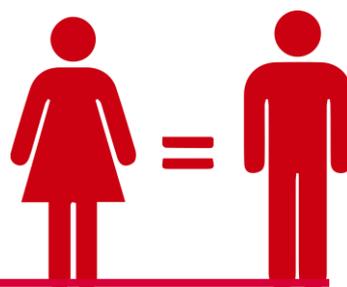




**Koala**

Escuelas Infantiles



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

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En Madrid, a 18 de enero de 2022

De una parte, en representación de la **FeSP del Sindicato Unión General de Trabajadores:**

- Dña. Rosario Garcia Ramos. Responsable Federal de Planes de Igualdad de la FeSP-UGT. (Asesora)
- Dña. Beatriz Melero Canales, Delegada de Personal de KOALA.
- Dña. Ana María Rodríguez Lopez, Delegada de Personal de KOALA.
- Dña. Susana González Vela, Delegada de Personal de KOALA.
- Dña. Isabel Noguerol Rodríguez, Delegada de Personal de KOALA.
- Dña. Susana Martínez Herrera, Delegada de Personal de KOALA.

Y, en representación de la **Federación de Enseñanza del sindicato Comisiones Obreras:**

- Dña. Iría Antuña Domínguez. Secretaria Mujer, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación de Enseñanza de CCOO (Asesora)
- Dña. Amparo Ropero Fernandez. Delegada de Personal KOALA
- Dña. Ana Rosa San José. Delegada de personal KOALA
- Dña. Johana Rodríguez Dominguez Delegada de Personal KOALA

De otra parte y en representación de la **parte empresarial:**

- D. Vicente Ortega Rey. Administrador único de KOALA
- Dña. Beatriz Alonso Nuñez. Responsable de escuelas infantiles Noroeste.
- Dña. Susana Fernandez Monje. Responsable de Políticas de Igualdad.
- Dña. Lucia Sanchez Fernández. Técnica del Área de Políticas de Igualdad.
- Dña. Noelia Ferreras Cadierno. Técnica del Área de Políticas de Igualdad.
- Dña. Marisol Quintana Fernandez. Técnica Dpto. Igualdad

Las personas ausentes de la reunión ceden su representación al resto de los miembros representantes de su sindicato. Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de la empresa KOALA S.A.

# I Plan de Igualdad

## ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

- **Compromiso** de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ámbito** de aplicación y **vigencia**.
- **Resumen** y principales **conclusiones** del diagnóstico de situación.
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de KOALA, S.A
- Objetivos y **medidas** concretas por Áreas de Actuación:
  - a) **Proceso de selección y contratación.**
  - b) **Formación.**
  - c) **Promoción profesional.**
  - d) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
  - e) **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
  - f) **Infrarrepresentación femenina.**
  - g) **Retribuciones.**
  - h) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**
  - i) **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral**
  - j) **Comunicación**
- Medidas **prioritarias**
- **Plazos** de ejecución de las medidas, **indicadores** de seguimiento y medios y **recursos** para su ejecución
- Sistema de **Seguimiento y Evaluación**
- Composición y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad de Koala, S.A
- Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## COMPROMISO DE LA EMPRESA

En KOALA, S.A, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la realidad social y las demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa

En consecuencia KOALA, S.A declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política 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 y , siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el 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 el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres,

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con fecha 11 de mayo de 2021 la Comisión de Negociación, en la que, junto con la representación social, se llevará a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, Koala muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### Ámbito de aplicación:

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa KOALA, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con KOALA, S.A.

### Vigencia:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en KOALA, S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el día 18 de enero de 2022 hasta el día 17 de enero de 2026.

En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual, por un periodo máximo de seis meses, a fin de concluir las negociaciones de este. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

## RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se ha realizado una amplia labor de diagnóstico para detectar aspectos relevantes sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa. Como principales conclusiones se marcan las siguientes:

El sector de actividad de KOALA, S.A se enmarca dentro del sector de servicios educativo, concretamente en las actividades educativas preprimarias de 0 a 3 años. Su actividad consiste en la gestión integral de Escuelas Infantiles de titularidad pública, para lo que la empresa licita públicamente en concursos y contratos de la Administración Pública.

Además de la gestión integral de centros educativos de primera infancia, se llevan a cabo servicios auxiliares que engloban distintas actividades y prestaciones complementarias:

- Limpieza
- Mantenimiento
- Gestión administrativa
- Actividades extraescolares.
- Comedores escolares.
- Apoyo a la conciliación.
- Acompañamiento en transporte escolar.

La actividad de la empresa depende de la concesión administrativa de los centros.

La plantilla sufre importantes fluctuaciones en periodos de tiempo muy cortos por la subrogación de personal. La subrogación implica que la concesión de un centro nuevo supone la absorción de una buena parte del personal que hubiera ya en el mismo y, de la misma forma, la pérdida de un contrato supone la salida de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, para subrogarse en la nueva entidad gestora.

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La actividad de escuelas infantiles implica que la planificación de la plantilla se deba ajustar al calendario escolar, haciendo necesaria la figura contractual del Fijo Discontinuo.

Existe una **alta feminización de la plantilla**, las mujeres representan más de 97% del personal. Por nivel de responsabilidad, las mujeres representan la mayoría en todos los niveles, destacando especialmente en los mandos intermedios y el personal operario.

Distribución de hombres y mujeres en la empresa		
SEXO	Nº	%
MUJERES	1519	97,12%
HOMBRES	45	2,88%
Total general	1564	100,00%

El personal Operario supone el 87,60% de la plantilla, siendo en el caso de las mujeres (87,82%) una concentración 7 puntos más alta que la de los hombres (80%).

