

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES  
FONOSERVICE**



PLANES DE IGUALDAD

**2024**

## Contenido

PRESENTACIÓN .....	3
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	5
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	7
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	8
MEDIDAS DE IGUALDAD.....	11
APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	45
MEDIOS Y RECURSOS .....	47
EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	49

## PRESENTACIÓN

---

FONOSERVICE con este Plan de Igualdad confirma su compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y el impulso de medidas dirigidas a consolidar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización

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

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

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

## DATOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA
Razón social: FONOSERVICE S. A
CIF: A-58251042
Domicilio social: Calle Serrano 41 2ª planta 28001 (Madrid)
Forma jurídica: SOCIEDAD ANÓNIMA
Año de constitución: 1986
Coordinadora de Igualdad
Nombre Cargo: Mariel Bajo Hervás
e-mail: prl.igualdad@konecta-group.com
ACTIVIDAD
Sector Actividad: Contact center
Descripción de la actividad: Prestación de servicios de Telemarketing
CNAE: 7320
Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Plaza del Gas nº 1, planta 9ª , 08003 Barcelona

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

---

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

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

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

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

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

Firmado: RRHH

## **PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

El presente Plan de Igualdad ha sido firmado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad por la siguiente representación

Parte empresarial

CAMILLE SERVIN	JEFA DE OPERACIONES
MARTIN CARPENTIER	RESPONSABLE DE SERVICIO
CONCEPCIÓN MARTÍN	DIRECTORA DE RRHH

Parte Social

MARTA ROMERO SANTANA	CC.OO
JAUME CONESA LÓPEZ	CC.OO
ALICIA CASTANEDA DIAZ	UGT

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

---

### **Ámbito personal**

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

### **Ámbito territorial**

El ámbito territorial del plan de igualdad es de aplicación al centro de Fonoservice en Barcelona

### **Ámbito temporal**

La vigencia del Plan de Igualdad es de cuatro años, desde su firma en fecha 16 de octubre de 2024 hasta 16 de octubre de 2028

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

---

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

Objetivos específicos por áreas:

### **Área cultura de empresa, comunicación y sensibilización**

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

Objetivo 2: Consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivo 3: Conocer opiniones de la plantilla con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

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

### **Área acceso al empleo**

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

Objetivo 2: Asegurar un proceso de selección objetivo.

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

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



## **Área promoción profesional**

Objetivo 1: Difundir las vacantes de Impulso al desarrollo

Objetivo 2: Garantizar oportunidades de promoción independientemente del sexo.

## **Área formación**

Objetivo 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad.

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

## **Área retribución**

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

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

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

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

## **Área prevención de acoso sexual y por razón de sexo**

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

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

## **Área violencia de género**

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

Objetivo 2: Facilitar los derechos laborales de las mujeres VVG.

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

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

## **Área salud laboral**

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

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

## MEDIDAS DE IGUALDAD

### ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Dar a conocer el Plan de Igualdad de Fonoservice entre la plantilla actual de la empresa	<p>Informar de la existencia del Plan de Igualdad a la plantilla de la empresa Publicar en la Intranet y en el portal de talento K el Plan de Igualdad</p> <p>Colgar carteles informativos de firma del Plan de Igualdad en los corchos de las plataformas</p> <p>Traslado a las personas responsables de los servicios y departamentos el Plan de Igualdad para que dispongan de información sobre el mismo</p>	Desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de publicación del Plan de Igualdad, de los carteles informativos y del traslado a responsables de servicio	PrI –Igualdad Departamento de Comunicación	Toda la plantilla
1.2 Trasladar a las nuevas incorporaciones el Plan de Igualdad	Incluir en el Pack de Bienvenida información sobre el posicionamiento de Fonoservice frente a la igualdad de oportunidades	Desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de inclusión en el Pack de Bienvenida de información sobre el posicionamiento de Fonoservice frente a la igualdad de oportunidades	PrI –Igualdad	Personal trabajador de nueva incorporación



## ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Objetivo 2: Consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Trasladar el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	La empresa elaborará la campaña de sensibilización del 8M e informará con anterioridad del contenido de la misma a la Comisión de Igualdad	8 de marzo	Evidencia de campaña 8 de marzo  Evidencia de comunicación de la campaña a la comisión de igualdad	Prl Igualdad  Departamento de Comunicación	Toda la plantilla
2.2 Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de Konecta con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios, en especial a las Empresas de Trabajo Temporal (si las hubiese), que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.	Mantener la obligatoriedad de la empresa proveedoras de lectura y firma de documentos entre los que se encuentran documentos relativos al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Evidencia de documento a las empresas proveedoras	Departamento de compras	Empresas proveedoras

## ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Objetivo 3: Conocer opiniones de la plantilla con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

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

## ÁREA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Objetivo 3: Asegurar una comunicación interna y externa que trasmite una imagen igualitaria de mujeres y hombres

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

## ÁREA ACCESO AL EMPLEO

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Utilizar lenguaje no sexista en las ofertas de empleo	Asegurar que las ofertas de empleo publicadas en los distintos medios de reclutamiento se publiquen en un lenguaje, imágenes y contenidos no sexista.	Vigencia del Plan	Nº ofertas de trabajo con lenguaje no sexista	PrI Igualdad y RR. HH	Candidaturas a oferta empleo
1.2 Comunicar el compromiso con la igualdad de oportunidades ante personal candidato a las ofertas de Fonoservice	Incorporar en las ofertas de empleo frase que haga referencia al compromiso de la empresa con la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: "Somos una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, apostamos por la igualdad en nuestras posiciones"	Vigencia del Plan	Evidencia de publicación de la frase a las ofertas de empleo	PrI Igualdad y RR. HH	Candidaturas a oferta empleo
1.3 Trasladar el compromiso con la igualdad durante el proceso de selección	Durante el proceso de selección se informará las personas candidatas que la empresa no tolerará conductas xenófobas - misóginas - racistas, tomando medidas al respecto en caso de que sucedan de acuerdo a lo legislado en el convenio colectivo	Vigencia del Plan	Evidencia de traslado de la información a las personas candidatas	PrI Igualdad y RR. HH	Candidaturas a oferta empleo

## ÁREA ACCESO AL EMPLEO

### Objetivo 2: Asegurar un proceso de selección objetivo

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

## ÁREA ACCESO AL EMPLEO

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

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

## ÁREA ACCESO AL EMPLEO

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.1 Lograr una presencia equilibrada entre mujeres y hombres	Que en el reclutamiento (siempre que ello sea posible) se asegure un porcentaje de presencia equilibrada de ambos sexos, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla de Fonoservice. Esta medida se llevará a cabo seleccionando, en igualdad de condiciones de aptitud para el puesto ofertado, al sexo menos representado en esa categoría profesional.	Vigencia del Plan	Número de candidaturas de hombres y mujeres recibidos por proceso de selección y número de mujeres y hombres reclutados por proceso de selección y puesto	Prl Igualdad y RR. HH	Candidaturas a oferta de empleo
4.2 Impulsar la búsqueda de candidaturas de mujeres en posiciones de tecnología / informática	Para nuevas incorporaciones Establecer contacto con escuelas profesionales/ Universidades, centros de formación del área de tecnología e informática (TIC) para la captación de candidaturas de mujeres a los procesos de selección	Vigencia del Plan	Centros de formación contactados N° de mujeres que acceden a los procesos de selección por esta medida	Prl Igualdad y RR. HH	Candidaturas a oferta de empleo



## ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Objetivo 1: Difundir las vacantes de Impulso al desarrollo

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Difundir las vacantes internamente	Se publicarán todas las promociones disponibles junto con condiciones y requisitos objetivos.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Evidencia de publicación de ofertas. N° de ofertas /vacantes publicadas	RR. HH	Toda la plantilla
1.2 Comunicar a la comisión de Igualdad las vacantes publicadas	Se informará a la comisión de Igualdad de las promociones	Durante la vigencia del Plan de Igualdad siempre que se publique alguno	Evidencia de emails a comisión de Igualdad Impulsos al desarrollo	PrI Igualdad RR. HH	Comisión seguimiento de Igualdad

## ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Objetivo 2: Garantizar oportunidades de promoción independientemente del sexo

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

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

## ÁREA FORMACIÓN

### Objetivo 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad.

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

## ÁREA FORMACIÓN

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Realizar seguimiento de la formación realizada	Se realizará un seguimiento de la participación de las formaciones, evaluadas en función del sexo, con la finalidad de poder analizar posibles causas relacionadas y tomar medidas en caso de que sea relevante.	Anualmente durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres por curso de formación	Prl Igualdad Puntoform	Toda la plantilla
2.2 Facilitar formación a personas que están baja médica	En caso de baja médica, si así lo desea la persona trabajadora, podrá realizar cursos de formación	Durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres que acceden a la medida	Prl Igualdad	Toda la plantilla
2.3 Garantizar la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, tras permiso por nacimiento, excedencias con reserva de puesto, superiores a tres meses, así como bajas de larga duración, que permita la incorporación al puesto de trabajo en igualdad de condiciones.	Durante la vigencia del plan de igualdad	Número de mujeres y de hombres que acceden a la medida	Prl Igualdad	Toda la plantilla

