

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Financiado por:



ÍNDICE

	Página
• Información sobre la organización	3
• Diagnóstico	4
• Objetivos generales	8
• Fases de elaboración del Plan de Igualdad	9
• Propuesta de acciones positivas.....	9
• Área de Selección de Personal	9
• Área de Promoción Interna.....	11
• Área de Formación	13
• Área de Sensibilización	14
• Área de Retribuciones	16
• Área de Conciliación de la vida laboral personal y familiar y ordenación del tiempo de trabajo	19
• Área de beneficios sociales y relaciones laborales	23
• Área de Riesgos Laborales	25
• Área de Comunicación Externa e Interna	26
• Área de Responsabilidad Social Empresarial	28
• Agentes implicados.....	29
• Calendario	29
• Medios y recursos.....	30
• Composición del comité permanente de Igualdad.....	31
• Asignación de una persona responsable del Plan	31
• Evaluación. Indicadores	31
• Anexos	32
▪ ANEXO I. Garantía del compromiso de la dirección con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	
▪ ANEXO II. Cronograma.	
▪ ANEXO III. Nuevo horario flexible.	
▪ ANEXO IV. Acta de constitución del Comité Permanente de Igualdad y reglamento del Comité.	
▪ ANEXO V. Protocolo de acoso moral y sexual.	
▪ ANEXO VI Evaluación de Resultado.	

INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACIÓN

Tecon es una empresa que ofrece, desde 1982, soluciones informáticas destinadas a mejorar los procesos de negocio de las empresas mediante la aplicación de la tecnología y la informática.

Conocemos las necesidades de nuestros clientes y hablamos su lenguaje, 30 años de experiencia, un equipo de 50 profesionales y la compañía de las empresas tecnológicas más importantes del mundo.

Nuestra amplia plantilla formada por un equipo interdisciplinar de profesionales , avalados tanto por su formación académica (Ingenieros en Informática, Telecomunicaciones, economistas, diseñadores) como por las certificaciones otorgadas por las empresas más importantes del mercado informático, se encuentra capacitada para acometer cualquier proyecto tecnológico con el fin de mejorar la productividad de las empresas.

Ofrecemos a nuestros clientes un servicio cercano e integral y un trato directo y personalizado, nuestra experiencia de 30 años desarrollando proyectos tecnológicos para la administración, organismos intermedios y pymes, nos permiten asegurar que tu proyecto se desarrollara cumpliendo los plazos, funcionalidad y costes acordados.

Analizamos los procesos de negocio de las empresas para optimizarlos mediante la aplicación de la tecnología.

Nuestro ámbito natural de actuación abarca Castilla - La Mancha y Levante (Murcia, Alicante y Valencia) pero en colaboración con nuestros socios del "Grupo Alanda" abordamos proyectos en toda la geografía nacional, permitiendo ofertar el mejor servicio integral a nuestros clientes; siendo, hoy por hoy, uno de los grupos empresariales con mayor rapidez de actuación que se pueden encontrar en nuestro país.

Llevamos 30 años en el mercado: Aportamos experiencia, saber hacer, somos una empresa sólida y consolidada.

Compromiso: Implicados en resultados, establecemos relaciones duraderas, contamos con los socios tecnológicos más importantes del mundo. Aportamos valor.

Confianza: Desarrollamos proyectos que se realizarán en tiempo, forma y coste.

Profesionalidad: Estamos certificados, actualizados, formados.

Cercanos: Conocemos las necesidades de nuestros clientes, hablamos su lenguaje, establecemos un trato directo y personal.

Evolución: Implantamos la tecnología más actual e innovadora.

En Tecon creemos firmemente que un buen clima laboral propicia las mejores condiciones para el desarrollo de nuestra empresa, para ello estamos plenamente comprometidos con unas políticas orientadas a conciliar la vida laboral con la familiar, también ofreciendo a los jóvenes de nuestra Región una oportunidad sólida de futuro profesional y así, favorecer el desarrollo socialmente solidario. La

contribución de un medio ambiente sostenible a través de cada uno de nuestros pasos componen las máximas de nuestra empresa.

Además, creemos que nuestro equipo humano, avalado tanto por sus titulaciones académicas (Ingenieros Informáticos, Ingenieros en Telecomunicaciones, entre otros) como por su experiencia en el mercado de las TIC, constituye la principal fuerza de nuestra empresa, y por ello, gran parte de nuestro esfuerzo está dedicado al reciclaje constante de nuestro equipo a través de unos Planes de Formación personalizados para la realización de nuevos cursos y certificaciones que les permitan estar al día de las nuevas situaciones de mercado.

En la empresa contamos con un programa de inserción. La asociación Miguel Fenollera y TECON Soluciones y Servicios firmaron a primeros de 2013 un convenio mediante el cual un grupo de seis mujeres de los barrios de la Estrella y la Milagrosa, han efectuado prácticas como teleoperadoras de marketing.

TECON colabora con asociaciones contra el cáncer, alzhéimer patrocinando actividades desarrolladas por estos colectivo (COCEMFE Albacete). También liderando un proyecto en cooperación de I+D a nivel nacional desarrollando un prototipo de gestión empresarial web en “la nube” para facilitar la inclusión socio- laboral de personas discapacitadas y el proyecto SIGEMA, trabajando en la investigación de nuevos componentes de sistemas de gestión empresarial que pudieran ser utilizados por las personas con discapacidad visual, promoviendo así la integración socio-laboral de este sector de la sociedad.

En TECON entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que adoptan medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y, para ello, implantan un Plan de Igualdad.

Compromiso de la Dirección

Ver ANEXO I.

DIAGNÓSTICO

Los objetivos del plan de igualdad se definieron tras la realización de un diagnóstico de situación, para el que se recabaron datos desagregados por sexo de las escalas salariales existentes en la empresa, hombres y mujeres que habían recibido formación el año anterior y de qué tipo, procesos de selección y reclutamiento, promoción y medidas no formales de equilibrio entre la vida laboral y personal existentes hasta el momento.

Se implicó a toda la plantilla en el proceso, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan, además de un exhaustivo examen de los aspectos cualitativos y cuantitativos de la compañía con los datos procedentes del sistema informático de RRHH, nóminas, etc.

El Comité de Igualdad, compuesto por 2 personas pertenecientes al Comité de Empresa y 2 representantes de la organización, ha sido determinante en el proceso

(Acta de Constitución y Reglamento en ANEXO II). Las personas integrantes recibieron la formación necesaria al inicio y colaboraron en la planificación, realizaron las aportaciones necesarias durante el estudio y dieron la aprobación final al diagnóstico de situación resultante.

Las trabajadoras y trabajadores también pudieron revisar el primer borrador del plan de acción positiva y aportar sus puntos de vista, que fueron integrados en sucesivas versiones.

Con datos de **Octubre de 2014**, la plantilla está compuesta por 53 personas, un 15% de mujeres y un 85% de hombres.

Considerando la plantilla actual, la gráfica de contratos fijos es muy similar al de la plantilla total por lo que el porcentaje de hombres y mujeres con contrato fijo sobre el total es muy similar (86% y 14% respectivamente).

El Comité de Empresa está compuesto por un 100% de hombres. Como motivo podemos señalar la no presentación de candidaturas femeninas a las elecciones sindicales.

Hay mayoría de plantilla en la franja de edad entre 30 y 45 años (64%) seguida por la de más de 45 años (28%), sobre todo en el caso de hombres.

En cuanto a los porcentajes por franjas de antigüedad, los hombres se sitúan en un 37% en la franja de más de 10 años (ninguna mujer contratada en ese periodo) y en otro 31% en la franja de los 6 a 10 años junto con un porcentaje del 75% de mujeres que también tienen una antigüedad de más de 6 años.