Distribución de hombres y mujeres por nivel de responsabilidad									
SEXO	HOMBRES			MUJERES			Total		
Nivel de responsabilidad	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V
Máximo cargo	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,13%	2	100,00%	0,13%
Mando intermedio	1	1,22%	2,22%	81	98,78%	5,33%	82	100,00%	5,24%
Personal técnico	6	6,06%	13,33%	93	93,94%	6,12%	99	100,00%	6,33%
Personal administrativo	2	18,18%	4,44%	9	81,82%	0,59%	11	100,00%	0,70%
Personal operario	36	2,63%	80,00%	1334	97,37%	87,82%	1370	100,00%	87,60%
Total general	45	2,88%	100,00%	1519	97,12%	100,00%	1564	100,00%	100,00%

Si analizamos los procesos de selección, se observa que la feminización de la plantilla de Koala es reflejo de la feminización del sector. Del total de personas candidatas en los procesos de selección analizados, las mujeres representaron el 77,10% de las candidaturas, mientras los hombres fueron el 22,90%.

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

Sexo	HOMBRES			MUJERES			Total		
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V
Limpiador/a Escuelas Infantiles	55	20,45%	54,46%	214	79,55%	62,94%	269	100,00%	61,00%
Maestro/a Melilla	46	26,74%	45,54%	126	73,26%	37,06%	172	100,00%	39,00%
<b>Total general</b>	<b>101</b>	<b>22,90%</b>	<b>100,00%</b>	<b>340</b>	<b>77,10%</b>	<b>100,00%</b>	<b>441</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Si analizamos porcentajes de contratación, el mayor volumen de altas se produce entre el personal operario. Diferenciando por sexos, en el caso de las mujeres dadas de alta en 2020 en la Compañía, el 88,92% lo hizo en este nivel y en el caso de los hombres dados de alta en 2020, el 79,49% lo hicieron en el nivel de operario.

<b>Altas por nivel de responsabilidad desagregado por sexo</b>									
PERIODO DE ALTA 01/01/2020 A 31/12/2020									
SEXO	HOMBRES			MUJERES			Total		
Nivel de responsabilidad	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V
Máximo cargo	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,15%	2	100,00%	0,15%
Mando intermedio	1	1,49%	2,56%	66	98,51%	5,08%	67	100,00%	5,00%
Personal administrativo	1	11,11%	2,56%	8	88,89%	0,62%	9	100,00%	0,67%
Personal operario	31	2,61%	79,49%	1156	97,39%	88,92%	1187	100,00%	88,65%
Personal técnico	6	8,11%	15,38%	68	91,89%	5,23%	74	100,00%	5,53%
<b>Total general</b>	<b>39</b>	<b>2,91%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1300</b>	<b>97,09%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1339</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Si analizamos las causas de baja según el nivel de responsabilidad, vemos que el personal operario es el que aglutina la mayoría de las bajas (91,72%), dado que es el colectivo más numeroso de la plantilla. En el caso de las mujeres, las que se encuentran entre el personal operario representan el 91,82% de las bajas y en el caso de los hombres el 88,24% de las bajas masculinas.

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

Nivel de responsabilidad y causa de baja									
PERIODO DE BAJA 01/01/2020 A 31/12/2020									
SEXO	HOMRES			MUJERES			Total		
Causa de la baja y nivel de responsabilidad	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V
Personal administrativo	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1	100,00%	0,16%
INACTIVIDAD F.DISC	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1	100,00%	0,16%
Personal operario	15	2,60%	88,24%	561	97,40%	91,82%	576	100,00%	91,72%
BAJA VOLUNTARIA	2	3,85%	11,76%	50	96,15%	8,18%	52	100,00%	8,28%
DESPIDO	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	0,98%	6	100,00%	0,96%
FIN CONTRATO	9	2,25%	52,94%	391	97,75%	63,99%	400	100,00%	63,69%
INACTIVIDAD F.DISC	3	4,62%	17,65%	62	95,38%	10,15%	65	100,00%	10,35%
NSSPP	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	0,98%	6	100,00%	0,96%
OTRAS CAUSAS	1	2,13%	5,88%	46	97,87%	7,53%	47	100,00%	7,48%
Personal técnico	1	2,44%	5,88%	40	97,56%	6,55%	41	100,00%	6,53%
BAJA VOLUNTARIA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1	100,00%	0,16%
DESPIDO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1	100,00%	0,16%
FIN CONTRATO	1	5,56%	5,88%	17	94,44%	2,78%	18	100,00%	2,87%
INACTIVIDAD F.DISC	0	0,00%	0,00%	14	100,00%	2,29%	14	100,00%	2,23%
OTRAS CAUSAS	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	1,15%	7	100,00%	1,11%
Mando intermedio	1	10,00%	5,88%	9	90,00%	1,47%	10	100,00%	1,59%
BAJA VOLUNTARIA	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,33%	2	100,00%	0,32%
DESPIDO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1	100,00%	0,16%
FIN CONTRATO	1	33,33%	5,88%	2	66,67%	0,33%	3	100,00%	0,48%
INACTIVIDAD F.DISC	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,16%	1	100,00%	0,16%
OTRAS CAUSAS	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,49%	3	100,00%	0,48%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>2,71%</b>	<b>100,00%</b>	<b>611</b>	<b>97,29%</b>	<b>100,00%</b>	<b>628</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Para analizar la evolución de las promociones se ha tomado como referencia los cambios de categoría que implican un salto en la escala de niveles de

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

responsabilidad en la empresa y, con ello, un incremento de sus responsabilidades, tareas y funciones.

