



## Plan de Igualdad BT España

2010-2013

Madrid, a 31 de Mayo de 2010

## ÍNDICE

PREÁMBULO.....	01
<b>1. DISPOSICIONES GENERALES.....</b>	<b>02</b>
Artículo 1. Partes Suscriptoras.....	02
Artículo 2. Estructura del Plan de Igualdad .....	02
Artículo 3. Objetivo General del Plan de Igualdad.....	03
Artículo 4. Ámbito de aplicación espacial.....	03
Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal.....	03
Artículo 6. Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan.....	04
Artículo 7. Sistemas de evaluación y seguimiento.....	05
Artículo 8. Derecho de acceso.....	06
Artículo 9. Protocolo de intervención ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	07
<b>2. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>08</b>
2.1. Salud Laboral.....	09
2.2. Comunicación y Lenguaje no Sexista.....	10
2.3. Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.....	10
<b>3. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....</b>	<b>11</b>
3.1. <i>CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y RETRIBUCIÓN.....</i>	<i>11</i>
3.1.1. OBJETIVOS.....	11
3.1.2. MEDIDAS.....	11
3.1.3. RECURSOS.....	13
3.2. <i>CONCILIACIÓN.....</i>	<i>14</i>
3.2.1. OBJETIVOS.....	14
3.2.2. MEDIDAS.....	14
3.2.3. RECURSOS.....	16
3.3. <i>SALUD LABORAL.....</i>	<i>17</i>
3.3.1. OBJETIVOS.....	17
3.3.2. MEDIDAS.....	17
3.3.3. RECURSOS.....	17
3.4. <i>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....</i>	<i>17</i>
3.4.1. OBJETIVOS.....	17
3.4.2. MEDIDAS.....	17
3.4.3. RECURSOS.....	19
3.5. <i>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....</i>	<i>20</i>
3.5.1. OBJETIVOS.....	20
3.5.2. MEDIDAS.....	20
3.5.3. RECURSOS.....	20
3.6. <i>FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL CODIGO ÉTICO DE BT ESPAÑA.....</i>	<i>21</i>

- ANEXO I. Compromiso de la Dirección
- ANEXO II. Diagnóstico de Igualdad
- ANEXO III. Calendario de actuaciones
- ANEXO IV. Protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- ANEXO V. Plan de formación
- ANEXO VI. Plan Óptima y mejoras a la Ley de Igualdad
- ANEXO VII. Ficha de Evaluación y Seguimiento

## PLAN DE IGUALDAD

### PREÁMBULO

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Atendiendo a lo anterior, BT España manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes.

En atención a todo lo anterior, BT España procede a aprobar un plan de igualdad y a presentarlo ante el organismo correspondiente a los efectos de su visado. Consciente de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, BT España se compromete a llevar a cabo, durante la vigencia del mismo, las medidas aquí dispuestas, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

## **1. DISPOSICIONES GENERALES**

BT España ha creado una comisión de Igualdad para la realización del plan de igualdad que a continuación define en sus artículos.

### **Artículo 1.- Partes suscriptoras.**

1. BT, así como los legales representantes de los trabajadores/as se encuentran legitimados a negociar y, en su caso, acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo.

En concreto, son partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, de una parte, D. Jacinto Cavestany en su calidad de Consejero Delegado de BT España, D. Emilio Cortés en calidad de Director de RRHH de BT Iberia, por parte de la Comisión de Igualdad Dña. Marta Lamas, en calidad de Responsable de Igualdad de Oportunidades, Dña. Sara Diaz y D. Alfonso González- Vivas, y de otra, D. David Ramayo y Dña. Pilar Sanz por parte de CCOO, Dña. Sonia Fernández, por parte de UGT, D. José Ramón Carranceja, por ERL y Aldo Martinetto como Delegado de Personal de Centro de Barcelona, miembros de los Comités de Empresa presentes en BT España, en representación de los trabajadores/as.

### **Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad queda estructurado en tres títulos, precedidos de un preámbulo relativo al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

El Título II del Plan de Igualdad hace referencia al Diagnóstico de situación de BT España elaborado por el Comité de Igualdad, y de acuerdo al modelo de Diagnóstico del Instituto de la Mujer dependiente del Ministerio de Igualdad.

