibilitar la **generación de protocolos** y procesos de actuación y derivación sobre diferentes ejes, para así lograr que las medidas se perpetúen.



Objetivo general



Como **objetivo general del Plan de Igualdad** se ha planteado conseguir desarrollar en todos sus ámbitos, actuaciones y funcionamiento interno, políticas activas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha realizado un análisis de la situación actual de la empresa en relación a la igualdad de derechos entre trabajadoras y trabajadores y su normativa de aplicación. De esta revisión se desprenden los siguientes objetivos específicos finales que la entidad pretende alcanzar con el Plan de Igualdad y se proponen a continuación.

1 Marco estratégico

Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2 Mainstreaming de género

Garantizar el principio de mainstreaming de género en la gestión de proyectos.

3 Promoción interna

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

4 Acoso laboral

Prevenir y actuar ante las posibles situaciones de acoso laboral, por razón de sexo, sexual, por orientación e identidad sexual.

5 Acceso al empleo

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

6 Comunicación interna y externa

Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas las acciones de información, comunicación y publicidad.

7 Formación interna

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

8 Desagregación horizontal

Desarrollar acciones de selección de personal y promociones internas igualitarias y con perspectiva de género para que las diferentes áreas y departamentos de la empresa se conformen de manera paritaria.

Este Plan se ha confeccionado a través de siete ejes estratégicos, coincidentes con aspectos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que deben ser tratados en el mismo.

Por un lado, se han establecido siete objetivos operativos y específicos entorno a los ejes estratégicos que versan sobre la implantación de la transversalidad de género en la empresa.

Cada eje estratégico está constituido por una serie de acciones o medidas que como finalidad se plantea conseguir la igualdad efectiva dentro de la empresa e influir en el sector para que impacte de manera positiva en materia de igualdad.

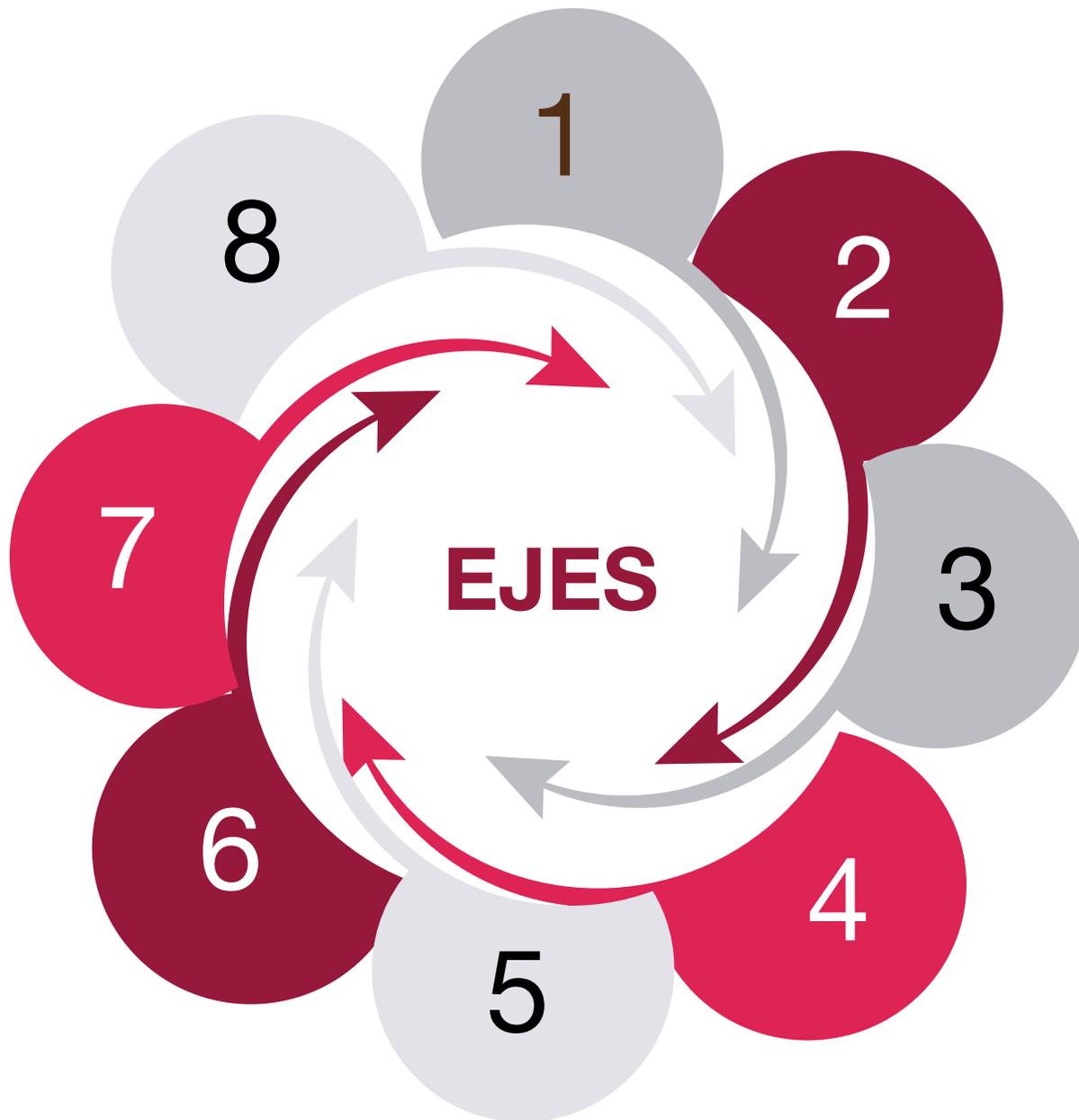
A continuación se detalla a modo de fichas cada uno de los ejes y medidas.

