



PLAN DE IGUALDAD

ALLEN SPAIN



Índice

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2 | OBJETIVOS | 5 |
| 3 | ACCIONES A REALIZAR DENTRO DE LA EMPRESA PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES..... | 6 |
| 3.1 | PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 6 |
| 3.2 | CARRERA PROFESIONAL..... | 7 |
| 3.3 | FORMACIÓN | 9 |
| 3.4 | RETRIBUCIÓN | 10 |
| 3.5 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR | 11 |
| 3.6 | SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN | 13 |
| 3.7 | VIOLENCIA DE GÉNERO, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO..... | 14 |
| 4 | SEGUIMIENTO | 18 |
| 4.1 | COMISIÓN DE IGUALDAD | 18 |
| | PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 24 |
| 5 | DURACIÓN..... | 27 |



1 INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, impone a las empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto, y más allá del requerimiento legal, la Dirección y la representación de las trabajadoras y trabajadores negocian este Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad, el espíritu de equipo, el respeto a los derechos humanos y la diversidad, favorecen y optimizan la potencialidad del capital humano de la compañía y mejoran su calidad de vida, lo que repercute en beneficio de todas las partes implicadas en la empresa, es decir, trabajadoras y trabajadores, empresario y clientes, puesto que ante un ambiente saludable se fomenta la productividad y satisfacción empresarial en todos sus ámbitos.

La igualdad dentro de la empresa ha sido una constante dentro de los intereses empresariales, estableciéndose como prioritaria dentro de su política general y encuadrándose dentro del Código Ético de Alten SPA, IN, operante dentro de la empresa que se adjunta como anexo número.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se han tenido en especial consideración los puntos más sensibles en la materia atendiendo al sector de actividad dedicado a la rama de consultoría informática, donde el nivel de empleo masculino es mucho mayor que femenino dado que, histórica y habitualmente, el acceso a las carreras de ingeniería es mucho más acusado por parte de la población masculina.

Por otro lado, a los efectos de elaborar un plan adaptado a las necesidades de la empresa, también se han tenido en consideración los estudios realizados en Alten Soluciones, Productos, Auditoría e Ingeniería, S.A.U (Alten en lo sucesivo), sobre riesgos psicosociales con el fin de profundizar en las necesidades concretas que puedan darse para las trabajadoras y trabajadores.

También, tal y como establece la Ley Orgánica 2/2007, se ha realizado un diagnóstico de la situación que se adjunta como anexo en este Plan. En base a lo anterior, conforme a los objetivos y necesidades marcadas, se han establecido una serie de acciones encaminadas a mejorar la situación y conseguir la efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Alten, acciones que inciden en la selección, integración, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida personal y familiar; y en cuanto a las acciones necesarias para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, se ha acordado un Protocolo para evitar el acoso de esta naturaleza en el entorno de trabajo, que se anexa como parte del Plan. Por último,



se constituye la Comisión de Igualdad paritaria para la evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas y su seguimiento, cuyo Reglamento de funcionamiento se adjunta y forma parte igualmente de este Plan.



2 OBJETIVOS

El principal objetivo de este Plan de Igualdad (el Plan, en lo sucesivo) es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Alten y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Es por ello que en este Plan se regulan una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una presencia de las mujeres, tanto en la Empresa en general como en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, con el fin de reducir las diferencias en plantilla existentes entre hombres y mujeres, en la medida de lo posible considerando el sector productivo en el cual se inserta la empresa.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución, así como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadoras y trabajadores, mediante la instauración de medidas concretas que lo posibiliten.

Para lograr los objetivos indicados, el Plan se aplicará desde el inicio de la relación laboral dentro de la empresa, es decir, desde la selección y contratación, fomentando la contratación de ambos sexos, especialmente, en los sectores de la empresa en que se encuentren infrarrepresentadas, siempre tratando de buscar un equilibrio.

Para conseguir los objetivos fijados se fomentará la concienciación, de todas las partes integrantes de la empresa sobre la necesidad y beneficios que reporta la diversidad de género y un buen ambiente en el entorno laboral, para lo que se seguirá una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad.

Igualmente, conforme al Código Ético de Alten SPA. in, establecido en la empresa donde *se prohíbe toda conducta ilícita constitutiva de acoso sexual o moral e incluso en la falta de jerarquía y subordinación*, se pondrá en funcionamiento un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que será parte integrante de este Plan y en donde se incluirá un procedimiento de denuncia con el fin de evitar y subsanar todas las situaciones no deseables que puedan darse dentro de Alten.

