

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Atech BPO, S.L.  
Expediente: 41/11/0086/2019.  
Fecha: 14 de junio de 2019.  
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.  
Destinatario: Carlos Cordero Márquez.  
Código: 41100092112019.

Vista el acta de la Comisión de Igualdad aprobando el Plan de Igualdad (código 41100092112019), en la empresa Atech BPO, S.L. de fecha 26 de abril de 2019.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, que modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

*Primero.* Registrar y ordenar el depósito del Acta de la Comisión de Igualdad aprobando el Plan de Igualdad (código 41100092112019), en la empresa Atech BPO, S.L. de fecha 26 de abril de 2019.

*Segundo.* Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 16 de junio de 2019.—El Delegado Territorial, Francisco Javier Loscertales Fernández.

#### PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ATECH BPO S.L.

##### 1. Introducción.

###### 1.1. Presentación de la empresa.

Atech BPO se fundó el 29 de septiembre de 2011 estableciendo su domicilio social en Sevilla y cuyo objeto de creación fue la prestación, a empresas e instituciones, de servicios de asesoramiento y externalización de tareas administrativas de obtención, gestión y tratamiento de datos, mediante procesos mecánicos y tecnologías de la información y la comunicación.

Atech BPO ofrece a sus clientes la subcontratación o externalización de procesos de negocios, suponiendo una gestión más eficiente de los mismos.

Su especialización en el desarrollo de tareas de soporte a negocios le permite contribuir a una optimización de aquellos procesos que, aunque no constituyen un proceso esencial en la empresa, son imprescindibles para el correcto desarrollo de la actividad del cliente.

Su amplia experiencia y conocimiento de los procesos del negocio y de los sistemas de gestión del cliente, permite a los profesionales de Atech BPO ofrecer soporte tanto en funciones de front-office, haciendo uso de las tecnologías multicanal de atención a usuarios, como en back-office, con metodologías y herramientas de gestión que permiten eficientar y rentabilizar aquellos procesos que tienen entidad propia y pueden ser gestionados de forma independiente al resto de las actividades del negocio.

Prestan, asimismo, asesoramiento como expertos en la materia para permitir al cliente centrarse en su actividad empresarial y ahorrar costes de gestión, al poner esta tarea en manos de personas especialistas.

###### 1.2. Marco legal.

La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH 3/2007) establece que todas las empresas que cuenten con un número igual o superior a doscientos cincuenta personas trabajadoras, tienen el deber de negociar e instaurar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Esta Ley, en su artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuáles deben ser sus contenidos.

De acuerdo con dicha Ley, un Plan de Igualdad es entendido como «un conjunto ordenado de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo».

Para ello, los Planes de Igualdad deberán llevar consigo los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### 1.3. *Definiciones.*

En orden de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres, Atech BPO, S.L. asume las definiciones y Categorías Jurídicas básicas relativas a la igualdad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

#### *Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 3).*

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### *Integración del Principio de Igualdad en la Interpretación y Aplicación de las normas (art. 4).*

La Igualdad de trato entre hombres y mujeres, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

*Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo (art. 5).*

El principio de Igualdad de trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

#### *Discriminación directa e indirecta (art. 6).*

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o prácticas puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

#### *Acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7).*

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### *Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8).*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

#### *Indemnidad frente a represalias (art. 9).*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10).*

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### *Acciones positivas (art. 11).*

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

#### *Tutela judicial efectiva (art. 12).*

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso- administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### *Prueba (art. 13).*

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

*Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44).*

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

#### 1.4. *Compromiso de la empresa con la igualdad.*

La cultura de Atech BPO está impregnada del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo construir un entorno laboral igualitario. Atech BPO apuesta por la diversidad en todos sus procesos, evitando cualquier comportamiento discriminatorio motivado por la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal.

Atech BPO se plantea la elaboración de un Plan de Igualdad como mecanismo para la consolidación del compromiso de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que favorecerá la toma de conciencia del impacto que el género produce en las oportunidades, roles e interacciones y actuar en consecuencia.

Para ello, con fecha 12 de marzo de 2019, se constituye la Comisión de Igualdad de Atech BPO, que trabajará en la elaboración de un Plan de Igualdad consensuado y negociado entre la plantilla y la empresa.