El Título III del Plan de Igualdad se estructura en cinco capítulos, cada uno de los cuales centrado en una materia o área de actuación diferenciada.

Cada capítulo prevé los concretos objetivos marcados por BT España respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en BT España con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos, así como los recursos y medios previstos para su aplicación.

### **Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.**

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en seguir garantizando el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de BT España.
2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan los concretos objetivos del Plan, previstos en el Título II.

### **Artículo 4.- Ámbito de aplicación espacial.**

1. En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de BT España.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados centros de trabajo, áreas o departamentos. Estas concretas medidas se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función del área o materia a la que afecten.

2. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para todos los trabajadores/as de BT España, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

### **Artículo 5.- Ámbito de aplicación temporal.**

1. El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de proporcionalidad y ajustados a la realidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la empresa en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose la misma desde el día 31 de Mayo de 2010, día de su entrada en vigor, hasta el 30 de Mayo de 2013.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta al presente como Anexo III "Calendario de actuaciones".

2. Llegada la fecha término antes indicada, se aprobará un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en BT España. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo Plan, se entenderá prorrogado automáticamente el Plan de Igualdad 2010-2013.

3. Sin perjuicio de lo anterior, las medidas promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o no igualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

#### **Artículo 6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan**

1. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, BT España se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier tipo, necesarios, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:
  - a) Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento, formada por el Responsable en materia de Igualdad, y los representantes de los trabajadores integrantes de la Comisión de Igualdad.
  - b) Mantenimiento de la figura de la persona responsable en materia de Igualdad, y del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.
  - c) Reserva de un mínimo de 4 horas dedicadas a la información, formación y /o sensibilización de los trabajadores en materia de igualdad de oportunidades en los términos que defina la Comisión de Igualdad.
  - d) Asignación de los recursos económicos necesarios que se deriven de las medidas aprobadas en el Plan de igualdad.
2. Esta lista no es cerrada ni tasada, por lo que atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, BT España podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.
3. Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, BT España concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

#### **Artículo 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.**

1. Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, se creará una Comisión paritaria de Evaluación y Seguimiento en materia de igualdad, compuesta de un lado, por empleados de BT España, y de otro, por la representación legal de los trabajadores, a través de miembros de los Comités de Empresa vigentes y/o delegados de personal. Necesariamente formará parte de dicha Comisión la persona responsable en materia de igualdad.
2. La Comisión será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones, deberán celebrarse al menos cuatro veces al año, siendo la primera reunión convocada para Octubre de 2010.

Anualmente, se realizará un diagnóstico en BT España para poder hacer un seguimiento del alcance de las medidas aprobadas y proponer nuevas medidas a la Dirección si se considerara pertinente.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- a) Objetivo que se pretende alcanzar.
  - b) Medida correctora o promocional llevada a cabo para su consecución.
  - c) Medios o recursos concretos que se han aplicado.
  - d) Fecha de implantación de la medida.
  - e) Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos...etc.
3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración, control y corrección en caso de requerirse, de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:
    - i) Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.



- ii) Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
  - iii) Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en BT España.
  - iv) Conocer el grado de satisfacción y efectividad del Plan.
  - v) Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
  - vi) Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.
4. Por otro parte, BT España designará una persona como Responsable en materia de igualdad, encargada del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que los legales representantes de los trabajadores, en los términos dispuestos en el artículo 8 del Plan, así como en la normativa de general aplicación.

5. BT España ha creado una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, que trabajará en el contenido del Plan de Igualdad, incluyendo los anexos y diagnósticos que son de carácter exclusivo de la Comisión de Igualdad. El contenido de completo del Plan de Igualdad, incluyendo los anexos y Diagnósticos realizados, serán accesibles para los miembros de la Comisión paritaria de igualdad.

#### **Artículo 8.- Derecho de acceso.**

- 1. Se garantiza el acceso a las disposiciones generales del Plan de Igualdad de BT España a todos los trabajadores, siendo accesible en la Intranet de BT España.
- 2. En cumplimiento de lo anterior, la Empresa facilitará información sobre:
  - i) Contenido del Plan de Igualdad, incluido objetivos y medidas establecidas.
  - ii) Datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en BT España.
  - iii) Identificación de la persona responsable en materia de igualdad.