Al ser Koala una empresa muy feminizada, todos los procesos de promoción del 2019 y el 2020 se hicieron a mujeres. En total 8 personas.

<b>Resumen promociones por nivel de responsabilidades los últimos años</b>			
Nivel de responsabilidad	2019	2020	Total
HOMBRES	0	0	0
MUJERES	5	3	8
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

A partir de la negociación de dicho diagnóstico entre la parte empresarial y la parte social, se proponen como **principales áreas de mejora y objetivos** las siguientes a incluir dentro del I Plan de Igualdad de Koala, que desglosamos según las diferentes materias:

### a) FORMACIÓN

- Formación en Igualdad para la plantilla, incluyendo temas de Acoso, Protocolos, Conciliación y Corresponsabilidad.
- Formación sobre Planes y Medidas de Igualdad en la empresa para los/las Delegados/as de Personal.
- Formación destinada como medida de fomento de promoción interna.

### b) PROMOCIÓN

- Procedimiento regularizado de promociones internas dentro de la compañía.

### c) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

- Formación en conciliación y corresponsabilidad a la plantilla.

## OBJETIVOS Y MEDIDAS

### Objetivos cualitativos:

- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por KOALA S.A. en orden a mejorar la calidad de vida y de empleo de los trabajadores y trabajadoras, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de ambos sexos a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de KOALA, S.A.
  - Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de KOALA S.A.
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso, sexual y por razón de Sexo.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

## Objetivos cuantitativos:

---

- Aumentar las horas de formación en materia de igualdad en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Elaborar un protocolo con criterios objetivos para la promoción interna de la empresa.
- Formación destinada como medida de fomento de promoción interna.
- Realizar un estudio retributivo a la mitad de la vigencia del Plan de igualdad.
- Crear como mínimo 1 campaña de difusión de los Derechos de Conciliación y Corresponsabilidad de Hombres y Mujeres entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo 1 campaña de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo 1 medida entre el personal de la empresa con motivo del día 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el día 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).
- Crear como mínimo 1 campaña de sensibilización y actuación contra el Acoso Sexual entre el personal de la empresa.
- Difundir en el 100% de los centros el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la empresa.
- Aumentar las horas de formación en materia de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo para toda la plantilla.
- Creación y difusión de 1 protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia de Género.
- Realizar una memoria anual de acciones en materia de Igualdad de la Empresa.

## I. PLAN DE IGUALDAD

A continuación, detallamos las medidas concretas del Plan de Igualdad por áreas de actuación, identificando dentro de cada una de ellas los objetivos planteados y las medidas que se han acordado para alcanzarlos:

### MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

#### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

---

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

**Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.**

**Medida 1:** Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.

**Medida 2:** Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.

**Medida 3:** No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o con connotaciones sexistas

**Medida 4:** Unificación de los criterios de selección, basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

**Medida 5:** En caso de que sea una empresa externa la que seleccione al personal, KOALA se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

condiciones para mujeres y hombres.

**Medida 6:** Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de Oportunidades.

**Medida 7:** Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional.

**Medida 8:** Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo.

**Objetivo 2: Facilitar la incorporación del sexo menos representado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

**Medida 1:** Facilitar la incorporación en los puestos al sexo menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.

**Medida 2:** Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que ambos sexos se puedan sentir identificados.

## FORMACIÓN

---

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres. Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

**Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.**

**Medida 1:** Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa.

**Medida 2:** Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.

**Medida 3:** Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe.

**Medida 4:** La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En caso contrario se compensarán las horas al alumno o alumna.

**Medida 5:** Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la Selección contratación, formación, promoción, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras.

**Medida 6:** Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.

**Medida 7:** Se analizará en la comisión de Seguimiento, las conclusiones de las revisiones de los contenidos en las formaciones internas de la empresa en el ámbito de igualdad y conciliación.

**Medida 8:** Proponer Acciones formativas específicas sobre su trabajo si fuera necesaria, a quienes se incorporen en la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

### **Objetivo 1: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.**

**Medida 1:** Elaborar un protocolo con criterios Objetivos para la promoción interna de la empresa.

**Medida 2:** realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por Sexo y grupo profesional.

### **Objetivo 2: Favorecer la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados, y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.**

**Medida 1:** Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir

**Medida 2:** Respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en caso de existir una vacante en el centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una jornada inferior, de tal manera que, si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas.

**Medida 3:** En aquellos centros de trabajo en los que no exista un procedimiento para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, en caso de existir, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación.

## CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL

---

Bajo este capítulo se tratan las medidas encaminadas a analizar la seguridad y salud desde una perspectiva de género.

**Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.**

**Medida 1:** Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales.

La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

**Medida 2:** Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural

**Medida 3:** Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo.

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

---

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

**Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.**

**Medida 1:** Realizar Campañas de Sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa. Se realizará un díptico que se colgará en los tableros de anuncios de los centros de trabajo.

**Medida 2:** El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.

**Medida 3:** Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas como primeras medidas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo.

**Medida 4:** La empresa se compromete a presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.

**Medida 5:** Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Medida 6:** En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses.

**Medida 7:** La empresa tramitará a través de la Mutua o Entidad colaboradora el subsidio económico prestado por la Seguridad Social en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijo/a enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social.