## ÁREA RETRIBUCIÓN

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Garantizar el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor o trabajos equivalentes.	Revisiones anuales de los registros retributivos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y a la normativa vigente que permitan hacer un seguimiento de la evolución salarial entre mujeres y hombres.	Anual	Evidencia de revisión de registro retributivo	Administración Personal	Comisión Seguimiento Igualdad
	Mantener en los procedimientos internos de la empresa de reclutamiento/ selección y promoción los criterios de Igualdad para asegurar igualdad salarial a igualdad de puesto	Vigencia Plan de Igualdad	Evidencia de revisión	RRHH / RR. HH	Comisión Seguimiento Igualdad
	Información a la Comisión de Igualdad de modificaciones en las descripciones de puestos y valoración de los mismos	Vigencia Plan de Igualdad	Evidencia de revisión	RRHH / RR. HH	Comisión Seguimiento Igualdad



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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Difundir las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa	Elaborar una campaña informativa para dar a conocer las medidas y los requisitos para acceder a los permisos y licencias que puede solicitar el personal para el ejercicio de los derechos de conciliación vida personal, vida profesional, fomentando la corresponsabilidad.	Tras la firma del Plan de Igualdad	N.º documentos, acciones, realizadas, utilizando todos los medios disponibles en la empresa para su difusión.	PrI-Igualdad-RR. HH	Toda la plantilla
1.2 Informar a la comisión de Igualdad	Se realizará un informe semestral, que se presentará a la Comisión de Igualdad en sesión ordinaria, que incluirá todos los indicadores referentes al acogimiento de las medidas de conciliación, siempre desagregados por sexo y categoría. También se incluirán los datos de disfrute de permisos, reducciones y excedencias que, aun no estando contemplados en este plan de Igualdad, vengán recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo Sectorial	Semestral	Evidencia informe	PrI Igualdad-RR. HH	Comisión de Igualdad

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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Permitir la reducción de jornada para el cuidado de menor a progenitores simultáneamente	Las reducciones de jornada las pueden solicitar y disfrutar los progenitores simultáneamente (el padre y la madre, los dos padres o las dos madres) independientemente de la empresa en la que trabajen.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones / RR. HH	Toda la plantilla
2.2 Ampliar el tiempo de solicitud del permiso del cuidado del lactante para modalidad permiso acumulado	El permiso por cuidado de lactante, que puede disfrutar indistintamente cualquiera de los dos progenitores o progenitoras, en su modalidad de acumulación en días completos, podrá iniciarse en cualquier momento y siempre que el hijo o la hija no haya cumplido aún los 12 meses de edad. La fecha de inicio del disfrute deberá ser comunicada con, al menos, 15 días de antelación	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	RR. HH	Toda la plantilla



OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
<p>2.3 Priorizar fechas de vacaciones para personas con convenio regulador por separación/divorcio. -y familias monoparentales</p>	<p>Las personas con hijos o hijas de hasta 14 años incluidos, que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con los hijos o hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario. Dar prioridad también para la asignación de los descansos semanales en función de lo indicado en el convenio regulador. Así mismo tendrán prioridad en la elección de vacaciones (navidad/ verano) las familias monoparentales con custodia en exclusividad de hijos/as hasta los 14 años incluidos. En ambos casos se tendrá que acreditar con documentación justificativa dicha condición.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>	<p>N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida</p>	<p>Operaciones</p>	<p>Toda la plantilla</p>
<p>2.4 Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a las adopciones, cuando se acredite la realización de los trámites.</p>	<p>El personal trabajador podrá disponer de un permiso retribuido de dos días para las gestiones relativas a la adopción de menor previa acreditación de la realización de los trámites</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>	<p>N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida</p>	<p>RR. HH</p>	<p>Toda la plantilla</p>