#### 2. *Diseño del Plan de Igualdad.*

##### 2.1. *Diagnóstico de situación.*

El diagnóstico de situación proporciona información de la situación de mujeres y hombres en la empresa, identifica posibles desequilibrios, desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que necesitan abordarse en el plan y establece indicadores de oportunidad y de mejora para integrar la igualdad en la empresa, sobre los que es necesario incidir en el plan.

El diseño de un Plan de Igualdad es válido si sus contenidos se basan en los resultados del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad.

Finalmente, se aprueba 26 de marzo de 2019 el documento Diagnóstico de Situación de Atech BPO, basado en un análisis pormenorizado y con perspectiva de género en las siguientes áreas: acceso al empleo, conciliación, desarrollo profesional, promoción, formación, retribución, salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, comunicación y lenguaje no sexista.

Como fruto de este análisis, podemos afirmar que la perspectiva de género impregna la estrategia y los procesos corporativos, si bien, identificamos áreas de mejora en materia de igualdad que pretendemos abordar en la elaboración del Plan de Igualdad.

##### 2.2. *Elaboración del Plan de Igualdad.*

El diseño y elaboración del Plan de Igualdad de Atech BPO parte de un análisis detallado de la información obtenida en el Diagnóstico de Situación.

Durante todas las fases de la elaboración del Plan, la información es compartida entre todas las personas que integran la Comisión de Igualdad, incluyendo la definición de objetivos compartidos y la puesta en común de las medidas.

El Plan de Igualdad engloba a todas las personas que trabajan en Atech BPO en su conjunto, mujeres y hombres, persiguiendo incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla.

##### 2.3. *Ámbito de aplicación.*

El presente Plan de Igualdad de Atech BPO tendrá aplicación en todo el territorio español y englobará a la totalidad de la plantilla que la compone.

Igualmente, será de aplicación para todas aquellas oficinas comerciales que Atech BPO pueda abrir durante la vigencia del presente plan.

##### 2.4. *Vigencia del Plan de Igualdad.*

El presente Plan de Igualdad de Atech BPO tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de firma, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

Cualquiera de las partes implicadas en el mismo podrá iniciar la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.

#### 3. *Objetivos y medidas del Plan de Igualdad.*

##### 3.1. *Acceso al empleo.*

###### 3.1.1. *Conclusiones del diagnóstico.*

En los últimos 5 años, observamos que el número de mujeres que se incorporan a nuestra plantilla es significativamente superior al de hombres. Asimismo, podemos advertir que no existe ningún criterio de selección establecido para favorecer a un género sobre otro ni, en sentido contrario, para desfavorecer a uno frente a otro.

Así, resulta conveniente hacer mención a la segregación ocupacional horizontal, que hace referencia a la desigual distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral, advirtiéndose la feminización y masculinización de ciertos sectores, ramas de actividad y puestos de trabajo.

Como conclusión al análisis realizado, determinamos que el perfil profesional que integra la mayor parte de la plantilla de Atech BPO está vinculado a formación administrativa y de gestión, típica e históricamente feminizada y que esta feminización y tendencia académica permanece inalterable a lo largo de los últimos años.

Por otro lado, creemos necesario compartir con todas las personas implicadas en los procesos de selección nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la necesidad de neutralidad en los procesos selectivos que lleven a cabo, de manera que se garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

### 3.1.2. Medidas.

OBJETIVOS	MEDIDAS
Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, atendiendo a criterios competenciales y objetivos, sin discriminación por razón de sexo.	Elaboración de un informe semestral que será compartido con la Comisión de Seguimiento con información sobre la estructura de la plantilla e incorporaciones a la misma, desagregados por sexo.
	Inclusión en las ofertas de empleo del siguiente texto: "Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa se ha marcado como objetivo promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, garantizando así las mismas oportunidades de ingreso".
	Inclusión en la "Plantilla de petición de recurso" el siguiente texto: "Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa se ha marcado como objetivo promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, garantizando así las mismas oportunidades de ingreso".
	Elaboración de un guión de entrevista para que contenga únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
	Análisis y revisión del diseño utilizado en las ofertas de empleo publicadas en los diferentes medios, garantizando que no exista ningún mensaje subliminal discriminatorio (color, fotos, diseño o lenguaje).
	Formalizar acuerdo con consultoras externas y empresas de trabajo temporal para el cumplimiento del contenido de la Carta de Compromiso de Neutralidad, garantizando la aplicación de criterios objetivos en los procesos de selección.