Este Plan, así como las medidas adoptadas en su aplicación y el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, serán publicados en la Intranet de ALTEN para conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores.



3 ACCIONES A REALIZAR DENTRO DE LA EMPRESA PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3.1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A) Objetivos:

1. Evitar cualquier tipo de discriminación que pueda darse en el acceso al empleo, favoreciendo el mismo en igualdad de oportunidades; para ello la selección y promoción de sus empleados se desarrollará exclusivamente al amparo del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos para cada puesto de trabajo, conforme a las aptitudes, capacidades y experiencia requeridas.
2. Incrementar la contratación femenina en la plantilla cuando sea preciso, siempre buscando un equilibrio entre hombres y mujeres y valorando su cualificación, las categorías y funciones inherentes al puesto de trabajo, en la medida en que se adapte a las necesidades operativas del negocio de los clientes, especialmente donde se produzca la infrarrepresentación.
3. Garantizar la transparencia en las ofertas publicadas, estableciendo mecanismos para la revisión del lenguaje utilizado en los anuncios de selección realizados en cualquier medio de comunicación a modo de evitar estereotipos.

B) Acciones:

1. Realizar los procesos de selección respetando íntegramente el derecho de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo siempre a la realidad del sector empresarial.
2. Formar y concienciar al personal encargado de los procesos de selección, en materia de igualdad entre hombres y mujeres y mostrar los beneficios que conlleva la diversidad en el entorno de trabajo.
3. Utilizar un lenguaje neutro en la publicación de ofertas y cualquier tipo de publicación que se realice en la materia.
4. Las entrevistas de trabajo se concertarán y celebrarán atendiendo, en todo momento, únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar contenidos de carácter sexista, cuestiones relativas a la maternidad o paternidad u otras cuestiones discriminatorias
5. Dentro de la proporción de candidaturas que se presenten, intentar que exista un volumen equitativo de candidaturas masculinas y femeninas, siempre que sea posible.



6. Aplicación de medidas de acción positiva y/o de paridad al seleccionar personal en aquellas categorías y puestos de trabajo con una representatividad de uno de los sexos que se encuentren un 10% por debajo de la media del sector. En tales supuestos, se favorecerá a los trabajadores del sexo infrarrepresentado.
7. Dentro del manual de los técnicos de selección se incluirán aquellos apartados del Plan de Igualdad que afecten a los procesos de selección.

C) Indicadores de cumplimiento:

Se verificarán las acciones anteriores mediante los indicadores siguientes:

1. Evolución de la contratación comprobando los sexos que se encuentren infrarrepresentados dependiendo de las categorías/ perfiles profesionales, atendiendo, para ello, a aquellos grupos que se encuentren por debajo de las medias de la empresa.
2. Comprobación de la inclusión del plan de Igualdad (en aquello que afecte) dentro de los manuales de los técnicos de selección.

3.2 CARRERA PROFESIONAL.

A) Objetivos:

1. Fomentar la promoción de mujeres en categorías en las que estén infrarrepresentadas, buscando el equilibrio entre sexos.
2. Favorecer y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la empresa, favoreciendo el acceso de la mujer a todas las categorías profesionales y funciones, incluyendo el acceso a puestos de responsabilidad.

B) Acciones:

1. Confeccionar en el seno de la Comisión de Igualdad el listado de categorías con menos representación de mujeres y hombres, una vez se establezcan las categorías definitivas.
2. Emplear esta información para facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el punto 3.1.
3. Las ofertas de empleo y/o vacantes de la empresa se publicarán tanto en la Intranet como en el resto de canales de comunicación garantizando que la información llegue por igual y con el mismo tratamiento y enfoque a todo el personal, ajustándose esta de manera objetiva al puesto, exigencias y condiciones del mismo, limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas sin utilizar imágenes estereotipadas ni lenguaje sexista que pudiera establecer diferencias, excluyendo aspectos personales irrelevantes.