En cuanto a representatividad, hay cierta segregación vertical ya que sólo hay una mujer en puestos de responsabilidad (Dirección y Coordinación) debido a la poca presencia en general de mujeres en la empresa. También hay segregación horizontal con categorías masculinizadas y feminizadas ya que el departamento de administración está compuesto en su mayor parte por mujeres (60% mujeres y 40% hombres) y el departamento de técnicos por hombres (11% mujeres y 89% hombres).

En relación a las retribuciones, hay una distribución similar de hombres y mujeres en las diferentes franjas con excepción de las superiores por ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad y puestos técnicos donde el salario es algo más elevado. Las diferencias salariales en los mismos niveles están relacionadas directamente con la antigüedad.

Cabe señalar que TECON está adherida al Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Albacete, por lo que todas las categorías que se señalan en el cuadro podrían asimilarse a “Titulado superior”, “Titulado medio” y “Administrativo”. Es importante señalar que a día de hoy el negocio está más enfocado a la consultoría y prestación de servicios y ventas a empresas, por lo que uno de sus objetivos es crear un convenio propio con categorías adaptadas a la realidad de la empresa.

En el cómputo global de estos tres años ha habido 12 incorporaciones de hombres frente a una sola en el caso de las mujeres. Cabe decir que en el caso de los hombres se trata de contratos temporales, ya que a su vez se han detectado 11 bajas. Sin

embargo, cuando hablamos de mujeres, ha habido un total de 6 bajas en los tres últimos años, 3 de las cuales son definitivas.

Con respecto al cuestionario repartido a toda la plantilla, ha sido contestado mayoritariamente, realizándose el análisis a partir de una muestra constituida por el 100% de las mujeres y un 78% de los hombres por lo que es bastante representativo de la plantilla.

Con datos extraídos de Informes de plantilla, la mitad, tanto en el caso de hombres como en el caso de las mujeres, tienen hijos. La mayoría de mujeres tienen un único/a hijo/a mientras que los hombres tienen más de dos. Un total de 10 trabajadores/as, tienen hijos menores de 3 años. Por otro lado, hay dos hombres y una mujer con dependientes a su cargo.

En los cuestionarios destaca que tanto mujeres como hombres proponen mayor **flexibilidad horaria**, organizarse a la hora de entrada y salida del trabajo, reducir el tiempo de comida para salir antes (lo pide el 61% de la plantilla), teletrabajo y/o recuperar horas repartidas en otros días. También hay varios casos que piden confirmar las vacaciones con más agilidad, jornada laboral continua y actividades de ocio para fomentar las relaciones interpersonales. Solo algún trabajador, en particular, ha comentado que sería necesario que hubiera mejor trato de los cargos de la empresa con los/las trabajadores/as.

El 77% de la plantilla se desplazan al trabajo a pie o en coche solos/as. Un 70% de las mujeres van a pie al centro de trabajo (el resto en coche compartido). El 62% de los hombres van a pie o en coche solos. El 95% de la muestra tarda menos de 30 minutos.

En el caso de las mujeres, el 80% no se queda a comer y el 40% lo haría si se le ofreciese una zona de comedor (el 20%) tickets de alimentos (el 30%) o restaurante cercano a la empresa con precio pactado (40%). El 45% de los hombres se queda a comer a veces y el 49% se quedaría si se le facilitara alguna medida, siendo la más demandada el restaurante cercano a la empresa con precio pactado (57%). La empresa actualmente tiene una zona de comedor habilitada, siendo usada por unos pocos trabajadores.

En general, de los cuestionarios se desprende que parecen necesitarse muchas de las medidas planteadas ya que mucha gente (**75% en mujeres y 54% en hombres**) contesta que los utilizarían, en algunos casos incluso pagándolos íntegramente. En especial, los servicios más demandados, aun pagando parte, tanto por hombres como por mujeres son el seguro de accidente, vida y jubilación, red médica concertada, consultas telefónicas a especialistas, asistente personal y menú concertado en restaurantes cercanos. Si se ofreciera de forma gratuita, todos y todas están interesados/as (74%) en la formación sobre gestión del tiempo.

Por otra parte, las mujeres también demandan (pagando íntegramente o de forma subvencionada) la ludoteca, guardería, consultas a especialistas, servicio de atención a domicilio en casos de emergencia. Si se les ofrece de forma gratuita, demandan información actualizada sobre escuelas infantiles y otros, información sobre excedencias y permisos, tratamientos asistenciales a domicilio y el buscador de ayuda a domicilio/servicios domésticos. Por otro lado, los hombres demandan (además de los servicios en los que coinciden con las mujeres), 2ª opinión médica internacional y actividades de ocio con los compañeros, ambos pagando.

Según nuestro análisis, en cuestiones de igualdad, la plantilla parece tener bastante claro que **hay igualdad entre hombres y mujeres** puesto que una amplia mayoría, tanto en hombres (89%) como en mujeres (90%), contesta que sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en TECON. Lo mismo ocurre en cuanto a selección de personal y formación. Un porcentaje algo menor si hablamos de la promoción por parte de las mujeres (60% SI, 40% No Sabe o NO).

No tienen claro si cobran más unos/as que otros/as ya que tanto de hombres (66%) como de mujeres (70%) contestan que no lo saben, respuesta que puede ser debida por el desconocimiento del salario de sus compañeros pero, en el caso de los hombres únicamente, un 20% opina que no cobran igual todos/as los/las compañeros/as por trabajos de igual valor.

En cuestiones de conciliación, de nuestro análisis se desprende que las mujeres creen que SI se favorece la conciliación con un 50%, un 30% “No sabe/responde” y un 20% piensa que NO. Por otra parte, solo un 30% afirma conocer las medidas disponibles. Con respecto a los hombres, parece que algunos no tienen claro si se favorece la conciliación ya que el 35% no sabe o no contesta, el 54% admite que SI se favorece y un 11% dice que NO. Cuando se les pregunta por si conocen las medidas disponibles, el 31% SI las conoce y el 23% no sabe/contesta. Un 46% no conoce las medidas de conciliación existentes en la empresa. A la pregunta de si se tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, respondieron que SI un 50% de las mujeres y un 34% de los hombres.

Por otra parte, el 50% de las mujeres coincide en que es necesario un Plan de Igualdad y otro 40% no saben/no contestan. Con respecto a los hombres las opiniones varían mucho en relación a la pregunta de si es necesario un Plan de Igualdad, ya que un 34% opina que sí, un 31% opina que no y otro 34% no lo sabe.

En cuanto a la formación y promoción, según el diagnóstico, el 71% de los hombres han realizado cursos en el último año, a diferencia de las mujeres, disminuyendo el porcentaje a un 50%. Los principales motivos que se han señalado por parte de las mujeres para no haber realizado formación han sido que no se lo han propuesto sus superiores por lo que no habrá sido necesario, la falta de información y, sobre todo, la falta de tiempo. Algunos hombres señalan que llevan poco tiempo en la empresa, o no se les ofrece ningún curso (aunque admiten que ellos tampoco lo han pedido), no están interesados en los cursos que ofrece la empresa porque creen no son útiles, no tienen calidad o no sirven para mejorar sus competencias. También dicen que es difícil encontrar cursos.

Del total de promociones en la empresa en el último año (21), un porcentaje del 9,5% ha sido de mujeres y un 91,5% de hombres. Las mujeres no están satisfechas en general con el actual sistema de promoción y piensan que no hay opciones

(Algunas opiniones: “en muchos casos te descenden sin ningún motivo”, “los superiores no piden opinión ni preguntan por las funciones a desempeñar, está estructurado así a propósito para que no haya muchos niveles salariales en el departamento, (tres personas al mismo nivel con sueldo similar y un jefe de departamento con sueldo más alto), al no haber puestos intermedios, es imposible promocionar”. Otras opinan que nadie se lo impide pero que le es complicado con la reducción de jornada y el tiempo limitado que tienen o no saben cuáles son los criterios para promocionar ni que es lo que tienen que hacer)

Varios hombres creen que no han promocionado por la poca experiencia o porque los coordinadores no lo creerán conveniente, que no tienen impedimentos en promocionar, están en el camino e incluso ya lo han hecho. También hay otros que creen que la promoción es una decisión unipersonal de gerencia.