### 3.2. Desarrollo profesional y promoción.

#### 3.2.1. Conclusiones del diagnóstico.

Actualmente no existe un sistema de evaluación de desempeño objetivo que permita identificar las posibilidades de desarrollo profesional en la compañía. Por otro lado, tampoco existe un sistema que favorezca la identificación de personas con voluntad de asumir mayores responsabilidades en la compañía.

#### 3.2.2. Medidas.

OBJETIVOS	MEDIDAS
Garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional.	Diseño e implantación de una herramienta de evaluación del desempeño que favorezca la objetividad y transparencia de las valoraciones. La persona responsable valorará los resultados del desempeño de sus equipos, considerando los logros profesionales y los comportamientos definidos en base a un sistema de competencias. Asimismo, la herramienta posibilitará al personal dar a conocer su voluntad de asumir mayores responsabilidades.
	Lanzamiento de una campaña de comunicación previa al proceso de Evaluación del Desempeño, compartiendo toda la información del nuevo modelo. Esto incluye: - Correo informativo a toda la plantilla con el calendario del proceso de evaluación. - Sesiones informativas a personas evaluadoras donde igualmente se sensibilizará en materia de igualdad. - Elaboración y difusión de guías para la correcta realización del proceso de evaluación, diferenciando tres perfiles de usuario: persona evaluada, evaluadora y evaluadora de apoyo.
	Habilitación en el proceso de Evaluación del Desempeño de un campo donde la persona evaluada pueda expresar su deseo de promocionar.

### 3.3. Formación.

#### 3.3.1. Conclusiones del diagnóstico.

Atech BPO apuesta por el desarrollo profesional de su plantilla llevando a cabo acciones formativas en las que participan mujeres y hombres que integran la compañía. No obstante, detectamos la necesidad de impartir formación en materia de igualdad de oportunidades.

3.3.2. *Medidas.*

OBJETIVOS	MEDIDAS
Facilitar y garantizar la realización de acciones formativas por ambos sexos, así como adaptadas a sus circunstancias.	Elaboración de un informe semestral con datos de la formación realizada, desglosados por sexo.
Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.	Formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades a los miembros de la Comisión de Seguimiento.
	Formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades a las personas integrantes del Departamento de Selección y Mandos Intermedios.

3.4. *Retribución.*

3.4.1. *Conclusiones del diagnóstico.*

A la luz de los datos obtenidos en el diagnóstico de situación, podemos concluir que, aunque existen diferencias salariales entre ambos sexos, éstas responden a la antigüedad y al grupo profesional, más que al sexo.

Consideramos que la compañía podría contribuir económicamente a asumir gastos personales de aquellas personas con salarios más bajos.

3.4.2. *Medidas.*

OBJETIVOS	MEDIDAS
Contribuir económicamente a hacer frente a gastos familiares de aquellas personas con salarios más bajos.	Bolsa para material escolar y/o vestuario de 100€ brutos al año por cada hijo o hija en edad infantil comprendido entre los 3 y 6 años, a cargo de trabajadores y/o trabajadoras cuyas retribuciones brutas anuales no superen los 15.000€. En el caso de que los dos progenitores formen parte de la plantilla, solo se concederá a uno de ellos.

3.5. *Comunicación.*

3.5.1. *Conclusiones del diagnóstico.*

Atech BPO contempla en su Código Ético el compromiso para garantizar un trato justo y respetuoso entre sus trabajadores y trabajadoras, libre de cualquier tipo de actitud discriminatoria y estableciendo principios generales y normas de conducta ética profesional que garanticen la igualdad en la actividad que desarrolla su personal.

No obstante lo anterior, también consideramos necesario hacer público y compartir con la plantilla nuestro compromiso por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como realizar una labor de sensibilización en materia de igualdad y dar pautas acerca de la utilización de un lenguaje inclusivo.

3.5.2. *Medidas*

OBJETIVOS	MEDIDAS
Hacer visible y compartir con la plantilla la postura de Atech BPO ante la diversidad y la garantía de derechos e igualdad de trato y oportunidades, promoviendo la sensibilización de las personas que componen la plantilla y velando por el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.	Creación de un espacio en la intranet, donde se publicarán los procedimientos y documentos elaborados por Atech BPO en materia de igualdad, conciliación y diversidad, accesible a toda la plantilla.
	Elaboración y publicación de la Guía para el Uso de Lenguaje inclusivo y No Sexista.
	Lanzamiento de Campaña de Comunicación para sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.