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.7 Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del primer y segundo ciclo de Educación Infantil	Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de Educación Infantil previa justificación. Dicha flexibilidad se formalizará a través de un acuerdo individual en el que se detallará el horario de prestación, durante ese periodo, siendo su jornada de trabajo la misma. En caso de denegación se dará por escrito las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida CCOO N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida. N.º de peticiones denegadas y motivos de las mismas	Operaciones / Prl Igualdad	Toda la plantilla
2.8 Establecer permiso retribuido en caso de parto natural sin hospitalización para familiares hasta primer grado consanguinidad o afinidad	En caso de parto natural sin hospitalización se aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	RR. HH	Toda la plantilla
2.9 Posibilitar el disfrute de vacaciones no devengadas hasta que finalice el periodo de vacaciones de navidad del hijo /hija menor de 12 años	Las vacaciones podrán disfrutarse hasta que finalice el periodo del calendario escolar de vacaciones de navidad del hijo /hija menor si estas no han sido todavía devengadas.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINARIAS
2.10 Posibilitar la asistencia al otro progenitor/a 5 clases de preparación al parto mediante flexibilidad horaria	Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se permitirá flexibilidad horaria para la asistencia a un máximo de 5 clases de preparación para el parto/ecografías, al otro progenitor o progenitora	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones	Toda la plantilla
2.11 Ampliar el uso de las 35 horas retribuidas anuales que dispone cada persona trabajadora para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social	De las 35 horas retribuidas anuales que dispone cada persona trabajadora para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social (art. 30.2 del III Convenio Colectivo Estatal de Contact Center), quedarán incluidas en este supuesto el acompañamiento a consulta médica de la seguridad social // MUFACE o mutuas escolares a familiares ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad mayores de 65 años o descendientes hasta los 14 años incluidos así como familiares de primer grado de consanguinidad con diversidad funcional dependientes, y parejas de hecho/cónyuges en caso de tratamientos oncológicos previa justificación También quedaran incluidas dentro de las 35 horas retribuidas anuales las consultas privadas de ginecología/obstetricia de la persona trabajadora siempre y cuando estas consultas coincidan con su jornada de trabajo	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Prl Igualdad - RR. HH	Toda la plantilla



OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.12 Potenciar uso de medios telemáticos para reuniones y formaciones	Se potenciará el uso de medios telemáticos de comunicación como teleconferencias o videoconferencias tanto para las reuniones como para la formación del personal, minimizando el número de desplazamientos. Se evitará asimismo que las reuniones se celebren en horario que exceda las seis de la tarde.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Todos los departamentos de la empresa	Toda la plantilla
2.13 Equiparar todos los derechos que los respectivos convenios o el plan de igualdad reconocen a favor de los cónyuges en el caso del matrimonio/parejas de hecho personas con acta notarial de unión.	Mismos derechos de las personas trabajadoras que presenten del documento oficial que certifique la unión.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones / Prl Igualdad	Toda la plantilla
2.14 Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, (siempre que existan centros de Fonoservice abiertos) cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de menores	Las personas que soliciten cambio de centro de trabajo fuera de la provincia y certifiquen que es por cuidado de menor, cuidado de familiares ascendientes de primer grado por consanguinidad mayores de 65, así como familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad con diversidad funcional dependientes tendrán preferencia cuando haya un puesto de trabajo disponible en la provincia que soliciten y siempre que cumplan los requisitos del puesto	Desde la firma del Plan	Nº de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Operaciones / RR. HH	Toda la plantilla



OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.15 Acordar descuento con empresas de servicios de educación infantil	Intentar establecer acuerdos con escuelas infantiles, empresas de actividades extraescolares, campamentos para periodos no lectivos, residencias para la 3ª edad cercanas a las plataformas para obtener precios especiales.	6 meses desde la firma del Plan y actualización anual de los acuerdos	Nº de empresas con las que se firman acuerdos	Prl Igualdad y Organización procedimientos	Toda la plantilla
2.16 Facilitar el disfrute de permiso por matrimonio	El permiso por matrimonio o pareja de hecho podrá ser disfrutado en fecha diferente al del hecho causante. Este disfrute estará condicionado a casos excepcionales debidamente justificados: En caso de ingreso, fallecimiento u hospitalización de familiar de primer grado, abuelos/a y hermanos/as que coincidan con las fechas del permiso). Se requerirá preavisar a la empresa, una vez ocurrido el hecho causante, de la nueva fecha de solicitud del permiso de matrimonio o pareja de hecho y contar con que la empresa lo autorice en atención a las razones organizativas existentes	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Administración de personal Operaciones	Toda la plantilla