**Medida 8:** Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.

**Medida 9:** En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo.

**Medida 10:** Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.

**Medida 11:** Ampliación de la edad del menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.

**Medida 12:** Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:

- Acompañamiento a visitas médicas a menores y asistencia a tutorías (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Sólo se podrá solicitar una persona y centro al día y en todo caso deberán justificarse con posterioridad.
- Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**Objetivo: Facilitar la incorporación del sexo menos representado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

**Medida 1:** Facilitar la incorporación en los puestos al sexo menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.

**Medida 2:** Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que ambos sexos se puedan sentir identificados.

**Medida 3:** Acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado para que accedan a los puestos donde estén menos presentes.

**Medida 4:** Ampliar fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo.

## RETRIBUCIÓN

---

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

**Objetivo: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.**

**Medida 1:** Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas promoviendo la reducción de la brecha salarial de género.

**Medida 2:** Fomentar acciones que disminuyan la segregación horizontal y vertical de género en la empresa KOALA, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración u oportunidad de ascenso.

**Medida 3:** Se analizarán sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

**Medida 4:** Realizar un estudio retributivo a los dos años de la firma del Plan de igualdad. Si como consecuencia del análisis del estudio se detectaran desigualdades, se propondrán acciones correctoras.

## PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

---

La empresa tiene establecido un "Protocolo de Actuación para la prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo " que regula la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras con el objetivo de prevenir y erradicar el Acoso Sexual y por razón de Sexo a cualquiera de las personas empleadas en la empresa KOALA.

**Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.**

Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo en todas sus formas y modalidades.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes.

**Medida 1:** La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional, y no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.

Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

**Medida 2:** La Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respeto a los principios establecidos en su protocolo.

**Medida 3:** Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Medida 4:** Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.

**Medida 5:** En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

## CONCEPTO Y MARCO NORMATIVO DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El presente protocolo tiene como objetivo articular las actuaciones necesarias para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

En este sentido, se establece, tal y como viene regulado por la normativa, el concepto de acoso, cuáles son los derechos de las personas trabajadoras, así como el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución del caso.

### QUE ES ACOSO SEXUAL<sup>1</sup>

Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Artículo 7.1 La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Es importante destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

---

<sup>1</sup> Este grupo ha optado por seguir los criterios establecidos en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## QUÉ ES ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Artículo 7.2 La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

Asimismo, el trabajador o tercera persona que comunique los hechos de manera verbal se le informará de la necesidad de comunicar por escrito la situación; siendo esta actuación de la empresa un procedimiento informal previo al inicio del protocolo que se expone a continuación.

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

En base a lo expuesto anteriormente, si la persona trabajadora considera que está siendo objeto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo deberá seguir los pasos que se detallan a continuación.

La activación del protocolo de acoso no impide que el trabajador afectado pueda solicitar la adopción de otras medidas legales a instancias judiciales y/o administrativas (Inspección de Trabajo).

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

	<p><b>¿QUÉ PUEDE HACER EL TRABAJADOR/A QUE SE SIENTE ACOSADO/A?</b></p>	<p>Ponerlo en conocimiento de la empresa, de los representantes de los trabajadores o de las autoridades laborales o judiciales.</p> <p>La activación del protocolo garantizará la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.</p>
	<p><b>¿CÓMO?</b></p>	<p>El trabajador/a o tercera persona puede escoger el canal que quiere utilizar para denunciar los hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denuncia ante los superiores jerárquicos del trabajador/a afectado/a.</li> <li>• Por comunicación de whatsapp en el teléfono 646 27 27 00</li> <li>• Denuncia vía canal habilitado por la empresa: <a href="mailto:canaldenuncias@grupoclece.com">canaldenuncias@grupoclece.com</a></li> </ul>
	<p><b>¿EXISTE ALGÚN DOCUMENTO?</b></p>	<p>Sí, el formato que se encuentra en los tabloneros informativos de la empresa.</p>
	<p><b>¿QUÉ HARÁ LA EMPRESA?</b></p>	<p>En caso de acoso, activar el protocolo de acoso laboral siempre que se den las condiciones para ello.</p>
<p>fase 1: detección y prevención</p> <p>fase 2: entrevistas</p> <p>fase 3: resolución</p>	<p><b>¿EN QUÉ CONSISTE EL PROTOCOLO?</b></p>	<p>Es un procedimiento que se activa cuando se recibe la denuncia del trabajador/a afectado y en el que participan distintas áreas de la empresa.</p> <p>Tiene distintas fases, investigar los hechos, entrevistar a los trabajadores y aprobar medidas para corregir la situación.</p> <p>Toda la información será confidencial.</p>
	<p><b>¿PODRÁ INTERVENIR EL TRABAJADOR/A?</b></p>	<p>Sí, la empresa contactará con el trabajador/a para conocer su versión de los hechos.</p>
	<p><b>¿QUIÉN MÁS INTERVENDRÁ EN EL PROCESO?</b></p>	<p>La empresa también escuchará la versión de los hechos de la persona que ha sido denunciada así como de los superiores jerárquicos, parte aleatoria de la plantilla, testigos o terceras personas relevantes para el proceso, e igualmente de los representantes del comité de seguridad y salud si procediera.</p>

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



**¿CÓMO FINALIZARÁ  
EL PROCESO?**

Con una resolución de la empresa declarando la existencia o no de acoso y las medidas que se van a llevar a cabo.



**¿Y SI AL FINAL NO  
ES ACOSO?**

La empresa decidirá las medidas que considere oportunas para corregir la situación denunciada y para evitar futuras denuncias falsas.