Ejes

Objetivos

Medidas

Acciones



1. Marco estratégico de la empresa
2. Acceso al empleo y a la contratación
3. Promoción interna
4. Comunicación interna y externa
5. Formación interna
6. Gestión de proyectos de responsabilidad social corporativa con perspectiva de género
7. Acoso laboral, sexual, por sexo, orientación sexual e identidad de género.
8. Condiciones y conciliación laboral, personal y familiar.

El objetivo es garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su compromiso social

1.3

Incorporación del **compromiso por la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de la empresa

1.4

Difusión de la incorporación del compromiso por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

1. Marco Estratégico

1.1

Revisión y reformulación del **Marco estratégico** de la empresa, incorporando en su misión, visión y valores la lucha a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

1.2

Difusión del marco estratégico modificado

El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en la organización, sin utilizar medidas discriminatorias en función del género

2.3

Realización de **acciones formativas** para las personas responsables de los procesos de selección, sobre estrategias y técnicas para realizar una selección con perspectiva de género e igualdad

2.4

Realización de **acciones positivas** hacia la incorporación de hombres en aquellos departamentos con segregación horizontal

2.5

Realización de **análisis periódicos** de la situación de la plantilla en relación al sexo, salario y funciones

2. Acceso al empleo

2.1

Elaboración de un **procedimiento de selección y reclutamiento** con perspectiva de género e igualitario

2.2

Difusión y puesta en marcha de este procedimiento de selección y reclutamiento igualitario

El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo de responsabilidad.

3.3

Realización de **acciones formativas** para las personas responsables de los procesos de promoción interna, sobre selección con perspectiva de género e igualitaria

3.4

Realización de **acciones positivas** hacia la incorporación de hombres en puestos de responsabilidad donde se encuentra subrepresentado

3.5

Realización de **acciones de formación** a las personas implicadas sobre cómo realizar promociones internas con transparencia, objetividad y a través de análisis competencial de puesto

3. Promoción interna

3.1

Elaboración de un **procedimiento de promoción interna** con perspectiva de género, igualitario y transparente

3.2

Difusión y puesta en marcha de este procedimiento de promoción interna igualitario y transparente

El objetivo es promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas las acciones de información, comunicación y publicidad, asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas

4.3

Establecimiento de un **protocolo de comunicación**, redes sociales y publicidad no sexista, ni discriminatoria