4. Los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.
5. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, publicitando procedimiento de promoción y cambios de puesto.
6. En el caso de que se constate de manera significativa que la participación de las mujeres en los procesos de promoción es sensiblemente inferior a los hombres, se animará a las mismas para intentar aumentar su participación y viceversa.
7. Garantizar que los/las empleados/as que se acojan a medidas de conciliación sean evaluados por su rendimiento en el puesto de trabajo y verificar que no se producen sesgos debidos a esta circunstancia. Garantizar que no existen sesgos sistemáticos por razón de género en las Evaluaciones del Desempeño. Garantizar el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar según las disposiciones legales y convencionales existentes.

C) Indicadores de cumplimiento:

1. Como indicador del plan de categorías, se tomará como indicador la realización del mismo en el plazo de un año.
2. Como indicador del plan de categorías conteniendo información sobre el grado de representación de la mujer y el hombre, se tomará como indicador la realización del mismo en el plazo de un año.
3. Se tomará como indicador de la acción cuarta, el número de candidaturas internas recibidas. Plazo: un año.
4. Se tomará como indicador de la acción quinta, el número de promociones desgranándolas por sexos y número de candidaturas. Plazo: un año.
5. Se tomará como indicador de la acción sexta, que se acuerden y publiciten los criterios y procedimientos de acceso. Plazo: tres meses.
6. Se tomará como indicador de la acción séptima, que se publiciten aquellas ofertas en las que estén infra representadas las mujeres y hombres. Plazo: tres meses.



3.3 FORMACIÓN

A) Objetivos:

1. Establecer un Plan de Formación que evite la discriminación por razón de género en el acceso a los cursos ofertados, así como el acceso a puestos de responsabilidad y concienciación de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades.

B) Acciones:

1. Promover acciones formativas relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando (gestión de proyectos, gestión comercial,) . Durante la tramitación de los planes de formación anuales, se medirá si existe un número de mujeres en cargos de responsabilidad de manera proporcional al número de trabajadoras en plantilla; en caso de existir un número inferior, se contempla como medida de acción positiva temporal durante la vigencia del plan de formación en cuestión, la reserva de plaza de manera proporcional al número de mujeres en plantilla y para los cursos señalados en este punto (3.3 Formación).
2. Fomentar la realización de cursos para sensibilizar en materia de igualdad al personal de Recursos Humanos, comunicación, staff y Comercial, que tengan personal a su cargo y puedan condicionar o motivar su promoción. Estos cursos, igualmente, estarán a disposición del resto de personal que quiera formarse en esta materia.

Igualmente, se potenciará la formación en cursos de conciliación (buenos hábitos de trabajo y gestión del tiempo, gestión del estrés) tanto a personal directivo y/o con responsabilidades en la gestión de personas, como a toda la plantilla, con el objeto de contribuir a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

3. Se incorporarán al Plan de Formación acciones específicas en materia de Igualdad de Oportunidades, como, por ejemplo, formación para un lenguaje no sexista (y otros). Facilitar formación en herramientas de trabajo corporativas y de acceso remoto para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
4. A los empleados en situación de excedencia por razones familiares se les facilitará el acceso a la formación online y durante el período de reserva del puesto de trabajo, lo que les permitirá mantenerse actualizados en los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo. En caso de extenderse la excedencia más allá del período de reserva, el Trabajador perderá acceso a estos cursos, concediéndosele nuevamente desde la fecha de notificación de reincorporación y para los fines anteriormente señalados.
5. Se potenciará la formación y el reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad o cualquier otro basado en causas familiares.



C) Indicadores de cumplimiento:

1. Se comprobará anualmente que existe la misma proporción de mujeres y hombres, en comparación con la plantilla de la empresa realizando los cursos de formación descritos.
2. Estudio de forma comparativa del perfil de las personas trabajadoras que reciben formación, desagregada por sexo y por horas. Estos estudios se incorporarán a las memorias anuales y se notificarán a la Comisión de Igualdad. Se incorporarán los indicadores de seguimiento que reflejen, diferenciando por sexo, las horas de formación realizadas por puesto de trabajo.

3.4 RETRIBUCIÓN

A) Objetivos:

1. Aplicar esquemas de retribución basados en criterios objetivos como la responsabilidad del puesto de trabajo, experiencia, competencias, volumen de trabajo y capacidad personal en el desempeño profesional.
2. Evitar la discriminación retributiva por acogerse a medidas de conciliación.