Muchos coinciden en que es necesario un plan de carrera bien definido para saber qué es lo que tienen que hacer y el tiempo necesario así como las responsabilidades y retribuciones.

Lo más destacado por la coincidencia de comentarios entre hombres y mujeres es que la estructura de la empresa les impide promocionar.

Del cuestionario específico al Comité de Empresa se desprende que lo más importante sería poner en conocimiento en mayor medida la flexibilidad laboral.

Por último destacar la gran participación en la petición de sugerencias. Se remarca la necesidad de mejorar los procedimientos en los procesos de promoción y formación. También establecer un sistema claro de retribuciones y estudiar la flexibilidad de horarios. Además, destacan comentarios en pro de mejorar el ambiente de trabajo y escuchar a los trabajadores y trabajadoras.

Medidas pre-existentes y fortalezas previas

Además de las señaladas en el diagnóstico, por ejemplo la equitativa distribución con respecto de los márgenes salariales, merece señalar las mejoras en cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. TECON ofrece medidas que mejoran las del convenio de aplicación como son: Adaptación de los horarios al horario escolar, Bonos sociales (seguro y guardería), adaptación de la jornada al horario escolar, Regalo de reyes para los hijos/as,... Además está en proceso de estudio la posibilidad de establecer horario flexible y teletrabajo (medidas ya facilitadas a algunas/os trabajadoras/es pero sin estar establecido regularmente). Además, en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se reconocen los riesgos específicos de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

También hay establecido un sistema de retribución flexible con compensaciones variables en función al logro de resultados y consecución de objetivos (individuales y colectivos).

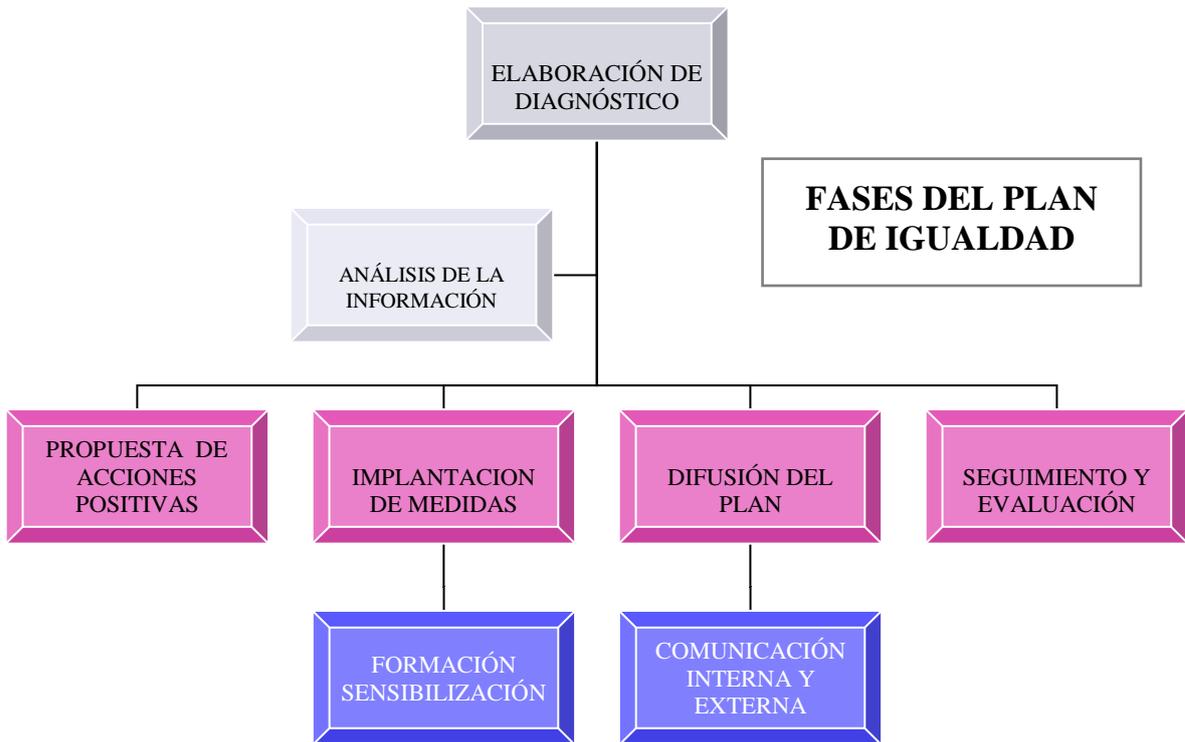
OBJETIVOS GENERALES

Con la reciente elaboración del Plan de Igualdad se pretende principalmente:

- Aumentar las contrataciones de mujeres en general y en particular en puestos técnicos, mejorando la media del sector, fuertemente masculinizado.
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y con ello la satisfacción del personal.
- Mejorar las condiciones de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.
- Definir sistemas y criterios claros en áreas cuyas formas de actuación no están sistematizadas, como acceso al empleo, promoción o retribuciones.

- Emplear un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de TECON.

FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



PROPUESTA DE ACCIONES POSITIVAS

ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos:

- Prevenir la discriminación en el acceso al empleo en general.
- Aumentar la contratación de mujeres.
- Combatir la segregación horizontal y vertical con la incorporación de la figura femenina en las áreas subrepresentadas.
- Fomentar la empleabilidad femenina en el sector de la informática.

Consideraciones:

El porcentaje de mujeres en la empresa es muy bajo. Esto es debido a la poca presencia de mujeres en el sector. Por ello, TECON realizará medidas de acción positiva para fomentar el aumento de la contratación de mujeres. Además, se ha podido observar como la mayoría de las mujeres se encuentran situadas en puestos feminizados y la escasez de mujeres en departamentos de Dirección y Coordinación. Se decide incorporar también medidas para que actúen de manera preventiva y reflejen el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al empleo.

Estrategia:

Integración de la perspectiva de género en los procesos selectivos.

MEDIDAS:

1. Incremento del número de mujeres en la plantilla.

Metodología:

Campaña de publicidad de vacantes. Aunque normalmente la selección se haga en base a los currículums depositados en empresa se realizará una campaña especial con publicación de ofertas de empleo.

Medidas de acción positiva en la selección. Preferencia.

Responsable:

Responsable de RRHH

Fecha:

2015-2016

Indicadores de evaluación:

Campañas realizadas. Ofertas de empleo publicadas.

Porcentaje de mujeres en la plantilla.

2. Redacción de convocatorias de procesos selectivos empleando lenguaje no sexista. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Metodología:

Consulta de guías de comunicación no sexista.

Responsable:

Responsable de RRHH.

Fecha:

A partir de la próxima oferta de empleo

Indicadores de evaluación:

Revisión de los anuncios y convocatorias publicadas. Utilizado lenguaje inclusivo. Publicitado el compromiso.

3. Capacitar en asuntos de género a las personas encargadas de la selección y promoción del personal.

Metodología:

Formación a responsables

Redacción de un guión-base para entrevistas de trabajo, en el que aparezcan explícitamente las advertencias sobre la inconveniencia de plantear preguntas de carácter privado (estado civil, hijos/as,..)

Responsable:

Responsable RR.HH y Dirección.

Fecha:

Año 2015.

Indicadores de evaluación:

Formación realizada.

Guión realizado.