4.4

Elaboración de un **manual de imagen, comunicación y publicidad** de la empresa que asegure que el lenguaje y las imágenes que se utilicen no sean sexistas

4.5

Realización de **sesiones explicativas** del manual, su uso y difusión a las personas implicadas y en general a toda la plantilla

4.6

Realización de **acciones específicas de lenguaje inclusivo**, cartelería interna atendiendo al sexo, revisión de las páginas web

4. Comunicación interna y externa

4.1

Realización de **acciones de sensibilización** sobre el uso no sexista del lenguaje a la plantilla y a las personas responsables de comunicación y publicidad

4.2

Utilización de lenguaje no sexista e inclusivo en todas las **comunicaciones internas** de la empresa, así como en la página web

El objetivo es desarrollar carreras profesionales y formativas de las personas trabajadoras de la empresa teniendo en cuenta la perspectiva de género y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

5. Formación interna

5.1

Realización de **acciones formativas** para la plantilla sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres básico

5.2

Realización de **planificaciones de acciones formativas** con perspectiva de género y teniendo en cuenta formación en igualdad de oportunidades

El objetivo es garantizar el principio de mainstreaming de género en el diseño y gestión de proyectos de la empresa así como la elaboración de proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades

6. Gestión de proyectos RSC

6.1

Realización de **acciones formativas** sobre la inclusión del mainstreaming de género en los proyectos y servicios de la empresa

6.2

Prioridad a la presentación a subvenciones de **proyectos** que mejoren la situación de las mujeres en aquellas situaciones en donde la desigualdad es extrema y se perpetúa (violencia de género)

6.3

Difusión a toda la plantilla de la empresa la elaboración, gestión y desarrollo de proyectos que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

7. Acoso laboral

El objetivo es prevenir y actuar ante las posibles situaciones de acoso laboral, por razón de sexo, sexual, por orientación e identidad sexual

7.3

Realización de **talleres formativos** y de sensibilización sobre el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación e identidad de género

7.4

Elaboración de una **carta de compromiso** de la dirección de la empresa para prevenir y erradicar comportamientos que produzcan cualquier tipo de situación de acoso en el entorno laboral

7.1

Actualización del **protocolo de prevención y atención** del acoso laboral, por razón de sexo, sexual, orientación e identidad de género

7.2

Comunicación y difusión del protocolo de prevención y atención del acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación e identidad de género

El objetivo es mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa para que sean más igualitarias y no discriminatorias, introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y en la evaluación de los riesgos laborales y mejorar la conciliación laboral, personal y familiar

8.3

Negociación de una prima competitiva en el **Seguro de Salud privado** a toda la plantilla

8.4

Actualización del procedimiento de **evaluación de desempeño** con perspectiva de género

8.5

Creación, desarrollo, difusión e implementación de un **plan de conciliación laboral, familiar y personal** de la empresa

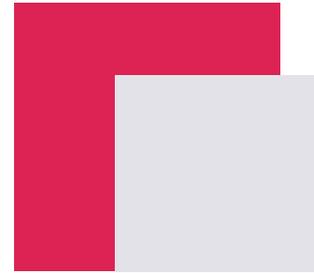
8. Condiciones y conciliación laboral

8.1

Diseño, implantación y difusión de un **espacio de atención e información** sobre derechos laborales de las mujeres y hombres de la plantilla

8.2

Elaboración y difusión de un **protocolo de actuación** para la mejora del trato a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad



Evaluación y seguimiento

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, ya que permite conocer el grado de implementación del mismo y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización. Al mismo tiempo, la evaluación permitirá conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que tendrá sobre el funcionamiento de la empresa, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas. A través del seguimiento y evaluación se instará a la Comisión de Igualdad de la empresa a formalizar los procesos que pudieran requerirse derivados del Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación se realizarán de forma continuada por la Comisión Permanente de Igualdad, con revisiones periódicas anuales. Posteriormente trasladará para revisión los informes de evaluación y

seguimiento al órgano correspondiente. La evaluación final del plan será realizada por el departamento especializado en auditorías y gestión integrada.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo a los indicadores contemplados en el plan y previstos para cada medida, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

Indicadores de evaluación y seguimiento

1. Marco Estratégico

1.1

Nº de **revisiones y reformulaciones** del Marco Estratégico de la empresa, incorporando en su Misión, Visión y valores la lucha a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.2

Nº de **acciones de difusión** del nuevo Marco Estratégico de la empresa.