### 3.6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### 3.6.1. Conclusiones del diagnóstico.

Atech BPO asume su responsabilidad para garantizar los derechos e igualdad de oportunidades en su plantilla. Actualmente no cuenta con un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, por lo que consideramos prioritario elaborarlo y ponerlo a disposición de la plantilla para su conocimiento y puesta en práctica. Asimismo, podría ser positivo impartir formación a la Comisión de Igualdad en esta materia.

#### 3.6.2. Medidas.

OBJETIVOS	MEDIDAS
Favorecer un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, a través de mecanismos y procedimientos que prevengan, detecten, corrijan y sancionen comportamientos que vayan contra este principio.	Elaboración y publicación del Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en Atech BPO.
	Formación de la Comisión de Igualdad en materia de Acoso sexual y en Acoso por razón de sexo.

### 3.7. Violencia de género.

#### 3.7.1. Conclusiones del diagnóstico.

Atech BPO se compromete a favorecer un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, a través de mecanismos y procedimientos que prevengan, detecten, corrijan y sancionen comportamientos que vayan contra este principio.

#### 3.7.2. Medidas.

OBJETIVOS	MEDIDAS
Mejorar los permisos regulados por ley para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género, declaradas por sentencia judicial, en Atech BPO, S.L.	Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género, declarada por sentencia judicial, que la soliciten.

### 3.8. Área de conciliación.

#### 3.8.1. Conclusiones del diagnóstico.

Atech BPO mejora y amplía los beneficios que la Ley y el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública establecen, poniendo a disposición de la plantilla medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral.

No obstante lo anterior, identificamos áreas de mejora en este ámbito, a través del establecimiento de una serie de medidas que permitan facilitar la conciliación entre vida personal, familiar y laboral.

#### 3.8.2. Medidas.

OBJETIVOS	MEDIDAS
Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestra plantilla, a través de la implantación y difusión de medidas a disposición de las personas que trabajan en Atech	Elaboración y publicación del documento "Guía de medidas para la conciliación" que será compartido con la plantilla, y que recogerá todos los derechos y medidas en materia de conciliación, que recoge la legislación y el Convenio, así como los ofrecidos por Atech BPO.
	Implantación de mejoras en el servicio de Guardería, en reuniones importantes, actos de empresa, etc.
	Flexibilidad horaria al comienzo de la jornada laboral entre las 08:00 horas hasta las 8:30 horas. Todos los trabajadores y trabajadoras deberán retrasar la salida en caso necesario hasta completar las horas correspondientes a su jornada diaria.
	Posibilidad de realizar durante la semana el cómputo total de una hora para adelantar la salida del viernes a las 14:00 horas.
	Flexibilidad horaria de entrada al puesto de trabajo durante la primera semana del curso escolar para trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas de hasta 12 años. Se deberá retrasar la salida en caso necesario hasta completar las horas correspondientes a su jornada diaria.
	Límite de horario para convocar reuniones las 18:00 horas.
	Creación de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

### 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

El seguimiento del Plan de Igualdad es competencia de la Comisión de Igualdad, compuesta, con carácter paritario, por personas representantes de la empresa y personas trabajadoras en plantilla, que son las siguientes:

- Marta Lanza García (Recursos Humanos).
- Macarena Vázquez López (Recursos Humanos).
- Joaquín Sánchez Díaz.
- Ricardo Fijo Díaz.

La Comisión de Igualdad asume un compromiso de implantación, seguimiento y evaluación del Plan a través de los recursos humanos y materiales implicados. El objetivo final (la igualdad real) se consigue a través del cumplimiento de los objetivos y la generación de resultados.