4. Promoción activa de futuras plazas vacantes en áreas y categorías sin representación femenina (Técnicos Hardware y Software)

Metodología:

Difusión de las ofertas en centros de FP y universidades informando del interés de que llegue a trabajadoras mujeres para puestos técnicos. Preferencia en la contratación del sexo subrepresentado.

Responsable:

Responsable de RRHH.

Fecha:

Cuando se produzca la primera plaza vacante.

Indicadores de evaluación:

Difusión realizada.

Nª de mujeres contratadas.

Incremento (%) de mujeres en los departamentos y puestos subrepresentados.

ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

Objetivos:

- Prevenir la discriminación en la promoción. Aumentar la satisfacción y motivación del personal.
- Aumentar el porcentaje del número de mujeres en puestos de responsabilidad para evitar segregación vertical.

Consideraciones:

De los cuestionarios se desprende que sería conveniente establecer un esquema claro de promoción y planes de carrera. Los trabajadores/as de TECON, tanto hombres como mujeres pero en especial estas últimas, están descontentos/as con el actual sistema y han solicitado que haya unos criterios claros. Hay pocas mujeres en puestos de responsabilidad (debido a la falta de mujeres en la plantilla general de la empresa). Un 40% de las mujeres de la empresa no saben o no creen que se promocione de forma igualitaria con respecto a los hombres.

Estrategia:

Integración de la perspectiva de género, transparencia y objetividad en la promoción.

MEDIDAS:

- 5. Redactar un procedimiento de promoción claro con los requisitos, objetivos y competencias requeridas para cada puesto dentro de la empresa.**

Metodología:

Definir un sistema claro para las promociones con un itinerario profesional ligado a la capacidad, la experiencia y la formación estableciendo planes de carrera similares a los existentes para todos los puestos en los que sea posible. Realizar publicidad de las vacantes. Comunicar estos planes de carrera al personal.

Responsables:

Responsable de RRHH

Fecha:

Primer semestre 2015.

Indicadores de evaluación:

Realización del procedimiento.

Grado de conocimiento de la plantilla.

Número de hombres y mujeres que promocionan.

- 6. Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad/ categorías superiores.**

Metodología:

Detección de mujeres con potencial. Identificar las personas que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

Fecha:

Año 2016

Responsables:

Responsables RR.HH y Dirección

Indicadores de evaluación:

Incremento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.

ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivos:

- Prevenir la discriminación en la formación. Aumentar la satisfacción del personal.
- Mejorar la formación de la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consideraciones:

Tras el análisis de cuestionarios se detecta que algunas personas indican como motivos para no realizar formación que no se lo han ofrecido, que no tienen tiempo o que la formación se elige de forma unipersonal. En la actualidad la decisión de las personas que realizan la formación depende exclusivamente del criterio del Responsable de cada departamento sin que el Convenio regule algo más en este sentido.

Estrategia:

Integración de la perspectiva de género, transparencia y objetividad en la formación.

MEDIDAS:

- 7. Establecer un procedimiento claro de formación con publicidad de los cursos.**

Metodología: Informar a través de correo electrónico o Yammer.

Responsables:
Responsable de Formación

Fecha:
Año 2015

Indicadores de evaluación:
Realizado/no realizado
Número de personas que reciben la formación.

- 8. Incentivar que las mujeres realicen cursos de formación de certificaciones, especialmente de especialización técnica y aquellos que les permitan acceder a categorías en las que no están representadas.**

Metodología: Informar a través de correo electrónico o Yammer animando a las mujeres. Preferencia.

Responsables:
Responsable de Formación

Fecha:
Año 2015

Indicadores de evaluación:
Realización o no del curso citado
Cuestionario de satisfacción.

9. Ofrecer formación relacionada con el incremento de la productividad y gestión del tiempo.

Metodología:
Tal y como ha demandado la plantilla, se seleccionará y contratará un curso relacionado con esta temática.

Responsables:
Responsable de Formación.

Fecha:
Año 2015.

Indicadores de evaluación:
Realización o no del curso citado.
Número de asistentes (mujeres y hombres).
Cuestionario de satisfacción.

10. Ofrecer formación en lenguaje inclusivo a la plantilla.

Metodología:
Facilitar guías a toda la plantilla y en especial a los responsables de comunicación y parte comercial así como al Comité de Empresa y Dirección.

Responsables:
Responsable de Formación y Comunicación.

Fecha:
Hasta Enero 2015.

Indicadores de evaluación:
Realizado/no realizado
Número de personas que reciben la formación.

AREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivos:

- Mejorar los conocimientos de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y diversidad.

- Fomentar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en todas las fases del Plan de Igualdad.

Consideraciones:

En la encuesta, los hombres contestan que si creen necesario un plan de igualdad en la empresa (34%), mientras que otro 34% no lo saben. En cambio un 50% de las mujeres piensa que si es necesario mientras que otro 40% no sabe/no contesta. Por otro lado, según algún comentario de la plantilla, falta transparencia en la empresa.

Estrategia:

Fomentar la igualdad y la corresponsabilidad.

MEDIDAS:

11. Programación de jornadas/ envío de boletines sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

Metodología:

Incluirá conceptos básicos sobre equidad de género e información proactiva sobre la posibilidad de que tanto hombres como mujeres pueden disfrutar la baja por maternidad o las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as y familiares en situación de dependencia.

Responsables:

Responsable de RR.HH.

Fecha:

Primer semestre 2015.

Indicadores de evaluación:

Realizada jornada. Número de asistentes (hombres/mujeres).

Enviados boletines. Número de destinatarios (hombres/mujeres).

Número de permisos solicitados por hombres y mujeres.

12. Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del Plan de Igualdad.

Metodología:

Informar del grado de cumplimiento del Plan y enviar las actas de las reuniones del Comité de Igualdad fomentando la realización de sugerencias.

Creación de grupos de trabajo.

Responsables:

Comité de Igualdad.

Fecha:

Durante todo el Plan de Igualdad.

Indicadores de evaluación:
Enviada información.
Aportaciones de la plantilla. Incorporación de las sugerencias.
Grado de satisfacción de la plantilla.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivos:

- Definir de forma clara el sistema de retribución por objetivos implantado en la empresa de manera que toda la plantilla tenga claro los objetivos individuales y colectivos.
- Clarificar el sistema de retribuciones asegurando que unos/as trabajadores/as no cobren igual que otros/as por trabajos de igual valor.

Consideraciones:

En general la distribución es bastante equitativa entre hombres y mujeres en todos los márgenes salariales. El motivo de que no haya mujeres en los rangos salariales superiores es la poca antigüedad que estas tienen en la empresa, así como la segregación vertical y horizontal encontrada ligada a la falta de mujeres en general en la empresa y en la categoría de técnico (que por lo general cuentan con salarios más elevados).

Un 20% de los hombres piensa que NO cobran menos unos/as trabajadores que otros/as por trabajos de igual valor aunque la mayoría, un 66% de los hombres y un 70% de las mujeres no lo tienen claro, quizá porque no esté claro el sistema o quizá por simple desconocimiento del salario de sus compañeros/as.

En cuanto al **sistema de retribución por objetivos**, un 30% de las mujeres no están de acuerdo con el sistema implantado, de éstas un 20% no creen que tengan implantado este sistema en la empresa y el 10% restante cree que no se tienen en cuenta algunas acciones que hacen que se aumente la satisfacción del cliente pero que producen una disminución de los objetivos. En cuanto a los hombres, 45% no están totalmente de acuerdo con la forma en la que se ha planteado este sistema. El porcentaje restante no contesta. Preferirían evitar la imputación de horas como objetivo económico, que fueran objetivos posibles de alcanzar ya que creen que no todos están en sus manos porque no dependen únicamente de ellos. Además, creen que en cierto modo se incentiva la rivalidad entre los compañeros en vez de ayudarse cuando tienen problemas, ya que intentan alcanzar el mayor número de horas facturables posible.