B) Acciones:

1. Con el fin de asegurar la objetividad en la retribución y evitar que se produzcan desviaciones, la empresa deberá establecer objetivos similares para los trabajadores que se encuentren prestando servicios en el mismo proyecto y para la realización de las mismas funciones en similar puesto de trabajo, siempre y cuando, la retribución variable esté fijada en el contrato de trabajo, siempre de acuerdo con la cualificación, responsabilidad del trabajador/a y el proyecto asignado.
2. La Comisión de Igualdad atenderá y resolverá las reclamaciones de la RLT, o de los trabajadores, cuando ésta tenga conocimiento de diferencias en retribuciones que puedan suponer discriminación no objetiva y sexual o por razón de sexo. A tal efecto se podrá convocar una reunión extraordinaria de la Comisión por cualquiera de las partes.
3. El periodo de ausencia por suspensión de contrato por maternidad/paternidad, y la reducción de jornada, no obstaculizará la obtención de bonos anuales que hayan sido acordado con el/la trabajador/a.
4. Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias en la empresa, gestionando la información en clave de género.

C) Indicadores de cumplimiento:

1. Se comprobará la eliminación de la brecha salarial (partiendo de los datos del diagnóstico facilitado en el 2014), si existiere en la actualidad. La Comisión de Igualdad



comprobará este indicador en cada reunión mediante el examen de los datos que aportará para ello la empresa.

3.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR

A) Objetivos:

1. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de conformidad con la legalidad vigente, los mandatos del Convenio Colectivo de aplicación, así como los distintos acuerdos que se puedan alcanzar con los distintos Comités de empresa.
2. Fomentar la flexibilidad de horarios, cuando la organización de los puestos o proyectos o de los distintos departamentos, y las causas productivas así lo permitan, con el fin de permitir la igualdad y la no discriminación en el acceso a los puestos a los que cada trabajador aplique. Todo ello sin perjudicar el negocio y sin generar un desequilibrio en la plantilla o en las diferentes unidades de negocio de la compañía.
3. Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos y las personas dependientes, favoreciendo la plena y normal integración de la mujer y el hombre en la empresa.
4. Neutralizar cualquier incidencia que la situación de permiso por maternidad, paternidad, riesgo para el embarazo o lactancia pudiera tener para la retribución.

B) Acciones:

1. Cumplir la legalidad vigente referente a la conciliación de la vida personal y laboral.
2. Facilitar el acceso a las medidas legales previstas para conciliar la vida personal y laboral.
3. Fomentar la flexibilización del horario de la jornada diaria adaptando el horario con o sin reducción de jornada en situaciones especiales (familias monoparentales, en proceso de separación/divorcio...) siempre y cuando organizativa y productivamente sea posible. En caso de que las circunstancias de la empresa no lo permitan, será justificada la negativa por escrito por la empresa.
4. Por razones de guarda legal, adopción o acogimiento y siempre que el menor tenga menos de seis años, y cuando organizativa y productivamente sea posible, se podrá solicitar la flexibilización de la jornada del trabajador para cuidar del menor. En caso de que las circunstancias de la empresa no lo permitan, será justificada la negativa por escrito por la empresa.



5. Posibilidad de solicitar cambios temporales de tipos de jornada (de partida a continua y viceversa) en los supuestos de: enfermedad grave propia o del cónyuge , de familiares de primer grado de consanguinidad , y personas dependientes y de atención a los hijos/as menores de edad en los procesos de separación o divorcio, siempre que la persona solicitante ostente la custodia de los mismos. El cambio de jornada se circunscribirá al tiempo que dure la situación que dio origen a dicho cambio. La aceptación de estas solicitudes se encontrará sometida al proyecto al que se encuentren los trabajadores asignados, y su denegación será motivada por escrito.
6. De mutuo acuerdo con la Empresa, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de 12 años, podrá acogerse a un cambio en el horario y/o turno de la jornada de trabajo.
7. Facilitar a las trabajadoras en estado de gestación y siempre que el servicio lo permita, el teletrabajo, con especial atención a las empleadas a partir de la semana 24 de gestación. Posible ampliación de este permiso para trabajadores que tengan a su cargo personas mayores dependientes, siempre que organizativa y productivamente se pueda y valorando cada caso. En caso de que las circunstancias de la empresa no lo permitan, será justificada la negativa por escrito por la empresa.
8. Analizar, en cada caso, la posibilidad de cambio en el puesto de trabajo para aquellos/as empleados/as que lo soliciten por motivos de conciliación familiar, debidamente acreditada.
9. Fomentar que las reuniones de trabajo se realicen en horario laboral y potenciar el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo para facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.
10. Adicionalmente a lo previsto legal o convencionalmente, la empresa retribuirá los permisos de asistencia a consulta, debidamente justificados, para acompañar a personas a cargo legalmente, ya sean ascendientes de primer grado, personas con discapacidad (dependiendo del grado y del tipo) o descendientes menores de 12 años, siempre y cuando no exceda de 3 horas. En cualquier caso, en los supuestos en los que la visita médica exceda de 3 horas, se deberá justificar por el/la trabajador/a documentalmente la duración y causa de la visita, siendo dicho permiso estudiado por la Comisión. En aquellos casos en los que no se entienda justificado el exceso de 3 horas por visita médica, el/la trabajador/a deberá recuperar las horas en exceso ausentadas o bien optar por el descuento de dicho tiempo en su correspondiente nómina mensual.
11. Permiso sin sueldo: mejorando lo dispuesto en el art.23 del convenio TIC, las trabajadoras y los trabajadores con personas a cargo dispondrán de un permiso adicional sin sueldo de un mes por año, siendo plenamente de aplicación las condiciones establecidas en el convenio con relación al número de trabajadores que puedan hallarse en tal situación. Y al igual que el dispuesto ya en el convenio, este permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de 15 días naturales, o cuatro periodos de 7 días naturales.