- iv) Consecuencias o cambios observados tras la implantación de las medidas.

**Artículo 9.- Protocolo de intervención ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Siguiendo lo dispuesto en el artículo 48 de la LOI, la Empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la aplicación de un protocolo específico.

Este protocolo, que se adjunta como Anexo IV "Protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo" tiene por objeto la promoción de la prevención del acoso, así como el establecimiento de un cauce de denuncia o reclamación ante estas situaciones.

2. Los representantes de los trabajadores/as contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de los empleados de BT España y la información a la Dirección de Recursos Humanos de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso.

## 2. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

En BT España la Comisión de Igualdad, ha trabajado en la realización del diagnóstico cuantitativo y cualitativo que estudia la situación de BT España en el periodo de 1 de Abril de 2009 a 31 marzo de 2010,

En dicho diagnóstico queda reflejado que BT España cuenta con una plantilla de 535 personas, con un número de 168 mujeres (31,4%) y de 367 hombres (68,6%), siendo el 100% de los contratos de carácter indefinido.

En el año fiscal 2009/10 de BT España, se han incorporado un total de 7 personas, siendo un 28,6% de mujeres frente a un 71,4% de hombres.

La presencia por las distintas categorías que BT España establece es de Comité de Dirección, Gestión Directiva, Carrera Directiva y Especialistas y Técnicos; son en las categorías de Gestión Directiva y carrera Directiva donde las mujeres tienen menor presencia.

BT España ha apostado siempre por la conciliación, obteniendo la certificación del **Programa Óptima**, el 27 de Mayo del 2005, dependiente del Instituto de la Mujer, apostando por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres facilitando la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas e incorporar las acciones positivas como práctica habitual en la política de recursos humanos.

El 29 de marzo de 2007, BT España publica dos medidas adicionales que mejoran las condiciones reflejadas en la Ley de Igualdad.

“La posibilidad de que la nueva reducción de 1/8 de la jornada laboral por guarda legal, se pueda realizar en formato de jornada continua (por ejemplo de 8 a 15 horas), sin necesidad, por tanto, de realizar una parada para comer, como se establece en el horario de trabajo de nuestra compañía.”

“BT complementará el salario hasta el 100% de los padres que soliciten la suspensión del contrato de 13 días por paternidad. La nueva medida establece para estos casos la misma compensación que para la suspensión del contrato por baja maternal (...)”

En noviembre de 2007, incluye una medida adicional en su apuesta por la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla, contrata el "Plan de Trabajo – Vida" con Más vida red, que tiene por objeto facilitar a sus profesionales el acceso o uso de determinados servicios, ahorrando tiempo y facilitando la organización de su vida personal o familiar

Por todo ello, cabe concluir que BT España es una empresa comprometida con la Igualdad de trato.

Así pasamos a exponer los diagnósticos y encuestas llevados a cabo en el seno de la Compañía en el Anexo II.

## **2.1. SALUD LABORAL**

Actualmente BT España dispone de un Comité de la Salud que se encarga de la vigilancia y cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

Dentro de los canales de comunicación e información disponibles para los empleados BT España cuenta con un facultativo médico en plantilla para la vigilancia de la salud y bienestar de los empleados, quien igualmente puede recoger las inquietudes y consultas de los trabajadores a este respecto.

Durante la evaluación de riesgos no se detectó ningún riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en BT España, por lo que no ha sido necesario incorporar ninguna medida específica de protección.

No obstante, de acuerdo al American College of Obstetrics and Gynecology, se recomienda que las mujeres embarazadas no viajen fuera del país ni en el primer ni en el segundo trimestre del embarazo. En el primero porque es el período en el que son más frecuentes los abortos espontáneos. En el segundo porque puede adelantarse el parto o pueden aparecer problemas de salud relacionados con su estado que necesitan asistencia sanitaria. En cualquier caso si fuese necesario el viaje por motivos laborales, se les recomienda hablarlo con su ginecólogo y tomar la decisión en función del destino y de los antecedentes personales de la embarazada para asegurar que pueda recibir una asistencia médica adecuada.