Los/las trabajadores/as quieren que se consolide el sistema actual y la información sobre el mismo.

Por otro lado, se está estudiando la posibilidad de conceder a la plantilla la posibilidad de recibir **Anticipos y Préstamos**. Todavía no se ha aplicado esta medida.

Estrategia:

Sistematizar las retribuciones con criterios objetivos.

Aumentar la satisfacción de la plantilla atendiendo a sus distintas necesidades.

MEDIDAS:

13. Clarificar el sistema de retribuciones en todos los puestos.

Metodología:

En los planes de carrera están claramente indicados los objetivos con su %.

Extender estos planes de carrera para todos los puestos

Estudio de los diferentes puestos atendiendo a las funciones a desempeñar, las responsabilidades, formación recibida, objetivos...

Informar a cada trabajador/a de su plan de carrera

Asignación de las categorías a las que pertenece según convenio y en función de ese estudio.

Fecha:

Primer trimestre 2015

Responsable:

Responsable de RRHH.

Indicadores de evaluación:

Estudio realizado (si/no)

Número de cambios (hombres/mujeres)

14. Redefinir el sistema de retribución por objetivos.

Metodología:

Reuniones/ Encuesta para que todos los/las trabajadores/as hagan propuestas sobre los posibles objetivos a incluir en su Plan de carrera.

Estudiar las diferentes opciones planteadas en los cuestionarios incluyendo % objetivos por rentabilidad, índice de satisfacción del cliente, etc.

Seguir recomendaciones generales:

- Diseñar un sistema sencillo y fácil de entender y aplicar (Si el sistema es fácilmente comprensible, con variables claras y memorizables, es más motivador que si es complejo, porque facilita que las personas realmente sepan qué es lo que se espera de ellas para poder dirigir sus acciones hacia ello).
- Fijar objetivos que dependan, principalmente, del esfuerzo de la persona. (el esfuerzo adicional que el individuo haga para conseguir los objetivos debe verse recompensado con alcanzarlos de verdad).
- Establecer incentivos que la persona valore más que el esfuerzo a realizar para conseguirlos. (que crea que realizar el esfuerzo adicional valdrá la pena por la recompensa que va a recibir).
- Tratar de incentivar más los comportamientos que los resultados. (es más incentivador centrarse en los comportamientos que en los resultados, ya que los primeros dependen más directamente de la persona. Centrarse en

los resultados conlleva una mayor dificultad para concretar el trabajo, los empleados no pueden controlar todas las variables de los objetivos. Es más justo centrarse en el comportamiento de los/las empleados, aunque los beneficios no lleguen a corto plazo). También se puede diseñar un sistema que premie o incentive ambas cosas, tanto comportamiento como resultados.

- Aclarar las expectativas de las personas involucradas en el sistema y explicar abiertamente la imperfección del mismo. Manifestar de ante mano que se trata de un sistema con defectos producen una mayor sensación de transparencia con respecto de los profesionales implicados.
- Dar al Sistema un aire de provisionalidad y flexibilidad. (Comunicar que se puede cambiar en función de las circunstancias y que es una guía de actuación ya que pueden surgir imprevistos).

Fecha:

Primer trimestre 2015

Responsable:

Responsable de RRHH.

Indicadores de evaluación:

Estudio realizado (sí/no)

Número de cambios (hombres/mujeres)

15. Realizar un convenio propio.

Metodología:

Incluir:

Categorías reales de la empresa y asimiladas según Convenio del Comercio.

Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que ofrece la empresa.

Mejoras sobre Convenio de aplicación.

Fecha:

2016

Responsable:

Responsable de RRHH.

Indicadores de evaluación:

Estudio realizado (sí/no)

Número de cambios (hombres/mujeres)

16. Establecer las condiciones para la concesión de anticipos y préstamos a los/las trabajadores/as que así lo soliciten.

Metodología:

Finalización del estudio (en curso) sobre la posibilidad de implantar esta mejora.

Inclusión en el catálogo de medidas.

Los Anticipos constarán de 4 mensualidades que luego serán reintegrados en un plazo de 12 meses a elección del empleado (máximo 6.000 Euros).

Fecha:
Segundo trimestre (1 de Abril)

Responsable:
Responsable RRHH y Gerencia.

Indicadores de evaluación:
Estudio finalizado: (Si/No)
Inclusión en el catálogo de medidas (Si/No)
Aumento de la satisfacción de la plantilla.

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
--

Objetivos:

- Favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados y empleadas.
- Dar a conocer las medidas existentes y las de nueva incorporación a toda la plantilla.
- Flexibilidad horaria

Consideraciones:

La mayoría de hombres que contestan el cuestionario afirman no tener dificultades de conciliación (cosa que no parece coincidir con el hecho de que la mayoría tiene hijos/as a su cargo) y un 50% de las mujeres afirma tener dificultades. Por otro lado, un 54% de los hombres afirman que en la empresa se favorece la conciliación, porcentaje similar al de las mujeres (50%). Sólo el 30% de las mujeres y el 40% de los hombres conocen las medidas de conciliación que ofrece la empresa.

Se pondrá especial énfasis en la flexibilidad horaria, aspecto más desatacado por la totalidad de la plantilla. Se estaba estudiando la posibilidad de establecer flexibilidad horaria en la entrada y salida al trabajo en un margen de una hora o una hora y media pero todavía no se ha aplicado de forma generalizada, lo cual origina que solo lo disfruten algunos trabajadores/as que lo solicitan.

Estrategia:

Considerar las medidas de conciliación fomentando la corresponsabilidad y con enfoque de género en todos sus ámbitos.

MEDIDAS:

- 17. Recopilación de las medidas de conciliación existentes y de nueva incorporación en un documento que se distribuirá entre todo el personal.**

Metodología:

Catálogo de todas las medidas que ofrece TECON para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo (y mostrando por separado) las legales, las indicadas en el Convenio sectorial, las de los acuerdos laborales propios y las nuevas (no sistematizadas hasta la fecha).

Inclusión de una referencia especial de que este listado está dirigido a toda la plantilla y pueden hacer uso de estas medidas tanto hombres como mujeres.

Responsables:
Dirección/ Responsable de RR.HH.

Fecha:
Hasta 1 de Abril 2015.

Indicadores de evaluación:
Realizado catálogo. Enviado a todo el personal.
Grado de satisfacción de la plantilla.

HORARIOS - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

18. Establecer el siguiente horario flexible:

Horario de obligado cumplimiento:

Lunes a Jueves: De 09:30 a 13:30 y de 16:30 a 18:30 (6 h)
Viernes: De 09:30 a 15:00 (5 ½ h.)

Horario flexible:

- a. Flexibilidad entrada mañana: De 08:00 a 09:30 (De Lunes a Viernes)
- b. Flexibilidad salida mañana: De 13:30 a 15:00 (Viernes hasta las 15:30)
- c. Flexibilidad entrada tarde: De 15:00 a 15:00-16:30
- d. Flexibilidad salida tarde: De 18:30 a 20:00

Horas semanales horario de obligado cumplimiento: 29'5 horas. Las restantes 13 horas se repartirán en la semana dentro de esta flexibilidad.

Horario del personal de Atención al público:

Lunes a Jueves: De 08:30 a 14:00 y de 16:00 a 19:30
Viernes: De 8:30 a 15:00

Ver ANEXO III

Responsable:
El/la responsable de cada departamento.

Fecha:
A partir del 1 de Marzo 2015

Indicadores:
Definición de condiciones
Inclusión en el catálogo de medidas de conciliación.