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.17 Facilitar asistencia a tutorías escolares	Flexibilidad horaria por el tiempo necesario y justificado para asistencia a 3 tutorías/ reuniones escolares por hijo/a en etapa de educación primaria con preaviso a operaciones (mínimo 7 días de antelación, salvo situaciones de urgencia justificadas) y autorización En caso de denegarse se justificará a la persona trabajadora las razones objetivas de dicha denegación.	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	operaciones	Toda la plantilla
2.18 Ampliación horas médicas para tratamiento oncológicos y de fertilidad	Se ampliarán en 10 horas, las 35h médicas de la persona trabajadora en caso de: Tratamientos de infertilidad o tratamientos oncológicos realizados por la Seguridad Social en ambos casos	Desde la firma del Plan	N.º de personas, desagregadas por sexo acogidas a la medida	Prl Igualdad – Operaciones Administración de personal	Toda la plantilla

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

## ÁREA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa	Revisión y actualización del del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Durante negociación Plan de Igualdad	Evidencia de negociación con la Comisión de Igualdad	Prl Igualdad Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad
1.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa	Plan de Comunicación e información sobre acoso sexual y por razón de sexo. Se realizará una campaña en la que se informará de la existencia de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo y la forma de actuar en caso de sufrir esta situación. Inclusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la intranet	Tras firma del Plan de Igualdad	Evidencia de publicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en Intranet	Prl Igualdad RR. HH	Toda la plantilla
1.3 Dar información al personal de nueva incorporación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Elaborar una breve formación relativa a acoso sexual y por razón de sexo para incorporar a la formación inicial en prevención de riesgos laborales	Primer trimestre tras firma del Plan de Igualdad	Evidencia de incorporación de la información de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la formación de PRL  Nº de personas por sexo que reciben la información	Prl Igualdad RR. HH	Personal de nueva incorporación

## ÁREA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

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

## ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.1 Elaborar un protocolo para mujeres víctimas de violencia de género	Revisión y actualización del protocolo para mujeres víctimas de violencia de género	Primer semestre desde la firma del Plan de Igualdad	Nº reuniones celebradas para la actualización del protocolo Documento firmado	Prl Igualdad Comisión de seguimiento de Igualdad	Toda la plantilla
1.2 Informar de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Entregar el protocolo de actuación en casos de violencia de género y la guía de derechos a las mujeres que acrediten ser Víctimas de violencia de género	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG a las que se ha entregado el protocolo de VVG	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género
1.3 Difundir el protocolo de actuación para los casos de violencia de género	Publicar el protocolo de violencia de género e informar al personal responsable de equipos de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad y protocolo de violencia de género.	4 meses desde la firma del Plan de Igualdad	Evidencia de publicación del protocolo de Víctimas de violencia de género	Prl – Igualdad RR. HH	Toda la plantilla y responsables de equipos

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



## ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivo 2: Facilitar los derechos laborales de las mujeres VVG

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1 Facilitar la asistencia a tramites derivados de su situación de víctima de violencia de género	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo imprescindible necesario para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica de la víctima. Será necesario entregar justificante del trámite realizado o del servicio médico sanitario al que acude en el que conste situación de VG	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	PrI – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo a la legislación vigente
2.2 Ampliar el tiempo de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo	Posibilidad de solicitar suspender el contrato de trabajo por 12 meses, con reserva del puesto de trabajo.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	PrI – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo a la legislación vigente



OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.3 Facilitar el cambio de domicilio a las mujeres que se vean obligadas, por motivo de violencia de género, a cambiar de residencia a otro municipio o provincia	Establecimiento de un permiso retribuido de 1 día –más los dos días por mudanza cuando haya cambio de residencia.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Pri – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo
2.4 Facilitar concesión de anticipos	2.6 Prioridad en la concesión de anticipos (siempre y cuando cumpla los requisitos legales) a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Pri – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género
2.5 Acceso a la modalidad de trabajo a distancia	A las mujeres víctimas de violencia de género se les ofrecerá la opción de realizar su trabajo en modalidad de trabajo a distancia.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Pri – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.6 Facilitar la conciliación familiar de mujeres víctimas de violencia de género	Dar prioridad en asignación de vacaciones a las mujeres VVG con custodia en exclusividad de menores (con documento oficial que así lo acredite)	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida Número de plazas disponibles para este uso	Pri – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género
2.7 Facilitar la adaptación de jornada y flexibilidad horaria mujeres VVG	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres VVG para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Pri – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo a la legislación vigente
2.8 Ampliar jornada laboral	Aumentar la jornada laboral en caso de ser víctima de violencia de género hasta 39 horas para favorecer la independencia económica de las mujeres en dicha situación. Siempre que sea posible y en el servicio al que está adscrita sea viable	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres VVG que han hecho uso de la medida	Pri – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género de acuerdo a la legislación vigente

## ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

## ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivo 4: Establecer el compromiso de Universal Support en contra de la violencia de género

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.1 Trasladar el rechazo de la empresa a la violencia de género y trasladar el apoyo de la empresa con las mujeres que la sufren en el día Internacional contra la Violencia de género (25 Noviembre)	La empresa elaborará la campaña de sensibilización del 25 N e informará con anterioridad del contenido de la misma a la Comisión de Igualdad.	25 de noviembre cada año	Evidencia de campaña 25 N  Evidencia de comunicación de la campaña a la comisión de igualdad con al menos 2 días de antelación	Prl Igualdad  Departamento de Comunicación  Dirección de la empresa	Toda la plantilla
4.2 Mantener informada a la comisión de Igualdad	Informar a la comisión de seguimiento de Igualdad en informe semestral, sobre los procesos iniciados por Violencia de género, por centro de trabajo	Cada 6 meses	Nº de mujeres víctimas violencia de género por centro de trabajo	Prl Igualdad	Comisión de seguimiento Igualdad
4.3 Protección de las mujeres VVG	En el caso de que el maltratador se intentara poner en contacto con la víctima a través del servicio (Call center), , se registrará el número y se dará a conocer a la autoridad competente.	Durante Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se ha producido la situación	Prl – Igualdad	Mujeres que acreditan su situación de Víctima de Violencia de género

## ÁREA SALUD LABORAL

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

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



DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

## ÁREA SALUD LABORAL

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

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHA	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1. Considerar, en el área de Prevención de Riesgos laborales las variables relacionadas con el sexo	Incluir el campo sexo en la recogida de datos y tratamiento de los mismos de cara a un análisis con perspectiva de género como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales, siempre que no se vulnere el anonimato)	Desde la firma del Plan de Igualdad	Nº de documentos PRL con inclusión campo sexo	Prl Igualdad Departamento PRL	Comités Seguridad y Salud Comisión Igualdad
2.2 Mantener informada a la Comisión en relación a datos relativos a siniestralidad laboral con los datos relativos a siniestralidad laboral (AT y EP), IT por sexo	Presentar un informe anual a la Comisión de Seguimiento desde el servicio de prevención con los datos segregados por sexo relativos a siniestralidad laboral (AT y EP, IT )	Anual	Datos siniestralidad por sexo ( Nº hombres/ mujeres y tipología )	Prl Igualdad Departamento PRL	Comisión Igualdad
2.3 Evitar trabajo nocturno durante embarazo y lactancia	Permitir la modificación del horario durante el embarazo y periodo de lactancia a trabajadoras que desarrollen su trabajo en turno de noche.	Durante la vigencia del plan de igualdad	Nº de personas solicitantes y Nº de personas a las que se le aplica	Prl Igualdad Departamento PRL	Embarazadas y lactantes
2.4 Informar a la Comisión de Seguimiento de adaptaciones de puesto	Informar a la Comisión de Seguimiento de las adaptaciones de puesto a las personas trabajadoras (embarazadas y en periodo de lactancia natural)	Anual	Datos adaptación de puesto trabajadoras embarazadas / periodo de lactancia	Prl Igualdad Departamento PRL	Comisión Igualdad

## APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

---

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

### Parte empresarial

- Camille Servin
- Martin Carpentier
- Concepción Martín Moreno

### Parte social

- Marta Romero Santana
- Jaume Conesa López
- Alicia Castaneda Diaz

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

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

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

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



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

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

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

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

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

#### Funciones de la Comisión seguimiento de Igualdad:

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

## Confidencialidad

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

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

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

## **MEDIOS Y RECURSOS**

---

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

Para ello se cuenta con la implicación del personal de los siguientes departamentos:

- Coordinadora de Igualdad
- Personal técnico de Prevención de riesgos laborales
- Técnicos/as del departamento de Relaciones laborales
- Personal del departamento de Administración de personal
- Personal responsable de equipos del departamento de Operaciones
- Formadores/as de Puntoform



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

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

## EVALUACIÓN Y REVISIÓN

---

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

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

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

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

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

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

---