12. Los empleados y empleadas que tengan hijos o hijas que deben permanecer hospitalizados por cualquier causa tras el parto, podrán solicitar una reducción de jornada de cómo máximo 2 horas, con la disminución proporcional del salario, en lugar de 1 hora, como fija el ET. Siempre que organizativamente sea posible, mediante acuerdo entre empresa y trabajador que establecerá el tiempo de disfrute de esta reducción.

C) Indicadores de cumplimiento:

1. Se comprobarán los esfuerzos realizados en la flexibilización de horarios y la retribución de los permisos mediante encuestas realizadas por cualquiera de las partes. Además, la Comisión de Igualdad comprobará este indicador en cada reunión mediante el examen de los datos que aportará para ello la empresa.

3.6 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

A) Objetivos:

1. Sensibilizar y concienciar a toda la plantilla respecto a la igualdad de género, así como las ventajas de la diversidad.
2. Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas en materia de igualdad.

B) Acciones:

1. Impartir pautas para evitar que el lenguaje de la empresa tenga un contenido sexista, tanto en la web, como en las ofertas de empleo, como en las comunicaciones externas e internas.
2. Evitar un contenido sexista en cualquier mensaje emitido por la Compañía.
3. Inclusión de información específica de sensibilización y comunicación en el área de igualdad dentro del *welcome pack*.
4. Elaborar una guía actualizada de medidas de conciliación, recogidas en el Convenio Colectivo y resto de la normativa.

Esta guía de medidas de conciliación junto con el presente Plan de Igualdad y Protocolos de acoso, así como las novedades, cambios relacionados y seguimientos efectuados, se darán a conocer en la Intranet, además de en otros medios de comunicación utilizados por la empresa, para poner esta información en conocimiento de toda la plantilla.

Promoción de la utilización de medios de comunicación internos (revista, portal, intranet, etc.), con mesura y consensuadamente, para transmitir mensajes en materia de igualdad, haciendo referencia tanto a las novedades y normativas en la materia como



a las acciones que puedan desarrollarse en la empresa. Se informará a la Comisión de las acciones a adoptar en este sentido.

5. Realizar recordatorios, semestralmente, a toda la plantilla del Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.
6. Lanzar mensajes divulgativos de condena de la violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo. La base de este texto y la fecha de envío será acordado en las reuniones de la Comisión de Igualdad, máximo trimestralmente.
7. Participar en campañas de apoyo, de concienciación... relacionadas con la igualdad de oportunidades en cuestión de género.
8. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las encuestas de clima laboral; establecer mejoras en función de los resultados de las encuestas, a adoptar tras su estudio en la Comisión de Igualdad.
9. Informar a los proveedores y clientes del compromiso con la igualdad.
10. La Comisión de Igualdad se comprometerá a ayudar a la empresa a conseguir el distintivo "Igualdad en la Empresa".