19. Bolsa de horas para la conciliación.

Metodología:

En casos concretos que se solicite, siempre que sea posible y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, se podrá conceder permiso, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

Se incluye en el catálogo de medidas de conciliación

Responsables:

Responsable de RRHH

Fecha:

A partir de Enero 2015.

Indicadores de evaluación:

Realizada/ Incluida en el catálogo

Número de permisos solicitados/ concedidos (hombres/mujeres)

20. Implantar el teletrabajo en la empresa. Estudiar puestos en los que pueda realizarse y establecer este sistema de forma concreta y más definida a la actual para mejorar las condiciones de trabajo.

Metodología:

Estudiar puestos en los que puede realizarse y establecer este sistema de forma concreta y definida. Incluir en las fichas de puesto.

Se incluirá en la ficha aquel puesto que permita teletrabajo.

Responsables:

Responsable de RRHH

Plazo:

Abril 2015

Indicadores de evaluación:

Realizada/ Incluida en el catálogo

Número de permisos solicitados/ concedidos (hombres/mujeres)

MATERNIDAD Y PATERNIDAD

21. Permiso a los padres para asistencias a exámenes prenatales (ecografías, consultas médicas...) cuando no sea posible realizarlos fuera del horario laboral.

Metodología:

Inclusión en el catálogo de medidas de conciliación que ofrece TECON que se repartirá a toda la plantilla.

Responsables:

Responsable de RRHH.

Plazo:

Hasta Enero 2015.

Indicadores de evaluación:
Incluida medida en catálogo.
Número de hombres que se acogen a esta medida.

22. Información a toda la plantilla de las medidas recogidas en la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 respecto excedencias, reducciones de jornada, bajas y otros derechos para madres y padres. Listado de teléfonos de interés para escuelas infantiles, subvenciones, etc.

Metodología:
Folleto informativo a repartir a todo el personal

Responsables:
Responsable de RR.HH.

Fecha:
2015

Indicadores de evaluación:
Realizado folleto. Repartido entre todo el personal.
Satisfacción del personal.

23. Información actualizada sobre excedencias y permisos de trabajo legales para el cuidado de menores y dependientes. También sobre escuelas infantiles, centros de día, centros de rehabilitación...

Metodología:
Folleto informativo a repartir a todo el personal

Responsables:
Responsable de RR.HH.

Fecha:
2015

Indicadores de evaluación:
Realizado folleto. Repartido entre todo el personal.
Satisfacción del personal.

24. “Días sin cole”

Metodología:
Para fiestas escolares puntuales dentro del calendario lectivo (“día del maestro”, “semana blanca (2 días)”) que no sean fiestas laborales habilitar una zona y contratar a un/a persona responsable para que los/as empleados/as puedan dejar a sus hijos.

Responsables:
Responsable de RR.HH.

Fecha:
2015

Indicadores de evaluación:
Inclusión en el catálogo.
Habilitación zona.

ÁREA DE BENEFICIOS SOCIALES Y RELACIONES LABORALES

Objetivo:

- Mejorar la satisfacción laboral de las y los trabajadores a través de beneficios extra laborales adaptados a sus necesidades. Algunos/as trabajadores y trabajadoras opinan que se podría mejorar el ambiente de trabajo.

Consideraciones:

En las encuestas hay muchos comentarios opinando de la necesidad de mejorar el ambiente laboral, demandando un mejor trato de los cargos con los/as trabajadores/as y más entendimiento.

Aparte de esto las mujeres demandan, en porcentajes entre el 70% - 90%, servicios como: Información actualizada sobre escuelas infantiles, centros de día, centros de rehabilitación..., Información actualizada sobre excedencias y permisos de trabajo legales para cuidado de menores y dependientes, Formación sobre gestión del tiempo, Guardería, Ludoteca, Servicio de atención a domicilio en casos de emergencia, el Buscador de ayuda a domicilio/servicios domésticos, Seguro de accidente, vida, jubilación..., Red medica concertada, consultas telefónicas a especialistas, Control de emergencia 24 Horas para personas en riesgo, Tratamientos asistenciales a domicilio y Asistente personal. Entre todos los anteriores desatacan sobre todo la Ludoteca, Guardería y Red médica concertada por el que estarían dispuestas a pagar.

Por otro lado, los hombres demandan en mayor medida (incluso estando dispuestos a pagar por el servicio) un Menú concertado en restaurantes cercanos, 2ª Opinión médica internacional, y coincidiendo con las mujeres en el seguro de accidente, vida y jubilación, Red médica concertada, Consultas telefónicas a especialistas y Asistente personal. Todos los servicios anteriores son demandados por un porcentaje de hombres de entre 65% - 75%. También están interesados en un alto porcentaje (74%) en la formación sobre gestión del tiempo pero en la mayoría de los casos si se ofreciera de manera gratuita.

MEDIDAS:

25. **Actividades de ocio para mejorar las relaciones interpersonales entre los/las trabajadores/as y entre la dirección y responsables de departamento de la empresa.**

Metodología:
Organización de comidas, fiestas, encuentros..

Responsable:
RRHH

Fecha:
Primer semestre 2015.

Indicadores de evaluación:
Número de actividades realizadas que favorecen un ambiente cordial en la empresa.

26. Menú concertado en Restaurantes cercanos.

Metodología:
Se acordará entre la empresa y un restaurante cercano un menú más económico para todos los trabajadores de TECON.

Responsable:
RRHH

Fecha:
Primer semestre 2015.

Indicadores de evaluación:
Número de trabajadores/as que acude al restaurante.

27. Zona de comedor: Frigorífico, microondas, cafetera.

Metodología:
Se habilitará en la empresa una zona para comer que dispondrá de un frigorífico, microondas, cafetera, etc.

Responsable:
RRHH

Fecha:
Primer semestre 2015.

Indicadores de evaluación:
Número de trabajadores/as que se quedan a comer.

28. Buscador de ayuda de servicio doméstico/ ayuda a domicilio Concilia2.

Metodología:
Inclusión en el catálogo de medidas de conciliación la posibilidad de solicitar a RR.HH. un usuario para acceso completo (anual) a la plataforma web de Concilia2.

Responsable:
Responsable de RR.HH.

Fecha:
2015.

Indicadores de evaluación:

Incluido en el catálogo de medidas de conciliación.
Número de personas (hombres/mujeres) que solicitan medida.

ÁREA DE RIESGOS LABORALES

Objetivo:

- Realizar el protocolo para prevenir y tratar situaciones de acoso sexual.

Consideraciones:

La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece la necesaria incorporación de protocolos de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, asunto que no ha realizado TECON, ni designado responsable.

MEDIDAS:

- 29. Elaboración de un protocolo para prevenir y tratar situaciones de acoso sexual y acoso sexista, incluyendo la identificación de la persona responsable de recibir consultas y denuncias, medidas preventivas, sanciones, etc.**

Metodología:

- Consulta de protocolos ya realizados.
- Identificaciones de especificidades de la empresa.
- Redacción de borrador.
- Consulta a la plantilla.
- Aprobación final del documento, consensuado entre Junta Directiva y Comité de Empresa.
- Inclusión en el Plan de prevención de riesgos laborales

Responsables:

Comité de Igualdad.

Fecha:

Febrero 2015.

Indicadores de evaluación:

Realizado/no realizado.

Número de intervenciones.

AREA DE COMUNICACIÓN

Objetivos:

EXTERNA:

- Transmitir una imagen ajustada a nuestra realidad de empresa responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades a nuestros grupos de interés

INTERNA:

- Fomentar la participación activa e igualitaria de toda la plantilla y los/las responsables de departamento.
- Mejorar la transparencia y la comunicación interna dentro de la empresa para mejorar las relaciones laborales.