BT España, siguiendo esta directriz, fija como política de Compañía que se recomienda a mujeres embarazadas, en cualquier momento del embarazo, que no realicen viajes en los que puedan aparecer problemas de salud relacionados con su estado.

Por otro lado, las personas que forman parte de los equipos de Alarma y Evacuación, así como, los que forman parte de los equipos de Primeros Auxilios tienen asignadas dentro de sus funciones en caso de emergencia el ayudar a las personas que pudieran tener problemas de movilidad o dificultades para evacuar, como pueden ser mujeres en el tercer trimestre del embarazo.

## 2.2. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

La Empresa, dentro de su política general para evitar situaciones discriminatorias emite regularmente comunicados a través de correo electrónico a todos sus empleados con el fin de evitar un lenguaje sexista en los mensajes transmitidos. BT España, por medio de su departamento de Recursos Humanos, realiza acciones de sensibilización y asesoramiento.

En todo caso, BT España considera que este comportamiento debe ser extensible y practicado por sus empleados no solo en el ámbito interno de la empresa, sino igualmente en su vertiente social, por lo que proporciona la información y los medios para conseguir este fin.

BT España se ha comprometido, con la firma del Charter de la Diversidad (Julio 2009), a respetar la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación.

Adicionalmente, la política seguida por la Empresa en esta materia se encuentra a disposición de todos los empleados en la Intranet de la Compañía: <http://globalservices.intra.bt.com/es/>

## 2.3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En BT España no ha existido denuncia alguna por acoso sexual ni discriminación sexual. En cualquier caso, la empresa ha creado el programa "Tolerancia cero" para conducir el acoso y la intimidación en BT España para:

- Mantener un ambiente de trabajo en el que los empleados se respeten los unos a los otros.
- Conseguir una organización en la que no se toleren los comportamientos de acoso.
- Lograr un lugar en el que la gente no esté intimidada y pueda dar lo mejor de sí mismos.

Adicionalmente, BT España cuenta con un mecanismo de denuncia y resolución interna de las quejas emitidas por los empleados en esta materia. La información relativa se encuentra accesible desde la intranet de BT;

[http://globalservices.intra.bt.com/es/plan\\_de\\_igualdad/politica\\_contra\\_acoso.html](http://globalservices.intra.bt.com/es/plan_de_igualdad/politica_contra_acoso.html)

Estas quejas pueden estar relacionadas con prácticas inadecuadas en el lugar de trabajo, sospechas, injusticias, serios riesgos para la salud y la seguridad, acoso moral y sexual, etc.

En el caso de colaboradores externos y/o becarios, comunicarán su queja a Recursos Humanos. Si se trata de un trabajador de empresa de servicios o ETT, informará a la empresa a la que pertenece, y ésta contactará con Recursos Humanos de BT para determinar conjuntamente la mejor forma de resolver el conflicto.

Los problemas serán tratados de manera cuidadosa, clara y profesional, teniendo presentes en todo momento nuestros valores. Todas las personas involucradas mantendrán absoluta confidencialidad y sensibilidad en todas las etapas del proceso.

### **3. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información contenida en este apartado, quedando para uso exclusivo de la Comisión de Igualdad el anexo II.

#### **3.1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN, FORMACIÓN, EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y RETRIBUCION**

##### **3.1.1. Objetivos**

Objetivo: Mantener la equidad en el trato, contratación, formación profesional y desarrollo de los empleados presentes en BT España.

##### **3.1.2. Medidas**

###### **A. Selección y contratación**

Se reforzará y seguirá trabajando en la aplicación de métodos de selección y contratación no discriminatorios, desarrollando acciones que aseguren la adecuada formación y sensibilidad a quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada de la mujer.

A estos efectos, BT España dispone de **indicadores de género** que permiten conocer la situación en materia de género en los diferentes ámbitos de gestión de los recursos humanos.

Como consecuencia del Diagnóstico se ha detectado que, aún cuando en las contrataciones de personal hay unos porcentajes de género paritarios, sería adecuado disponer de información disgregada por razón de género en relación con el proceso de incorporación a la Empresa:

- Currículos vitae que llegan a la Empresa para las diferentes categorías profesionales.
- Candidatos seleccionados de entre los currículums.
- Candidatos entrevistados o que han realizado las pruebas
- Candidatos seleccionados para contratación
- Candidatos rechazados, estableciendo para ello un cuestionario muy básico sobre los motivos del rechazo y la fase del proceso en que han sido rechazados.