1.3

Nº 1 Incorporación del **compromiso por la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de la empresa y en el manual de la persona colaboradora.

1.4

Nº de **acciones de difusión** de la incorporación del compromiso por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas de la empresa.

2. Acceso al empleo

2.1

Nº de **acciones** de **procedimiento de selección y reclutamiento** con perspectiva de género e igualitario

2.2

Nº de acciones de **difusión y puesta en marcha** de este procedimiento de selección y reclutamiento igualitario

2.3

Nº de **acciones formativas** para las personas responsables de los procesos de selección

2.4

Nº de **acciones positivas** hacia la incorporación de hombres en áreas y grupos donde se encuentran subrepresentados

2.5

Nº de **análisis** de la situación de la plantilla en relación al sexo, salario y funciones.

3. Promoción interna

3.1

Nº de **procedimiento de promoción interna** con perspectiva de género e igualitario

3.2

Nº de acciones de **difusión y puesta en marcha** de este procedimiento de promoción interna igualitario

3.3

Nº de **acciones formativas** para las personas responsables de los procesos de promoción interna

3.4

Nº de **acciones positivas** hacia la incorporación de hombres en puestos de responsabilidad donde se encuentran subrepresentados

3.5

Nº de **acciones formativas** hacia las personas implicadas en los procedimientos de promoción interna

4. Comunicación interna y externa

4.1

Nº de acciones de **sensibilización** sobre el uso no sexista del lenguaje a la plantilla y a las **personas** responsables de comunicación y publicidad.

4.2

Nº de **comunicaciones internas** de la empresa en lenguaje no sexista. Una modificación de la Página Web en lenguaje no

4.3

Nº 1 **protocolo de comunicación**, redes sociales y publicidad no sexista, ni discriminatoria

4.4

Nº 1 **manual de imagen, comunicación y publicidad** de la empresa que asegure que el lenguaje sea inclusivo

4.5

Nº de **sesiones explicativas** del manual, su uso y difusión a las **personas** implicadas

4.6

Nº de **acciones específicas de lenguaje inclusivo**

5. Formación interna

5.1

Nº de **acciones formativas** para la plantilla sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres básico.

5.2

Nº de planificaciones de acciones formativas con perspectiva de género y teniendo en cuenta formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

6. Gestión de proyectos RSC

6.1

Nº de **acciones formativas** sobre la inclusión del mainstreaming de género en los proyectos y servicios de la empresa

6.2

Nº de presentaciones a **subvenciones** donde se prioricen proyectos con igualdad de oportunidades

6.3

Nº de **acciones de difusión** de los proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

7. Acoso laboral

7.1

Nº una **actualización del protocolo** de prevención y atención del acoso laboral, por razón de sexo, sexual, orientación e identidad de género.

7.2

Nº de **acciones de difusión** del nuevo protocolo de prevención y atención del acoso laboral, por razón de sexo, sexual, orientación e identidad de género.

7.3

Nº de **talleres formativos** y de sensibilización sobre el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

7.4

Nº 1 **carta de compromiso** de la dirección de la empresa para prevenir y erradicar comportamientos que produzcan cualquier tipo de acoso en el entorno laboral.

8. Condiciones y conciliación laboral

8.1

Nº 1 **espacio de atención e información** sobre derechos laborales de las mujeres y hombres de la plantilla.