Consideraciones:

En los comentarios de las encuestas se remarca la necesidad de mejorar la comunicación y transparencia con los trabajadores/as. Por otra parte, conviene mejorar la relación laboral de la plantilla con la Dirección y Responsables de departamento.

Estrategia:

Integración de la estrategia de género en la comunicación. Establecer la comunicación como instrumento estratégico y transversal para lograr el objetivo de conseguir más igualdad en la plantilla y en el ámbito de actuación de TECON.

MEDIDAS:

Externa:

- 30. Revisión continua de la publicidad de la organización (folletos, páginas web, tarjetas, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.**

Metodología:

Revisión de web y documentos utilizando el programa informático 'Themis'.
Guías en lenguaje no sexista/formación a las personas responsables (ver punto en formación relacionado)
Revisión de las imágenes para asegurar una imagen que exprese el valor de la igualdad que se practica en TECON.

Responsables:

Responsable de Comunicación y TIC

Fecha:

A partir de Enero 2015 y durante todo el Plan de Igualdad.

Indicadores de evaluación:
Notificación positiva tras el análisis del lenguaje.
Número de documentos analizados/correctos.

31. Información de la existencia del plan de igualdad y de su alcance a los grupos de interés.

Metodología:
Plan de comunicación específico para plantilla, clientes, socios/as,..

Responsables:
Comité de Igualdad.

Fecha:
Febrero 2015

Indicadores de evaluación:
Información realizada/ canales utilizados.
Encuesta de satisfacción a grupos de interés previamente identificados.

Interna:

32. Implantar un buzón de sugerencias.

Metodología:
Buzón tradicional u on-line.
Fomentar el uso del buzón con una circular a toda la plantilla.
Identificación de la persona responsable de recibir y transmitir las sugerencias a gerencia.

Responsables:
Comité de Igualdad.

Fecha:
2015.

Indicadores de evaluación:
Buzón instalado.
Número de sugerencias.

33. Realización de una sesión informativa dirigida a las y los trabajadores sobre las medidas de igualdad y conciliación que ofrece la empresa y el uso responsable de las mismas.

Metodología:
Se mantendrá una reunión con los cargos directivos y técnicos de la empresa para exponer el plan de igualdad

Responsables:
Comité de igualdad
Responsable de RRHH

Fecha:
Hasta Abril

Indicadores de evaluación:
Impartición de la formación
Cuestionario de satisfacción

AREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Objetivos:

- Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Consideraciones:

La defensa de la igualdad es un principio que TECON tiene presente pero se ve conveniente reforzar las acciones para motivar la inserción de las mujeres en el mundo informático.

Se deben crear convenios para la inserción de colectivos desfavorecidos y de este modo dar lugar a una concienciación social sobre la desigualdad de género.

Estrategia:

No limitar el Plan de Igualdad a la estructura interna y ampliar el alcance a todos los ámbitos de actuación de TECON.

MEDIDAS:

- 34.** Establecer un Protocolo Anti-Corrupción en los contratos con la administración pública.

Metodología:

Análisis de protocolos adoptados por otras pymes proveedoras de servicios de la administración.

Elaboración internamente de un borrador de protocolo que será revisado por especialistas externos.

Responsables:
Gerencia

Fecha:
2015

Indicadores de evaluación:
Realizado/no realizado

AGENTES IMPLICADOS



CALENDARIO

Este Plan de Igualdad tiene un calendario de implantación bianual.

Ver calendario adjunto, de acuerdo a plazos indicados en cada medida, en ANEXO II

MEDIOS Y RECURSOS

ÁREA	RECURSOS
ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos de personal propio. - Costes de materiales didácticos (guías lenguaje no sexista, documentos guía para la selección de personal con criterios de género,..).
AREA DE PROMOCIÓN INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos de personal propio. - Posibles costes salariales de la reformular la promoción con criterios adaptados a la estructura actual de TECON.
ÁREA DE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos de personal propio. - Costes salariales derivados de la realización de cursos dentro de la jornada laboral. - Coste del curso de perspectiva de género. - Coste del curso sobre gestión del tiempo y productividad. - Costes de formación en lenguaje no sexista (manuales, etc.). - Coste derivado de la asunción del 50% del coste de cursos de formación.
ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos de personal propio. - Materiales formativos sobre igualdad de oportunidades, conciliación y derechos laborales. - Coste de organización de las jornadas de sensibilización/ boletín informativo.
ÁREA DE RETRIBUCIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos de personal propio. - Costes salariales derivados de revisiones en caso de necesitarse.
ÁREA DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos de personal propio. - Recursos para la realización del folleto informativo/ Catálogo de medidas de conciliación. - Costes derivados de la disminución de horas de trabajo efectivo por asistencia a exámenes prenatales y otros. - Costes derivados de la habilitación de la zona de lactancia.
ÁREA DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Costes de personal propio
ÁREA DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Costes de personal propio. - Manuales de uso no sexista del lenguaje. - Gastos derivados de la modificación de la web corporativa y en su caso, los materiales promocionales impresos, para incorporar en ellos la perspectiva de género. - Coste del Plan de Comunicación para la difusión del Plan de Igualdad entre los grupos de interés.
ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	<ul style="list-style-type: none"> Recursos de personal propio Costes nuevas acciones/proyectos Costes materiales de divulgación.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

El comité está formado por dos personas pertenecientes a la dirección de la empresa y por tres representantes del Comité de Empresa (Se adjunta Acta de Constitución en ANEXO II).

NOMBRE	CARGO
Dolores Gómez López	Directora de Software
Pedro López López	Director de Administración y RRHH
David Martínez Barberá	Desarrollos/Movilidad
Rubén Moreno Martínez	Comercial

ASIGNACION DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como persona responsable de la organización, seguimiento y evaluación del plan a:

Nombre	Pedro López López
Cargo	Director de Administración y RRHH

EVALUACIÓN. INDICADORES

Al finalizar el tiempo de implementación y desarrollo del presente Plan de Igualdad, estimado en 2 años, será preciso llevar a cabo una evaluación general de todo el proceso.

Se adjuntan en el ANEXO III indicadores para la evaluación del resultado (nivel de ejecución del plan) junto con ficha de evaluación para cada medida. También los indicadores de proceso e impacto.

El plan de igualdad de TECON tiene carácter bianual, por lo que su periodo de vigencia es Enero 2015- Enero 2017, o durante el tiempo de vigencia del Plan Municipal de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo éstas prorrogadas hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso.

Albacete, 22 de Diciembre de 2014

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ANEXOS

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo I. Garantía del compromiso de la
dirección con la Igualdad de
Oportunidades entre mujeres y hombres

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE TECON SOLUCIONES INFORMATICAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADE ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TECON SOLUCIONES INFORMATICAS S.L 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 entidad, 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 organización, 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, entendiéndolo 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 organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, 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 los trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Fdo: Juan José Piñero López

Gerente de TECON

Albacete, a 10 de Noviembre de 2014

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo II. Cronograma

CRONOGRAMA.. 1/2

CRONOGRAMA.. 2/2

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo III. Nuevo horario flexible

HORARIO FLEXIBLE...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo IV. Acta de constitución del Comité Permanente de Igualdad Y reglamento del Comité

Acta de constitución del Comité Permanente de Igualdad

TECON SOLUCIONES INFORMATICAS S.L., con el objetivo de seguir avanzado en materia de igualdad de oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo "Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres" constituye el Comité Permanente de Igualdad.

Así, de una parte, en representación de **TECON SOLUCIONES INFORMATICAS S.L.** y de otra parte en representación de las trabajadoras y los trabajadores de la misma, ambas partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y acuerdan:

1. **Formalizar la constitución del Comité Permanente de Igualdad**, que con carácter general tendrá como objeto, entre otros:

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una cultura de trabajo que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el seno de la empresa.
- La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva laboral entre los empleados y empleadas.
- La elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad.