## COMUNICACIÓN DE HECHOS

(datos a cumplimentar por la empresa)

**Unidad de negocio**

**Centro de Trabajo/Provincia**

**Responsable del centro**

(datos a cumplimentar por el trabajador)

**Nombre y apellidos**

**DNI**

**Categoría profesional**

**Puesto**

**Jornada laboral/Turno/Horario**

**HECHOS**

En cumplimiento de la normativa de protección de datos, Ley 15/99, de 13 diciembre, le informamos de que sus datos personales forman parte de un fichero propiedad de CLECE, S.A y son tratados con las limitaciones y derechos que recoge la Ley. Usted puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación y oposición dirigiéndose a CLECE SA Parque Vía Norte C/ Quintanavides 19 Bloque 4 28050. CLECE, S.A ha adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad e integridad de los datos, así como para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

## PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la trabajadora en situación de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante se encuentra en situación de violencia de género.
- También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a mujeres en situación de violencia de género de la Administración Pública competente
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mujeres en situación de violencia de género.

### **Objetivo 1: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.**

**Medida 1:** Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Medida 2:** Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21:

- ❖ Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- ❖ Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- ❖ Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses.
- ❖ Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- ❖ Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- ❖ No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
- ❖ Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.
- ❖ El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.

**Medida 3:** En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.

**Medida 4:** La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Medida 5:** Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones.

**Medida 6:** Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1.000 euros y en una sola ocasión.

**Medida 7:** Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la violencia de Género.

**Medida 8:** Se generará un permiso retribuido de tres días para el traslado entre centros o localidad al que se refieren las medidas 2 y 3.

**Objetivo 2: Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.**

**Medida 1:** La Empresa participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.

**Medida 2:** Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.

## COMUNICACIÓN

---

En este capítulo se refieren las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del plan de igualdad, así como de las políticas de comunicación de la Empresa.

**Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.**

**Medida 1:** Introducir la igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa.

- ♣ Utilizar los medios internos de comunicación como, tableros de anuncios, intranet, etc. para difundir el plan de igualdad, y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Medida 2:** Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes.

- ♣ Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres.
- ♣ Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.
- ♣ Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).
- ♣ Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).
- ♣ Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.

**Medida 3:** Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa KOALA participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las mujeres en situación de violencia de género.

## I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Medida 4:** Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.

**Medida 5:** Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

## MEDIDAS PRIORITARIAS

De las anteriores, se establecen como medidas prioritarias a poner en marcha durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- **Formación:**
  - Impartir formación en igualdad de oportunidades al personal de selección, mandos intermedios y directivos, así como al resto de la plantilla.
- **Retribución:**
  - Realizar el estudio retributivo en mitad de la vigencia del Plan de Igualdad de la plantilla.
- **Conciliación:**
  - Difusión de los Derechos y medidas de Conciliación y corresponsabilidad en los centros de trabajo.
  - Formación en conciliación y corresponsabilidad en la plantilla.
  - Que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de los permisos de conciliación sea del 100%.
- **Prevención del Acoso Sexual:**
  - Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y los canales de denuncia en todos los centros.
- **Violencia de Género:**
  - Elaboración y difusión del Protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia de género.
  - Difusión de los derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género
- **Comunicación:**
  - Difusión del Plan de Igualdad

## PLAZOS DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y MEDIOS Y RECURSOS PARA SU EJECUCIÓN.

En este apartado se presentan las medidas concretas que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en formato cuadro de mando, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner la empresa para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan.

**Plazos de ejecución:** Los plazos de ejecución se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en la Compañía-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

**Indicadores de seguimiento:** Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.

**Medios y recursos para la implantación:** Las cantidades indicadas en la columna "medios y recursos", constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que la Compañía podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente cuadro, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida.

## 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	MEDIDA I PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
1.1.1	<b>Sensibilizar y formar</b> en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas <b>personas que intervienen en el proceso de selección.</b>	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de participantes formados/Nº total Plantilla que interviene en el proceso de selección	IGUALDAD FORMACIÓN	Costes previstos: 1.000€
1.1.2	Establecer las directrices que las <b>preguntas</b> que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.	1 año desde la entrada en vigor del plan.	Procedimiento Interno en el Departamento de Selección y Desarrollo	SELECCIÓN	Costes previstos de elaboración del procedimiento interno de la empresa: 800€
1.1.3	No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las <b>ofertas de empleo</b> y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que connotaciones sexistas.	1 año desde la entrada en vigor del plan.	Resultados Auditorías internas del Dpto. realizadas que analicen el criterio	SELECCIÓN	Sin coste
1.1.4	Unificación de los criterios de selección, basados en <b>principios no discriminatorios</b> . Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.			
1.1.5	En caso de que sea una <b>empresa externa</b> la que selecciones al personal, KOALA se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.			
1.1.6	Publicitar en las <b>ofertas de empleo</b> , el compromiso de la empresa sobre igualdad de Oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.			
1.1.7	Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional.	A lo largo de toda la vigencia del Plan.	Procedimiento Interno en el Departamento de Selección y Desarrollo	SELECCIÓN	Sin coste
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>1.800 €</b>