Esta información deberá incluir también aquellos casos de incorporación a la plantilla procedente de una asignación o traslado internacional.

## **B. Promoción**

El disfrute de cualquiera de las medidas relacionadas con la conciliación en ningún caso constituirá un factor discriminatorio para quienes lo hubieran solicitado, promoviendo desde la dirección actitudes positivas ante l@s compañer@s que las disfruten.

Se continuará con la información y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de promoción profesional.

Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desglosado por sexos y edad.

## **C. Formación**

Se favorecerán la información de los correspondientes itinerarios formativos para el acceso a la función de dirección con criterios de acción positiva a favor del género menos representado.

BT España informa puntualmente de las becas liderA promovidas por la Comunidad de Madrid y la Comisión Europea, al igual que forma parte de la European Professional Women's Network.

Se seguirá trabajando en la adecuación de los horarios y los periodos formativos a las necesidades de l@s trabajador@s que lo requieran.

Se fomentará la formación y reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

La persona que se incorpore a BT tras una ausencia prolongada asociada a baja médica durante el embarazo o excedencia por cuidado de hijos, analizará, con su responsable, si existe la necesidad de realizar alguna acción formativa específica de su función, para su mejor re-incorporación al trabajo. En caso afirmativo, el supervisor/a del trabajador/a realizará las gestiones que correspondan para confirmar la viabilidad y momento en el que se puede llevar a cabo dicha formación.

Cuando se produce una reincorporación tras un permiso por maternidad, el supervisor/a correspondiente deberá asegurar que la persona realiza, a la mayor brevedad posible, y si las hubiera, acciones formativas técnicas o propias de la función que hubieran ya realizado compañero/as desempeñando las mismas funciones y que no responde a situaciones individuales, sino a requerimientos del puesto de trabajo.

Al efectuar invitaciones a participar en todos los tipos de acciones de formación o cursos de BT España deberá recogerse, desgregado por razón de género:

- El colectivo de profesionales base que podría ser objeto de la acción de formación.
- El número de personas seleccionado e invitado a participar.
- El número de personas que no acude al curso o que rechaza su participación en el curso, estableciendo para ello un cuestionario muy básico sobre los motivos del rechazo.
- El número de personas que finalmente efectúan en curso o participan en la acción de formación.

#### **D. Evaluación del desempeño**

En el proceso de evaluación del desempeño, se establecen unas valoraciones que permiten conocer la calificación del desempeño de los profesionales.

Con objeto de disponer de una visión desde el punto de vista de género de los resultados de la evaluación, se incorporarán a los datos numéricos de profesionales valorados los indicadores por razón de género, de forma que se disponga de información en relación con cuantas mujeres y cuantos hombres han recibido una calificación extraordinaria, buena, normal...en función de las evaluaciones existentes en cada momento.

Adicionalmente, se aplicarán indicadores de género, al realizar análisis de la distribución de los niveles de desempeño en personas en situaciones especiales como son jornadas reducidas, bajas por incapacidad temporal relacionada con la maternidad (cuando sea conocido) o maternidad.

#### **E. Retribución**

Así mismo, la dirección de Recursos Humanos realiza seguimiento específico y por género, de las condiciones retributivas, dedicando especial atención a aquellas personas que se encuentren en situaciones especiales como son jornadas reducidas, bajas por incapacidad temporal relacionada con la maternidad (cuando sea conocido) o maternidad.

##### **3.1.3. Recursos**

- Responsable en materia de Igualdad, la Comisión de Igualdad, Director de RRHH y responsables de las políticas y procesos de selección, contratación, promoción, formación, evaluación del desempeño y retribución.



## 3.2. CONCILIACIÓN

### 3.2.1. Objetivos

Objetivo 1: Fomentar un uso responsable de permisos, licencias, y situaciones de excedencia.