C) Indicadores de cumplimiento:

1. Se comprobará por la Comisión el cumplimiento del contenido no sexista de las comunicaciones internas y externas y en la web. Se comprobará, asimismo, que se encuentra publicado el Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso sexual, campañas de igualdad...
2. Se comprobará la documentación entregada en el *welcome pack* y la formación anual en esta materia.
3. La empresa se compromete a informar a la Comisión de Igualdad, en la medida de lo posible, en cada reunión de seguimiento de la lista de proveedores y clientes con distintivo de igualdad y su evolución.

3.7 VIOLENCIA DE GÉNERO, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Violencia de género:

Se define violencia de género como cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la



privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada y siendo expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres.

Para luchar contra esta lacra social resulta imprescindible la colaboración, coordinación y el trabajo en red de todas las administraciones y agentes sociales y económicos, al objeto de hacer posible la atención integral de la víctima de violencia de género, así como caminar en el proceso de sensibilización pública para generar el mayor rechazo social hacia el maltratador. Hay que seguir avanzando en sacar a la violencia de género del ámbito privado, porque es un problema público de seguridad y vulneración de derechos fundamentales, y hay que progresar en la visibilización del maltratador en todo su entorno: el familiar, el social y, por supuesto, el laboral. Es necesario que estas trabajadoras encuentren apoyo en sus centros de trabajo, conozcan y ejerzan los derechos que la ley les reconoce para conservar su empleo y romper el círculo de la violencia. Es de vital importancia que la trabajadora víctima de violencia de género esté informada sobre dónde acudir para cambiar su situación y es aquí donde juegan un papel muy importante tanto las empresas como los y las representantes sindicales.

Acosos sexual y por razón de sexo:

Tampoco hay que olvidar que el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral es una manifestación más de la violencia contra la mujer, constituyendo una forma de discriminación por razón de sexo por cuanto que contribuye a la desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo.

A) Objetivos:

1. Evitar, prevenir y actuar contra cualquier situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
2. Evitar, prevenir y actuar contra cualquier situación de violencia de género.
3. Implantar una política específica sobre violencia de género en el centro de trabajo

B) Acciones:

1. Publicar en la Intranet y publicitar internamente el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, anexo a este Plan.
2. Preguntar anualmente a la plantilla acerca del clima en el área del acoso sexual y por razón de sexo para conocer la situación real de la empresa.
3. La empresa facilitará todos los recursos para que la víctima de violencia de género se acoja a las medidas establecidas legalmente.



4. Crear una cultura de gestión de recursos humanos que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres que se encuentran en esta situación, apoyando el acceso y el mantenimiento del empleo de las mismas.
5. Proporcionar ayuda y apoyo continuado a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
6. Suministrar información y orientación respecto a los derechos laborales, las ayudas y medidas de apoyo que están a su disposición.
7. Asegurar un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere.
8. Asegurarse con su intermediación ante la dirección de la empresa del adecuado ejercicio de los derechos laborales de la víctima de violencia de género.
9. Proporcionar la formación y divulgación necesarias para asegurar que la lucha contra la violencia de género ocupe un lugar de importancia en el centro de trabajo.
10. Reconocimiento del derecho de la trabajadora al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.
11. Regular el procedimiento para hacer efectivo el derecho preferente de las víctimas de violencia de género a ocupar un puesto de trabajo vacante.
12. Mejora de los periodos de tiempo iniciales que se establecen para los supuestos de suspensión, de excedencia y de movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
13. Fijación de una compensación económica a cargo de la empresa para el supuesto de reducción de jornada con pérdida proporcional del salario o la excedencia.
14. Incluir en el derecho de reordenación del tiempo de trabajo la posibilidad del trabajo a domicilio o teletrabajo.
15. Establecimiento de actividades de formación y de reciclaje profesional para las trabajadoras víctimas de violencia de género durante el tiempo de permanencia de éstas en la situación de suspensión o excedencia por este motivo.
16. Inclusión del derecho a la información de los representantes de los/as trabajadores/as sobre todos los aspectos relacionados con la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa.
17. Prestación de servicios de apoyo psicológico y jurídico a las trabajadoras víctimas de violencia de género a cargo de la empresa.



18. Establecimiento de ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género por parte de la empresa.
19. Incluir la consideración de faltas o retrasos justificados, no sólo aquellos consecuencia de la violencia sufrida, sino aquellos otros necesarios para efectuar la denuncia, las declaraciones ante la policía o el juzgado.
20. Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual o por razón de sexo
21. Incluir medidas contra posibles represalias empresariales o de otros trabajadores/as por haber denunciado o favorecido la denuncia de casos de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.