## 2. FORMACIÓN

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
2.1	Realizar <b> cursos y jornadas de sensibilización en igualdad </b> de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al <b> equipo directivo y mandos intermedios </b> y, en segundo lugar, al <b> resto del personal </b> de la empresa.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de participantes en la acción formativa/Nº Total plantilla desagregada anual	FORMACIÓN	Gastos de formación para toda la plantilla: 3.000€
2.2	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las <b> nuevas incorporaciones </b> .	2 años desde la entrada en vigor del plan	Nº de participantes en la acción formativa/Nº total de nuevas incorporaciones Anual		
2.3	Establecer <b> módulos de igualdad </b> de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a responsabilidad y funciones	2 años desde la entrada en vigor del plan	Nº de formaciones con Módulo de igualdad incluido/Nº Total de formaciones ofertadas		Gastos de adaptación y creación de módulos: 600€
2.5	Formación con <b> módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos </b> que estén implicados de una manera directa en la Selección contratación, formación, promoción, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de participantes en la acción formativa /Nº Total de plantilla en esas áreas Anual		
2.4	La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente <b> dentro del horario laboral </b> . En caso contrario se compensarán las horas al alumno o alumna	2 años desde la entrada en vigor del Plan	Nº horas de formación dentro de la jornada/ Total Nº horas de formación Anual		
2.6	Revisar desde la perspectiva de género, los <b> contenidos y materiales que se imparten en la formación interna </b> de la empresa.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de formaciones revisadas/ Nº total de formaciones internas realizadas Anual	IGUALDAD	Sin coste
2.7	<b> Se analizará en la comisión de Seguimiento </b> , las conclusiones de las revisiones de los contenidos en las formaciones internas de la empresa.	1 año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de formaciones revisadas/ Nº total de formaciones		
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>3.600 €</b>

### 3. PROMOCIÓN

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
3.1.1	Elaborar un protocolo con criterios Objetivos para la promoción interna de la empresa	2 años desde la entrada en vigor del Plan	Protocolo de Promoción Interna desarrollado	SELECCIÓN, DESARROLLO E IGUALDAD	Coste previsto de desarrollo del protocolo 800 €
3.2.1	Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir	2 años desde la entrada en vigor del Plan.	Protocolo de Promoción Interna desarrollado		
3.1.2	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por Sexo y grupo profesional	1 año desde la entrada en vigor del Plan	Informe de Promociones internas desagregadas por sexo y grupo profesional.		Sin coste
3.2.2	Respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en caso de existir una vacante en el centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una jornada inferior, de tal manera que si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas.	2 años desde la entrada en vigor del Plan	Nº de vacantes cubiertas con aumentos de hora.		
3.2.3	En aquellos centros de trabajo que no exista un procedimiento para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, en caso de existir, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación.	2 años desde la entrada en vigor del Plan	Nº de acciones de información realizadas con el Equipo de selección (emails, formatos publicación...)		
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>1.000 €</b>

#### 4. CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
6.1	Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.	2 años desde la entrada en vigor del plan	Protocolo de protección de la maternidad y gestión de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.	IGUALDAD Y PRL	Costes previstos de elaboración: 800€
6.2	Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural	2 años desde la entrada en vigor del plan	Nº de centros donde se ha difundido el Protocolo	PRL	Costes previstos de material de difusión: 200€
6.3	Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo	2 años desde la entrada en vigor del plan	Nº de formaciones donde se incluye el protocolo.	PRL	Sin coste
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>1.000€</b>

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

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
5.1	Realizar Campañas de Sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa. Díptico en los tabloneros de Anuncios.	1 año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de centros donde se ha difundido la campaña	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Costes previstos material de difusión: 800€
5.2	El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.	1 año desde la entrada en vigor del Plan	Nº acciones formativas con inclusión del Módulo "Derechos de conciliación"/ Nº Total acciones formativas Área Igualdad	IGUALDAD Y FORMACIÓN	
5.3.a	Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas como primeras medidas: *Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.	1 año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de centros donde se ha difundido la campaña	IGUALDAD	Sin coste
5.3.b	*Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo.	1 año desde la entrada en vigor del Plan	Nº acciones desarrolladas para la difusión de las medidas de conciliación Uso de videoconferencia	IGUALDAD	
5.4	La empresa se compromete a presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº contratos de sustitución por permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años/Nº Total de permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años	IGUALDAD.	Sin coste
5.5	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº permisos no retribuidos concedidos para Tratamiento Tec. Reproducción Asistida/Nº Total de solicitudes de permisos para Tratamiento Técnicas de Reproducción Asistida.	ADMON DE PERSONAL	Sin coste

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

<b>Nº</b>	<b>MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>DPTO. RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
5.6	En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº permisos no retribuidos concedidos para adopciones internacionales/Nº Total de solicitudes de permisos para adopciones internacionales.	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Sin coste
5.7	La empresa tramitará a través de la Mutua o Entidad colaboradora el subsidio económico prestado por la Seguridad Social en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijo/a enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes atendidas (INFORME ANUAL)	IGUALDAD, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	Sin coste
5.8	Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Inclusión de la medida en el Procedimiento de Selección, Formación y Promoción.	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Sin coste
5.9	En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de personas que han disfrutado del permiso de 2 días/Nº total de permisos de lactancia.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Sin coste
5.10	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de permisos concedidos/Nº de permisos solicitados.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Costes salariales en función del tiempo que se prolongue la ausencia. A determinar según el caso.
5.11	Ampliación de la edad del menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.		IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Costes salariales en función del tiempo que se prolongue la reducción. A determinar según el caso.