Objetivo 2: Mantener, revisar y ampliar en lo adecuado las medidas ya implantadas a través del Plan de Igualdad de Oportunidades

**Objetivo 1: Fomentar un uso responsable de permisos, licencias, y situaciones de excedencia.**

Actuaciones:

1.1 Mantener informados a los trabajadores sobre la posibilidad de disfrutar de los permisos y licencias, así como de su régimen de aplicación, evitando en la medida de las posibles situaciones de carga de trabajo extraordinaria para el resto de empleados de un mismo equipo.

1.2 Priorizar la concesión de permisos motivados por la atención de responsabilidades familiares.

**Objetivo 2: Mantener, revisar y actualizar del Plan de Conciliación**

Actuaciones:

2.1 Realizar anualmente una revisión del Plan de Igualdad y actualizarlo.

2.2 Definir un modelo de trabajo flexible (en proceso de desarrollo por parte de la Dirección y representantes de los trabajadores).

### 3.2.2 Medidas

#### Acogimiento y adopción

En los casos de acogimiento y adopción, BT España facilitará 15 días naturales en concepto de permiso remunerado, los cuales serán a partir de la asignación del menor por parte de la administración competente. Este permiso es equiparable al ya existente de 15 días adicionales que compañía ofrece a las mujeres embarazadas a disfrutar en las dos semanas previas a la fecha prevista de parto.

En casos de acogimiento y adopción, en el extranjero, BT España facilitará a los progenitores la posibilidad de solicitar una excedencia, permiso no retribuido, por un tiempo máximo de 30 días naturales.

Esta excedencia, acumulable a la ya existente Excedencia Óptima, requiere de un mínimo de antigüedad en BT España. Será requisito para solicitar esta excedencia, no haber disfrutado de una excedencia Óptima en el año inmediatamente anterior. Esta excedencia computará a efectos de antigüedad, si la naturaleza de la excedencia es por cuidado de menores.

### **Reducción de Jornada para el cuidado de personas dependientes**

Reducción de jornada para el cuidado de discapacitados dependientes con un primer grado de consanguinidad, de entre un octavo y la mitad de la jornada, sujeto a verificación de discapacidad reconocida oficialmente y de una persona sin ingresos propios (distintos de la propia pensión recibida del INSS).

### **Flexibilidad Horaria**

Se amplía la flexibilidad horaria de entrada de la jornada Óptima, disponible durante el primer año de vida del bebé, pudiendo ser la entrada entre las 8.00 a 10.00.

En el caso de la reducción de jornada, el empleado podrá aplicar la flexibilidad existente referida a horarios de entrada (y salida) sobre la base del horario de entrada solicitado.

### **Facilidades para la trabajadora embarazada**

#### **Flexibilidad Espacial**

En el caso de mujeres embarazadas, durante los 3-4 últimos meses del embarazo, la persona podrá solicitar a su supervisor/a trabajar desde casa, en caso de existir algún tipo de discrepancia entre el responsable y la empleada, el médico de la empresa revisará y hará una recomendación vinculante acerca de la necesidad por parte de la empleada, de quedarse en casa y no desplazarse al centro de trabajo. Esta medida, es adicional, a la ya existente, del permiso retribuido que BT España concede a las trabajadoras, quince días previos a la fecha prevista del parto.

#### **Plazas de Parking**

Con el fin de minimizar los problemas asociados al embarazo, las mujeres en los 3-4 últimos meses de embarazo tendrán derecho al uso de plaza de parking de BT siempre que haya disponibilidad derivada de ausencias prolongadas por bajas médicas o permisos de maternidad.

### **Permiso de Paternidad**

Los días naturales existentes por Ley, como permiso de paternidad, se amplían a tres días laborables. Este permiso es retribuido y deberá ser disfrutado única y exclusivamente los 3 días hábiles posteriores al nacimiento del niño, adopción o acogimiento.

En los casos de nacimiento por cesárea, se añaden dos días laborables, a los 3 laborables del permiso de paternidad "ordinario" referido en el párrafo anterior.

### **Sustitución de bajas por maternidad y larga duración.**

En los casos de bajas por maternidad o larga duración, el supervisor del equipo evaluará la necesidad de la incorporación de personal para la sustitución efectiva de la persona que ha causado baja con el fin de realizar las actividades y/o funciones correspondientes al puesto en cuestión. De este modo, se tratará de mitigar el impacto por el aumento en la carga de trabajo y, por consiguiente, en la situación personal y conciliación de la vida familiar del resto del equipo. El resultado de esa evaluación se remitirá a la Comisión de Igualdad para el seguimiento general.