C) Indicadores de cumplimiento:

1. La empresa informará a la Comisión de Igualdad de las medidas y recursos facilitados a las víctimas de violencia de género en el momento en el que se tomen o faciliten dichas medidas, respetando la intimidad personal de las personas afectadas.
2. La RLT comprobará la información publicada en la intranet en relación al protocolo de actuación y prevención de acoso sexual o por razón de sexo.
3. Como parte de la información que la empresa entregará a la Comisión de Igualdad en sus reuniones, figurarán las preguntas y resultados agregados de las encuestas sobre acoso sexual y por razón de sexo.
4. Establecimiento, durante el primer trimestre posterior a la firma de este Plan de Igualdad, de:
 - a. Mecanismos para favorecer una intermediación con la empresa a la hora de ejercer los derechos laborales que le reconoce la ley contra la violencia de género.
 - b. Medidas urgentes e inmediatas destinadas a mantener el empleo de la trabajadora afectada, a compatibilizar la actividad laboral con determinadas exigencias derivadas de su situación personal, así como a garantizar su propia seguridad en el centro de trabajo.
5. Durante el primer trimestre posterior a la firma de este Plan de Igualdad, se negociará el Protocolo contra la Violencia de Género con la empresa.



4 SEGUIMIENTO

4.1 COMISIÓN DE IGUALDAD

Con el fin de garantizar el cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en el presente Plan, se crea una Comisión de Seguimiento de este Plan, la cual será denominada “Comisión de Igualdad”. El Reglamento de la Comisión de Igualdad, acordado entre las partes firmantes de este Plan y adjunto al mismo, regula su composición, funcionamiento y funciones, de acuerdo con los siguientes principios:

A) Composición:

La Comisión de Igualdad estará constituida por cuatro representantes de Alten, elegidos en cada uno de sus centros, y cuatro representantes de las trabajadoras y los trabajadores elegidos libremente por los respectivos Comités de Empresa y Secciones Sindicales. La composición de la Comisión será igualitaria, vinculándose al Reglamento de la Comisión de Igualdad.

B) Funcionamiento:

Para el ejercicio de sus funciones la Comisión de Igualdad se reunirá cada seis meses en sesión ordinaria.

Tras solicitud motivada de la empresa o de la parte social se podrá reunir la Comisión en sesión extraordinaria.

De las reuniones anuales se emitirán informes sobre el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, que serán publicados en la intranet corporativa.

En cuanto a las reuniones extraordinarias, éstas no serán publicadas salvo que, en las mismas se determine la necesidad de proceder a tal publicación.

C) Funciones de la Comisión de Igualdad:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Proponer plazos razonables para la ejecución de las acciones recogidas en este Plan, así como las futuras medidas que se determinen en las reuniones.
3. Proponer nuevas medidas y acciones para el correcto funcionamiento y buena marcha de las medidas de conciliación que se establezcan.
4. Promover medidas que prevengan y eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género.
5. Conocer las denuncias por razones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



6. Realización de campañas y acciones informativas sobre las medidas adoptadas, con el objetivo de concienciar a las trabajadoras y los trabajadores sobre todas las acciones vigentes en la empresa, incluyendo la publicación en la intranet corporativa.
7. Seguimiento y control de aplicación y cumplimiento de lo aquí establecido.
8. Promover acciones de formación.

D) Información a disposición de la Comisión de Igualdad para que ésta pueda realizar sus funciones:

Con el fin de facilitar la labor de seguimiento de la Comisión de Igualdad, un mes antes de la reunión ordinaria anual (y en formato electrónico para hoja de cálculo) se facilitará la siguiente información sobre la situación de la plantilla, desagregada por sexo y en el intervalo temporal transcurrido desde el último informe:

a. Bloque 1. Acceso al empleo

- i. Número de altas (desagregadas por tipo de contrato, puesto de trabajo y categoría o grupo profesional).
- ii. Número de bajas (desagregadas por causa de la baja).

b. Bloque 2. Características del empleo

- i. Distribución de la plantilla por:
 - Edad.
 - Categoría.
 - Antigüedad.
 - Número de horas según contrato.
 - Tipo de contrato, incluyendo contratos en prácticas laborales y no laborales.
- ii. Número de personas sin asignación (“intercontrato”), desglosadas por duración de dicha situación.
- iii. Número de movilidades geográficas efectuadas, desglosadas por ámbito provincial, estatal o internacional



iv. Porcentaje de mujeres en puestos directivos.