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

5.12	<p>Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento a visitas médicas a menores y asistencia a tutorías (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Sólo se podrá solicitar una persona y centro al día y en todo caso deberán justificarse con posterioridad.</li> <li>• Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.</li> </ul>	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.		IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>800 €</b>

## 6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
6.1.	Facilitar la incorporación en los puestos al sexo menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Incluir el criterio en el procedimiento de Selección	SELECCIÓN	Sin coste
6.2.	Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que ambos sexos se puedan sentir identificados.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	100% de Ofertas de trabajo de la Compañía redactadas en lenguaje no sexista	SELECCIÓN	Sin coste
6.3.	Acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado para que accedan a los puestos donde estén menos presentes.	1 año desde la entrada en vigor del Plan	Acción positiva anual	SELECCIÓN/ IGUALDAD	1000 €
6.4	<b>Ampliar las fuentes de reclutamiento</b> con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de Fuentes de reclutamiento de selección Anual	SELECCIÓN	Sin coste
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>1.000€</b>

## 7. RETRIBUCIONES

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
7.1.	Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas promoviendo la reducción de la brecha salarial de género.	A partir de 2 años de la vigencia del plan	Participación en formaciones y acciones de sensibilización sobre brecha salarial	IGUALDAD	Costes previstos para formación y otras acciones de promoción de la igualdad retributiva. 600 €
7.2	Fomentar acciones que disminuyan la segregación horizontal y vertical de género en la empresa KOALA, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración u oportunidad de ascenso.	2 años desde la vigencia del plan	Nº de acciones realizadas	IGUALDAD, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	
7.3.	Se analizarán sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.	A partir de 2 años de la vigencia del plan	Procedimiento interno Evaluación por competencias con inclusión del criterio definido	SELECCIÓN Y ADMON. DE PERSONAL	Sin coste
7.4.	Realizar un estudio retributivo al año de la firma del Plan de igualdad	1 año desde la entrada en vigor del plan.	Informe presentado a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Costes/h realización del estudio: 800€
7.4 bis	Del estudio retributivo, en caso de detectarse desigualdades, se propondrán acciones correctoras	1 año desde la entrada en vigor del plan.	Acciones correctoras propuestas	IGUALDAD	Coste a determinar según el resultado del estudio
7.5	La empresa trabajará en la implantación del registro salarial previsto en el art. 28.2 del ET, conforme a lo que se establezca en su desarrollo reglamentario.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Registro Salarial	IGUALDAD, ADMON DE PERSONAL Y RRL	Costes de creación del registro: 1.000€
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>2.200 €</b>

## 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Nº	MEDIDA I PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
8.1	Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo en todas sus formas y modalidades. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes.	1 año desde la entrada en vigor del plan	Nº de denuncias de acoso sexual tratados.	IGUALDAD	Existe un departamento específico para la atención y resolución de las denuncias por acoso sexual de la Compañía.
8.1.a	La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional, y no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de denuncias de acoso sexual tratados.	IGUALDAD	
8.1.b	Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.	1 año desde la entrada en vigor del plan	Nº de acciones formativas con contenido sobre acoso a mandos intermedios y responsables equipos	IGUALDAD	
8.1.c	La Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en su protocolo.	A partir de los 2 años desde la entrada en vigor del Plan.	Nº de contratos con este criterio incluido	IGUALDAD Y JURÍDICO	
8.2	Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Nº de centros donde están colgados	IGUALDAD	

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

Nº	MEDIDA I PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
8.3	Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Nº de acciones formativas sobre esta temática	IGUALDAD	
8.4	En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Nº de acciones formativas sobre esta temática	IGUALDAD	Departamento específico para la atención y resolución de las denuncias por acoso sexual de la Compañía
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					Presupuesto del Área de Igualdad.

## 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
9.1.1	Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Presentación del protocolo.	IGUALDAD	Coste previsto de elaboración. 800€
9.1.2	Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21:	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Nº de acciones formativas e informativas donde se incluye dicha información	IGUALDAD	Coste previsto para difusión: 200€
9.1.3	En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora en situación de violencia de género para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por <b>ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.</b>	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres trasladadas	IGUALDAD	Sin coste
9.1.4	La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben complemento Salarial/ Nº Total de mujeres que causan baja IT vinculada a su situación de violencia de género acreditada	IGUALDAD Y ADMON. DE PERSONAL	Coste previsto, a determinar según solicitud.
9.1.5	Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de asociaciones y entidades con las que se ha colaborado	IGUALDAD Y SELECCIÓN	Sin coste

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

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
9.1.6	Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1000 euros y en una sola ocasión.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben la ayuda/ Nº Total de mujeres en situación de violencia de género que causan traslado	IGUALDAD	Coste previsto a determinar según solicitudes recibidas.
9.1.7	Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la violencia de Género	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Nº acciones de sensibilización realizadas el día Internacional contra la violencia de Género	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Coste previsto de difusión: 200€
9.1.8	Se generará un permiso retribuido de tres días para el traslado entre centros o localidad.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de Permisos retribuidos concedidos bajo este criterio	IGUALDAD, ADMON DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN.	Coste previsto derivado del tiempo de ausencia retribuido, según el nº de solicitudes.
9.2.1	La Empresa participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Nº de campañas en las que la empresa participe o ponga en marcha.	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Sin coste
9.2.2	Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.	a 1 año del inicio de la vigencia del plan	Nº de centros en los que se ha difundido el díptico.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	Coste previsto de difusión: 200 €
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>1.400 €</b>