En aquellos casos en los que, por razones justificadas de negocio o especialización del puesto, no sea posible cubrir la plaza por personal externo, el responsable directo indicará el impacto en el equipo con el fin de que se adopten las medidas oportunas relacionadas con la distribución de carga laboral, control de estrés y/o compensaciones salariales.

### **Formación y desarrollo**

Existe la posibilidad de poder acudir a la formación impartida por BT a los empleados que hayan solicitado una excedencia por cuidado de hijos, y a los empleados que estén disfrutando de los permisos de maternidad y paternidad.

Esta asistencia es de carácter voluntario y enfocado al desarrollo personal/profesional, a la vez que disfruta de la Conciliación familiar.

#### **3.2.3. Recursos**

Responsable en materia de Igualdad, la Comisión de Igualdad, Director de RRHH y responsables de la Política de Conciliación.

### **3.3. SALUD LABORAL**

#### **3.3.1. Objetivos**

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

#### **3.3.2. Medidas**

Actuaciones:

- 1.1 Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, alteraciones relacionadas con la menopausia, etc.).

#### **3.3.3. Recursos**

Responsable en materia de Igualdad, la Comisión de Igualdad, Director de RRHH y responsables de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

### **3.4. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

#### **3.4.1. Objetivos**

- Objetivo 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.
- Objetivo 2: Sensibilizar a los trabajadores/as acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.
- Objetivo 3: Dar a conocer el presente Plan a todos los trabajadores/as, cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupen.

#### **3.4.2. Medidas**

**Objetivo 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.**

Actuaciones:

- 1.1 Emplear un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

- 1.2 Eliminar todo tipo de referencias o menciones relacionadas con roles o estereotipos.
- 1.3 Realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre.
- 1.4 Tener en cuenta, a los efectos de lo aquí dispuesto, cualquier medio de comunicación interno (circulares, tablones de anuncios, etc.) o externo (apariciones públicas, declaraciones de prensa, publicidad... etc.), y ya sea en forma verbal o escrita.
- 1.5 Tratar la igualdad de oportunidades desde un planteamiento de refuerzo positivo, evitando centrarse en un enfoque de "ayuda", a veces indicador de situaciones de inferioridad o incapacidad. Es decir, priorizar un enfoque de la comunicación desde el planteamiento de la igualdad de oportunidades como un derecho irrenunciable.
- 1.6 Corregir formas de comunicación incorrectos o comportamientos tales como los dispuestos en el cuadro que se dispone a continuación:

**Objetivo 2: Mejorar los sistemas de comunicación en BT España.**

Actuaciones:

- 2.2.1 Identificar los diferentes grupos de interlocutores, con el fin de determinar el canal de comunicación más amigable y accesible para cada uno de ellos (intranet, correo electrónico o postal, revista interna, etc.).
- 2.2.2 Mantener informados a los trabajadores/as sobre las medidas o facilidades puestas a su disposición relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, permisos y licencias, o cualquier otra circunstancia que pueda afectarles, mediante manuales o planes donde se desarrolle en contenido de dichas medidas, y facilitando el acceso a los mismos.
- 2.3.1 Crear canales de comunicación específicos para trasladar a la Dirección y Comisión de Igualdad sugerencias, preocupaciones o cuestiones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades.

**Objetivo 3: Sensibilizar a los trabajadores acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.**

Actuaciones:

- 3.1 Realizar jornadas o seminarios sobre sensibilización en materia de igualdad, o participar en ellos.
- 3.2 Fomentar un lenguaje adecuado, mediante la divulgación de directrices o instrucciones al respecto.
- 3.3 Adoptar actitudes ejemplares y acordes a las políticas definidas por la compañía en materia de Igualdad de Oportunidades, por parte de los superiores y directivos, en tanto que la actitud de los directivos es una herramienta importante para influir en la actitud de los trabajadores/as a nivel individual.

**Objetivo 4:** Dar a conocer el Plan de Igualdad a todos los trabajadores/as, y compartir con ellos/as la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupen.