c. Bloque 3. Jornada de trabajo

i. Distribución por horas semanales de trabajo.

d. Bloque 4. Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo

i. Número de suspensiones temporales, reducciones de jornada y permisos (retribuidos y no retribuidos), expresando la duración de los mismos, desglosados por:

- Incapacidad temporal.
- Maternidad.
- Paternidad.
- Permiso de lactancia.
- Acumulación del permiso de lactancia.
- Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales.
- Reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos.
- Reducción de jornada por cuidado de otros familiares.

Los siguientes datos especificados individualmente más abajo, se tratarán de facilitar, no obstante, la representación de la empresa, pone de relieve la dificultad de obtención de los mismos debido a la información contenida en sus bases de datos.

- Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad.

Este dato se puede facilitar dentro de la información relativa a los permisos de paternidad, no pudiendo distinguir entre el permiso legal por paternidad y el cedido por la madre.

- Suspensión por riesgo durante el embarazo.

No se dispone de este dato



- Suspensión por riesgo durante la lactancia.

No se dispone de este dato

- Permiso por cuidado de familiares por enfermedad, accidente hospitalización, etc.

La empresa no puede facilitar los diferentes permisos de los trabajadores, por lo que se facilitará un dato global.

- Excedencia por cuidado de hijas e hijos y excedencia por cuidado de otros familiares.

La empresa no puede facilitar un listado con los diferentes tipos de excedencias de los trabajadores, por lo que se facilitará un dato global.

- Asistencia a consulta médica.

No se dispone de ese dato.

- Acompañamiento de personas dependientes a consulta médica.

No se dispone de ese dato.

ii. Teletrabajo.

- Número de personas en situación de teletrabajo.
- Número de solicitudes de teletrabajo.

No se dispone de ese dato.

e. Bloque 5. Retribuciones

i. Máximo, mínimo, media y mediana de:

- Salario total por categoría.



- Conceptos salariales fijos: salario base, pluses o complementos fijos.

La empresa no puede facilitar esa información desglosada, se facilitará una información global.

- Conceptos salariales variables: bonos, pluses voluntarios, incentivos...

La empresa no puede facilitar esa información desglosada, se facilitará una información global.

ii. Media salarial por horas semanales de trabajo.

iii. Modelos de cartas de incentivos.

f. Bloque 6. Formación

i. Número de personas que han recibido formación, por materia y duración, con expresión de horas de formación recibidas y puesto.

ii. Número de personas que han recibido formación en igualdad, por materia y duración, con expresión de horas de formación recibidas y puesto.

g. Bloque 7. Promoción profesional

i. Número de promociones por categoría, con indicación de causa y método de promoción (prueba, antigüedad, discrecional, etc.).

ii. Promociones salariales que no conlleven cambio de categoría.

iii. Promociones vinculadas a la movilidad geográfica.

En cuanto a la información contenida en el Bloque 7, la empresa facilitará la información relativa a promociones por categoría, ya que no dispone de la información específica contenido en los apartados ii y iii.



h. Bloque 8. Violencia de género

- i. Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas.
- ii. Número de actuaciones para mujeres víctimas de violencia de género.

La empresa no dispone de dicha información salvo que sea expresamente informada por parte del trabajador/a afectado/a.



5 CRONOGRAMA

En la siguiente tabla se recogerán las fechas en las que deberá estar completada la acción correspondiente. Dichas fechas se concretarán en la primera reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad.

| Año | 2018 | | | | | | | | | | | | 2019 | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|----|----|--|--|--|
| Mes | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | |
| PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CARRERA PROFESIONAL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FORMACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RETRIBUCIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Acción 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VIOLENCIA DE GÉNERO, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Acción 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acción 22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



6 DURACIÓN

El presente Plan tendrá una duración de DOS años y al objeto de garantizar su idoneidad, eficacia y actualización, las partes se comprometen a revisarlo siempre que sea necesario, a la vista del informe anual de ejecución y cumplimiento emitido por la Comisión. Para ello cualquiera de las partes podrá iniciar el proceso de revisión motivando la necesidad ante la Comisión, que se habrá reunido en sesión extraordinaria al efecto.