8.2

Nº 1 **protocolo de actuación** para la mejora del trato a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad

8.3

Nº de negociaciones de una prima competitiva en la contratación de **seguros de salud privado** para toda la plantilla

8.4

Nº de actualizaciones del procedimiento de **evaluación de desempeño** con perspectiva de género

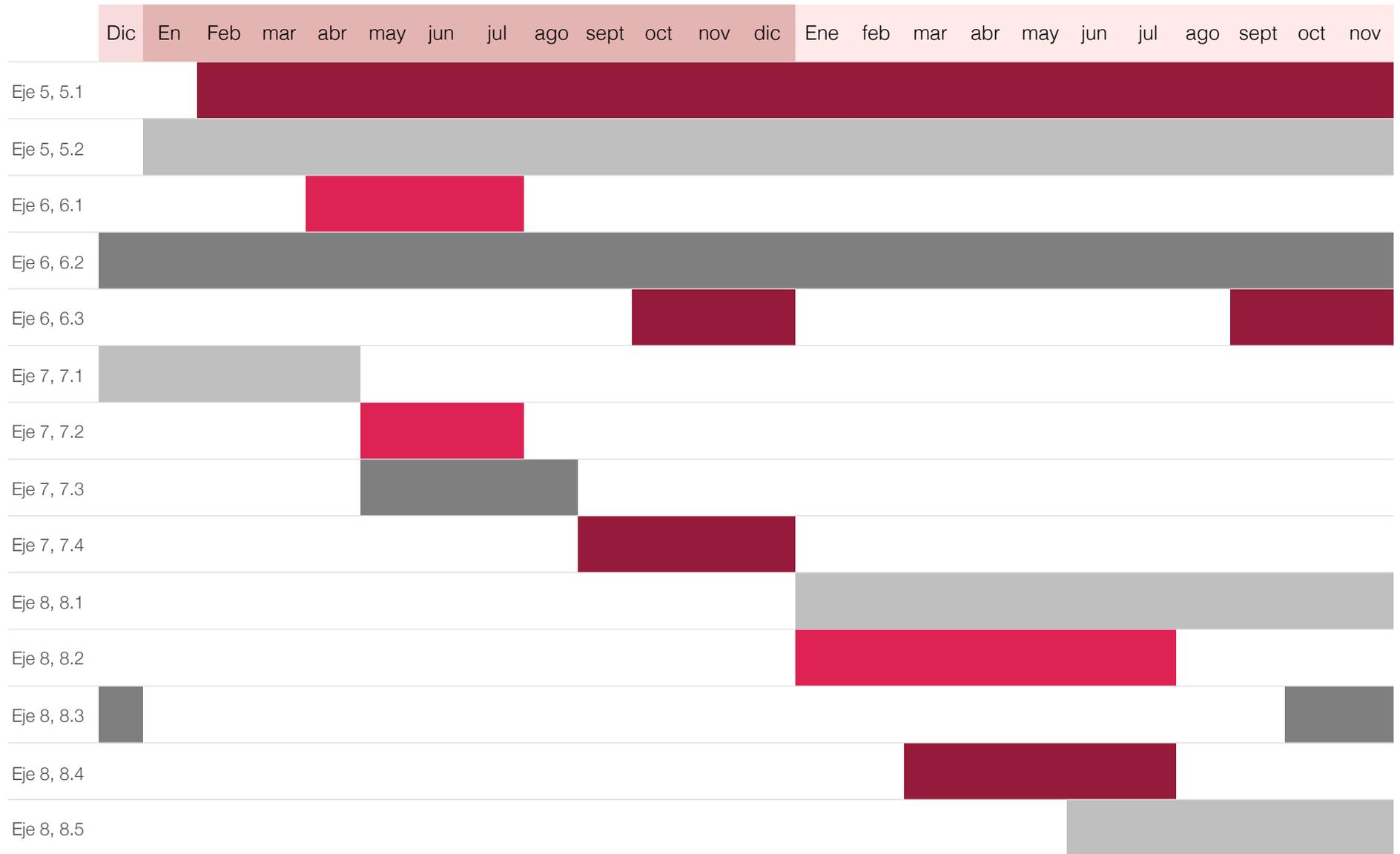
8.5

Nº un **plan de conciliación** de la vida laboral, familiar y personal de la empresa



Cronograma de las medidas





Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2017-2019 de la empresa Contactel Teleservicios S.A.

Documento realizado por Adecco Training, noviembre 2017