Actuaciones:

- 4.1 Informar a la totalidad de la plantilla de la existencia y contenido fundamental del Plan de Igualdad mediante un lenguaje comprensible a todos los trabajadores/as.
- 4.2 Garantizar el acceso de los representantes legales de los trabajadores/as, a la información sobre el presente Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos, en los términos dispuestos en el artículo 8 del presente Plan, así como según lo dispuesto en la normativa legal aplicable.
- 4.3 Permitir la propuesta y participación de los trabajadores/as en la aplicación y mejora del Plan, mediante un sistema de transmisión de propuestas o sugerencias.

#### **3.4.3. Recursos**

Personas involucradas: Responsable en materia de Igualdad, el Departamento de RRHH y en general cualquier persona encargada de realizar comunicaciones de cualquier tipo, la Comisión de Igualdad, en cuanto al seguimiento de las medidas aplicadas en este ámbito.

Medios y recursos:

Tratamiento del tema en reunión interna a la que acudan aquellos/as trabajadores/as que ostenten un cargo de cierta responsabilidad o que tenga bajo su supervisión y dirección a otros trabajadores, a fin de inculcar una política de fácil acceso y comunicación.

Puesta a disposición del Plan a todos los trabajadores/as en la oficina del/a Responsable en materia de igualdad o a través de medios informáticos de libre acceso por parte de los trabajadores.

### **3.5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

#### **3.5.1. Objetivos**

Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivo 2: Establecer medidas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

#### **3.5.2. Medidas**

**Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.**

Actuaciones:

1.1 Arbitrar un procedimiento específico para la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

**Objetivo 2: Establecer medidas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.**

Actuaciones:

2.1 Dar a conocer de manera activa el un procedimiento específico existente para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores/as objeto del mismo. Se adjunta Anexo IV sobre "Protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo".

#### **3.5.3. Recursos**

Personas involucradas: Responsable de Gestión de Conflictos y la persona responsable en materia de Igualdad, y la Comisión de Igualdad, en cuanto al seguimiento de las medidas aplicadas en este ámbito.

- Medios: aplicación del Protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo" integrado en el procedimiento ya existente en la Empresa.

### 3.6 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO DE BT ESPAÑA

Actuaciones:

Dar difusión del código ético por cualquiera de los medios de comunicación de BT España (formación, reuniones informativas, intranet, etc.)

Y de conformidad con el contenido del Plan arriba descrito, lo firman las partes suscriptoras en Madrid a 31 de Mayo de 2010.



Dña. Pilar Sanz Rodríguez - Palmero  
CCOO



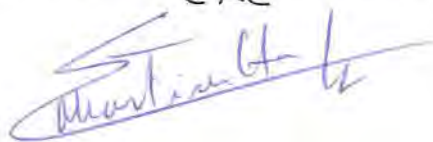
D. David Ramayo Díaz-Palacios  
CCOO



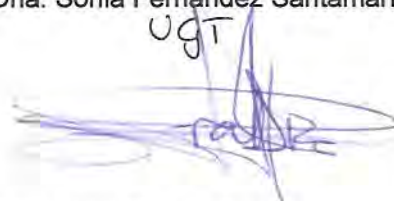
D. Jose Ramón Carranceja López de Ochoa  
ERL



Dña. Sonia Fernández Santamaría  
UGT



D. Aldo Martinetto Pradilla  
INDEPENSIÓN



Dña. Sara Díaz Guijarro  
BT



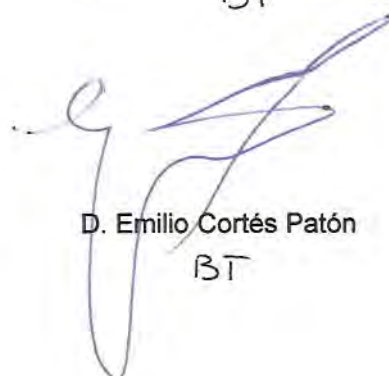
D. Alfonso González Vivas  
BT



Dña. Marta Lamas Sánchez  
BT



D. Jacinto Cavestany Vallejo  
BT



D. Emilio Cortés Patón  
BT