2. **Definir la composición del Comité Permanente de Igualdad.**

La Comisión estará formada por tres (2) personas en representación empresarial y tres (2) personas en representación de la plantilla, contando además con las personas asesoras necesarias. Se decida que la composición tenga carácter paritario, con lo que queda conformada de la siguiente manera:

NOMBRE	CARGO
Dolores Gómez López	Directora de SW
Pedro López López	Director de Administración y RRHH
David Martínez Barberá	Desarrollos/movilidad
Rubén Moreno Martínez	Comercial

De manera ordinaria se reunirá con carácter semestral, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días de duración.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión y se determinarán las personas responsables del seguimiento de los acuerdos. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

En Albacete, a 6 de Noviembre de 2014

Firmado:

REGLAMENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva para las Mujeres y Hombres se obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con las y los trabajadores.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de **TECON SOLUCIONES INFORMATICAS SL.** la representación de la empresa y la plantilla, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

TECON SOLUCIONES INFORMATICAS S.L. considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la empresa, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos y situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresas y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Constitución del Comité Permanente de Igualdad

Las partes acuerdan constituirse en Comité Permanente de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O.3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

Composición:

El Comité Permanente de Igualdad estará compuesto de forma paritaria por tres (2) representantes de la empresa y tres (2) representantes de los trabajadores y las trabajadoras, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada miembro del Comité Permanente de Igualdad.

Todos los miembros del Comité Permanente de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley orgánica 15/1999

Reuniones: El Comité Permanente de Igualdad se reunirá

- Con carácter ordinario con carácter quincenal hasta la aprobación del Plan de Igualdad y tras el cierre, al menos una vez cada 3-6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.

- Con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes. Los acuerdos del Comité Permanente de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)

- Análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo

Clasificación profesional

Formación

Promoción

Retribuciones (fijas y variables)

Jornada y distribución del tiempo de trabajo

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Discriminación por embarazo y maternidad/paternidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará al Comité la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por el Comité.

Una vez realizado el diagnóstico, empresa y representantes del personal acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, el Comité Permanente efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por el Comité Permanente de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros del Comité.

Fecha y firma

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo V. Protocolo de acoso moral y sexual.

PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea y en el Estatuto de los Trabajadores. En virtud de estos derechos, **TECON SOLUCIONES INFORMÁTICAS S.L** asume que las actitudes de **acoso** suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose **TECON SOLUCIONES INFORMÁTICAS S.L** a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla, por lo que se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL

El acoso moral se define como la situación en la que un empleado/a o grupo de empleado/as ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado/a o empleado/as, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones, realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Se dirige frente a un trabajador/a, un subordinado/a, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo. A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.

- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

TIPOS DE ACOSO MORAL

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

ACOSO MORAL DESCENDENTE

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

ACOSO MORAL HORIZONTAL

Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

ACOSO MORAL ASCENDENTE

El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador/a asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO MORAL

Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Donde se garantizará su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa; dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

RESPONSABILIDAD

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y los directores y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

FORMACIÓN

En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la

empresa. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla. Asimismo, deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo. Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaleciendo de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

DE CARÁCTER AMBIENTAL

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

DE INTERCAMBIO

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por

la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la víctima.

Para ello, las partes firmantes acuerdan la creación de la figura de un **“asesor/a confidencial”**, cuya misión será la de canalizar las quejas y denuncias que por acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se produzcan, actuando con el trabajador/a, o en su lugar, con autorización expresa de éste, para tratar de llegar a una solución del conflicto.

A este fin, se le concede al **asesor/a** las facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado de la Entidad, con independencia de su nivel jerárquico en la misma, con el objeto de obtener la información necesaria para la resolución amistosa del conflicto.

Ha sido designada como asesora Dolores López Gómez, de común acuerdo por el comité de igualdad.

Cualquier trabajador/a que entienda que las conductas de que está siendo objeto pueden ser constitutivas de acoso, tanto moral como sexual, se dirigirá a través del medio que estime oportuno a la **“asesora confidencial”**.

Una vez que la asesora tiene conocimiento del problema planteado, recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia efectuada por el trabajador/a. Haciendo uso de las facultades que mediante este protocolo se les concede, tratarán de obtener una resolución adecuada del conflicto planteado, que deberán aceptar las partes implicadas en el mismo, manifestándolo por escrito.

Si no se consiguiera una resolución, persistiendo la denuncia, la **asesora** procederá a trasladarla al Responsable de Recursos Humanos adjuntando a la misma la información obtenida por ellos, así como un informe de las gestiones efectuadas para tratar de lograr la dicha solución. El Responsable de Recursos Humanos informará del hecho asesora en un plazo máximo de 60 días a contar desde el que ha tenido constancia de los hechos.

DISPOSICIÓN FINAL

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en TECON SOLUCIONES INFORMÁTICAS S.L manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo VI. Evaluación de Resultado

EVALUACIÓN DE RESULTADO

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa

Nuevas Área de intervención		Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección			
Área de formación			
Área de promoción			
Área de sensibilización			
Área de retribuciones			
Área de beneficios sociales y relaciones laborales			
Área de conciliación de la vida familiar y laboral	Sub-área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de conciliación de la vida familiar y laboral	Sub-área de maternidad y paternidad		
Área de riesgos laborales y salud laboral			
Área de comunicación			
Área de RSE			
Subtotal			
TOTAL			

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

Área de actuación	Nº mujeres	Nº hombres	Total

Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría

Categoría profesional	Nº mujeres	Nº hombres	Total

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plande Igualdad en la organización

EVALUACIÓN DE PROCESO

- Grado de sistematización e implementación de los procedimientos
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos económicos (presupuesto) y materiales (manuales, formación, etc.)
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (enumeración y fichas de medidas)
- Soluciones aportadas a las incidencias y dificultades de la puesta en marcha del proyecto
- Otros

EVALUACIÓN DE IMPACTO

- Indicadores establecidos para cada una de las medidas
- Disminución de la segregación vertical
- Disminución de la segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, tanto de la plantilla como de la Dirección
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en las relaciones externas de la organización
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Cambios en la cultura de la organización (ejem. Documento estrategia política)
- Cambios en la imagen de TECON
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre hombres y mujeres

FICHA DE EVALUACIÓN

1. Objetivo u objetivos del Plan al que corresponde la medida:
.....
2. Medida:

 - ¿Se ha aplicado? Sí/No
 - En caso negativo, ¿por qué no se ha aplicado?

3. En caso afirmativo:
 - Indicadores cuantitativos o numéricos
 - ¿Cómo se ha aplicado?
 - Opinión de las personas que han participado en los programas
 - Opinión de las personas que forman parte del Comité de Igualdad y del personal responsable de cada medida
 - Sugerencias para el futuro
 - Aspectos que podrían mejorarse si una medida similar se adoptara en el futuro
4. Aspectos que deberían repetirse si una medida similar se volviera a poner en marcha
5. Aspectos que deberían evitarse
6. Valoración global de la medida
 - Preguntas guía:
 - ¿En qué medida las acciones ya implementadas están cumpliendo los objetivos específicos propuestos?
 - ¿Están contribuyendo las medidas a eliminar las situaciones de desigualdad que se detectaron en la fase de diagnóstico?
 - ¿Existen acciones que estén generando un resultado no esperado con respecto al objetivo general?
 - ¿Qué acciones concretas están contribuyendo en mayor medida al objetivo de incorporar la perspectiva de género en TECON?
 - ¿Qué factores están facilitando o impidiendo que las medidas ya implantadas estén teniendo mayor o menor éxito en su contribución a la igualdad?
 - ¿Cómo se podría reforzar el proceso de implementación de las medidas para lograr una eficacia mayor?