## 10. COMUNICACIÓN

Nº	MEDIDA. II PLAN IGUALDAD KOALA	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
10.1	Introducir la <b>igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa.</b>	2 años desde la entrada en vigor del plan	Acciones de formación e información llevadas a cabo	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Sin coste
10.2a	Utilizar los medios internos de comunicación como, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el plan de igualdad, y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.	2 años desde la entrada en vigor del plan	Nº de centros en los que se ha difundido	IGUALDAD	Coste previsto para difusión: 200 €
10.2.b	Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes: <b>Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados</b> de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres.	2 años desde la entrada en vigor del plan	Resultados de las auditorías anuales internas de utilización del lenguaje inclusivo.	IGUALDAD	Revisión interna. Sin coste
10.2.c	Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas				
10.2.d	Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).	2 años desde la entrada en vigor del plan	Inclusión en el contenido de la formación de Igualdad.	IGUALDAD	Sin coste.
10.2.e	Elaboración y difusión de una <b>guía del lenguaje que fomente la equidad</b> , así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Elaboración de una Guía de Lenguaje No Sexista	IGUALDAD	Coste previsto de elaboración de la Guía: 200 €
10.3	Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa KOALA participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las víctimas.	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Nº de acciones realizadas para su difusión	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Sin coste
10.4	Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.	1 año desde la entrada en vigor del Plan.	Difusión Protocolo de Acoso en el 100% de los centros	IGUALDAD	Previsión de costes de difusión: 250€
10.5	Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	A partir de los 2 años desde la entrada en vigor del Plan.	Inventario de acciones realizadas para su difusión	IGUALDAD	Previsión de costes de difusión: 200€
<b>COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL</b>					<b>850 €</b>

DESGLOSE LOS COSTES TOTALES PREVISTOS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN PARA LOS 4 AÑOS DE LA VIGENCIA DEL PLAN:

<b>AREAS DE ACTUACIÓN</b>	<b>COSTE PREVISTO TOTAL</b>
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.800 €
FORMACIÓN	3.600 €
PROMOCIÓN	1.000 €
CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL	1.000 €
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	800 €
INFRARREPRESENTACIÓN	1.000 €
RETRIBUCIONES	2.200 €
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	5.000 €
VIOLENCIA DE GÉNERO	1.400 €
COMUNICACIÓN	850 €
<b>TOTAL</b>	<b>17.650€</b>

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVACULACIÓN.

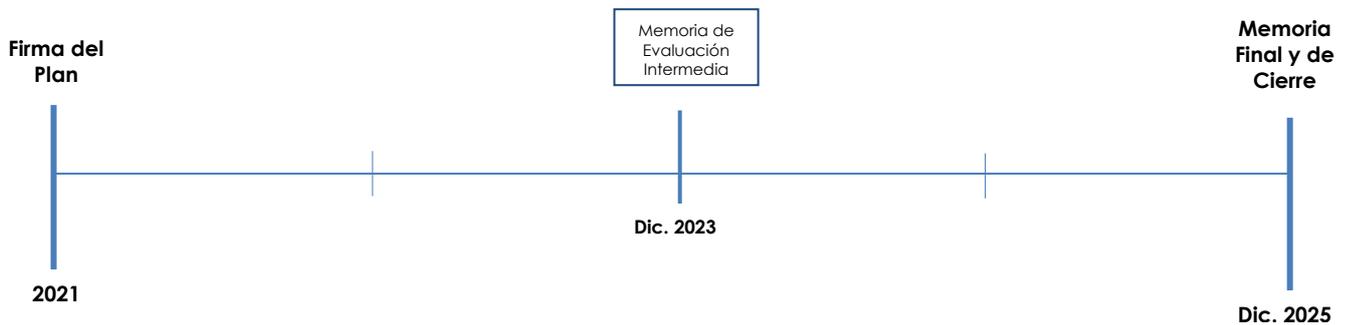
Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, la persona responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en el cuadro de mandos anterior.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año, para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

La empresa informará bianualmente mediante un **Diagnóstico actualizado y una Memoria de Seguimiento** a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese año y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado.

### Calendario de actuaciones de la Comisión de Seguimiento



## COMPOSICIÓN, FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE KOALA, S.A

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá al año de la firma del Plan de Igualdad y después de forma anual hasta el fin de la vigencia de este.

**Composición:** Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

**Funciones:** Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento anual respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de una evaluación parcial de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una
- Evaluación final una vez acabada la vigencia del plan.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

## **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS SOBRE LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Podrá proponerse la modificación del Plan de Igualdad, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

### **Resolución de conflictos o discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento:**

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo correspondiente y, en última instancia, a los órganos de solución autónoma de conflictos.



Dña. Johana Rodríguez  
Domínguez Delegada de  
Personal KOALA

Dña. Amparo Ropero  
Fernández Delegada de  
Personal KOALA

Dña. Iría Antuña Dominguez  
Asesora

Dña. Ana Rosa San José.  
Delegada de personal KOALA

Dña. Isabel Noguero  
Rodríguez, Delegada de  
Personal de KOALA.

Dña. Beatriz Melero Canales,  
Delegada de Personal de  
KOALA.



Dña. Susana Martínez Herrera,  
Delegada de Personal de  
KOALA.

Dña. Ana María Rodríguez  
López, Delegada de Personal  
de KOALA.

Dña. Rosario García Ramos.  
Asesora

Dña. Susana González Vela,  
Delegada de Personal de  
KOALA.

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

---



José Vicente Ortega Rey  
Administrador único de Koala

Beatriz Alonso Núñez  
Responsable de Escuelas  
Infantiles Noroeste

Susana Fernández Monje.  
Responsable de Políticas de  
Igualdad

Marisol Quintana Fernández  
Técnica Dpto. Igualdad

Lucia Sánchez Fernández  
Técnica del Área de Políticas  
de Igualdad

Noelia Ferreras Cadierno  
Técnica del Área de Políticas  
de Igualdad