La Comisión se reunirá semestralmente, o en su caso, a petición de cualquier miembro, y tendrá las siguientes funciones:

1. Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Elaborar el Plan de Igualdad.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, promoviendo su implantación y velando por el cumplimiento de las medidas contempladas en el mismo.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
5. *Anexos I. Medidas para la igualdad en Atech BPO.*

ANEXO I. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EN ATECH BPO

ÁREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES <small>*Datos desglosados por sexo</small>	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
ACCESO AL EMPLEO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, atendiendo a criterios competenciales y objetivos, sin discriminación por razón de sexo.	Elaboración de un informe semestral que será compartido con la Comisión de Seguimiento con información sobre la estructura de la plantilla e incorporaciones a la misma, desglosados por sexo.	Nº de incorporaciones Nº de mujeres y hombres en Atech.	Administración de Personal y Recursos Humanos Atech	Análisis de indicadores semestralmente, a 30 de junio y 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.19.
		Inclusión en las ofertas de empleo del siguiente texto: "Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa se ha marcado como objetivo promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, garantizando así las mismas oportunidades de ingreso".	Nº de ofertas con el texto incluido.	Selección de Atech	Junio 2019: Selección adaptará el texto en ofertas. Análisis de indicadores semestralmente, a 30 de junio y 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.19.
		Inclusión en la "Plantilla de petición de recurso" el siguiente texto: "Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa se ha marcado como objetivo promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, garantizando así las mismas oportunidades de ingreso".	Nº de "Plantilla de petición de recurso" adaptadas.	Selección de Atech	Junio 2019: Selección Atech incluirá del texto en la "Plantilla de petición de recurso". Análisis de indicadores semestralmente, a 30 de junio y 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.
		Elaboración de un guión de entrevista para que contenga únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.	Nº de entrevistas realizadas en base al guión de entrevistas	Selección de Atech	Junio 2019: Selección Atech revisará el guión y lo compartirá con la Comisión de Seguimiento. Se comenzará a utilizar en julio 2019. Análisis de indicador semestralmente a 30 de junio y 31 de diciembre, comenzando el 31.12.2019.
		Análisis y revisión del diseño utilizado en las ofertas de empleo publicadas en los diferentes medios, garantizando que no exista ningún mensaje subliminal discriminatorio (color, fotos, diseño o lenguaje).	Nº de ofertas publicadas con diseño revisado y/o adaptado.	Selección de Atech	Junio 2019: Selección realizará la revisión del formato tipo de sus ofertas y se compartirá con la Comisión de Seguimiento. Análisis de indicador semestralmente a 30 de junio y 31 de diciembre, comenzando el 31.12.2019.
		Formalizar acuerdo con consultoras externas y empresas de trabajo temporal para el cumplimiento del contenido de la Carta de Compromiso de Neutralidad, garantizando la aplicación de criterios objetivos en los procesos de selección.	Nº de acuerdos firmados con las Empresas de Trabajo Temporal y Consultoras Externas con las que existe convenio de colaboración	Selección de Atech	Junio 2019: Selección se encargará de firmar dicho documento con las empresas colaboradoras y se presentará un Análisis a la Comisión. Análisis de indicador semestralmente a 30 de junio y a 31 de diciembre, comenzando el 31.12.2019.

ÁREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES <small>*Datos desglosados por sexo</small>	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional.	Diseño e implantación de una herramienta de evaluación del desempeño que favorezca la objetividad y transparencia de las valoraciones. La persona responsable valorará los resultados del desempeño de sus equipos, considerando los logros profesionales y los comportamientos definidos en base a un sistema de competencias. Asimismo, la herramienta posibilitará al personal dar a conocer su voluntad de asumir mayores responsabilidades.	Nº de evaluaciones realizadas en tiempo y forma.	Recursos Humanos	1. Septiembre a octubre: Coordinación con proveedor para el lanzamiento de la Evaluación y configuración previa de la herramienta, realización de pruebas, definición del calendario. 2. Noviembre a diciembre: Lanzamiento y realización del proceso de Evaluación de forma conjunta con Negocio.
		Lanzamiento de una campaña de comunicación previa al proceso de Evaluación del Desempeño, compartiendo toda la información del nuevo modelo. Esto incluye: - Correo informativo a toda la plantilla con el calendario del proceso de evaluación. - Sesiones informativas a personas evaluadoras donde igualmente se sensibilizará en materia de igualdad. - Elaboración y difusión de guías para la correcta realización del proceso de evaluación, diferenciando tres perfiles de usuario: persona evaluada, evaluadora y evaluador de apoyo.	Nº de sesiones llevadas a cabo tras envío de correo informativo.	Recursos Humanos	1. Mayo a Junio: Elaboración de guía para el uso de la herramienta de evaluación y de los contenidos de la formación a personas evaluadoras. 2. Junio: Realización de acciones informativas y formativas a personas evaluadoras.
		Habilitación en el proceso de Evaluación del Desempeño de un campo donde la persona evaluada pueda expresar su deseo de promoción.	Nº de personas evaluadas que cumplimentan este apartado expresando su deseo de promocionar.	Recursos Humanos	1. Septiembre a octubre: Solicitud al proveedor de la habilitación de este opción en la herramienta de Evaluación. 2. Primer trimestre año siguiente: Una vez finalizado el proceso de evaluación, extracción de un informe que contenga la información incluida en este campo, desglosada por sexo.
		Elaboración de un informe semestral con datos de la formación realizada, desglosados por sexo.	Nº de acciones formativas/persona llevadas a cabo.	Formación	Junio 2019: Solicitud al Dpto. de Formación de un informe semestral con datos de la formación realizada, desglosados por sexo. Análisis de indicador semestralmente a 30 de junio y 31 de diciembre, comenzando el 30.06.2019.
		Formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades a los miembros de la Comisión de Seguimiento.	Nº de miembros de la Comisión que finalizan la formación en sensibilización	Recursos Humanos y Formación	Marzo a Junio 2019: Elaboración de contenidos del curso. Último trimestre 2019: Convocatoria y realización de la formación.
		Formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades a las personas integrantes del Departamento de Selección y Mandos Intermedios.	Nº de personas del departamento de selección que finalizan la formación en sensibilización	Recursos Humanos y Formación	Marzo a Junio 2019: Elaboración de contenidos del curso. Último trimestre 2019: Convocatoria y realización de la formación.

ÁREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES <small>*Datos desglosados por sexo</small>	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
FORMACIÓN	Facilitar y garantizar la realización de acciones formativas por ambos sexos, así como adaptadas a sus circunstancias.	Elaboración de un informe semestral con datos de la formación realizada, desglosados por sexo.	Nº de acciones formativas/persona llevadas a cabo.	Formación	Junio 2019: Solicitud al Dpto. de Formación de un informe semestral con datos de la formación realizada, desglosados por sexo. Análisis de indicador semestralmente a 30 de junio y 31 de diciembre, comenzando el 30.06.2019.
		Formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades a los miembros de la Comisión de Seguimiento.	Nº de miembros de la Comisión que finalizan la formación en sensibilización	Recursos Humanos y Formación	Marzo a Junio 2019: Elaboración de contenidos del curso. Último trimestre 2019: Convocatoria y realización de la formación.
		Formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades a las personas integrantes del Departamento de Selección y Mandos Intermedios.	Nº de personas del departamento de selección que finalizan la formación en sensibilización	Recursos Humanos y Formación	Marzo a Junio 2019: Elaboración de contenidos del curso. Último trimestre 2019: Convocatoria y realización de la formación.

ÁREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES * Datos desagregados por sexo	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
RETRIBUCIÓN	Contribuir económicamente a hacer frente a gastos familiares de aquellas personas con salarios más bajos.	Bolsa para material escolar y/o vestido de 100€ brutos al año por cada hijo o hija en edad infantil comprendido entre los 3 y 6 años, a cargo de trabajadores y/o trabajadoras cuyas retribuciones brutas anuales no superen los 15.000€. En el caso de que los dos progenitores formen parte de la plantilla, solo se concederá a uno de ellos.	Nº de personas que perciben 100€ como bolsa de material escolar	Administración de Personal	A partir de septiembre 2019. Análisis de indicador anual, comenzando el 31.12.2019.
COMUNICACIÓN	Hacer visible y compartir con la plantilla la postura de Atech BPO ante la diversidad y la garantía de derechos e igualdad de trato y oportunidades, promoviendo la sensibilización de las personas que componen la plantilla y velando por el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.	Creación de un espacio en la intranet, donde se publicarán los procedimientos y documentos elaborados por Atech BPO en materia de igualdad, conciliación y diversidad, accesible a toda la plantilla.	Nº de visitas al espacio	Sistemas, Comunicación y Recursos Humanos Atech	Segundo semestre 2019: Coordinación entre departamentos y establecimiento de calendario de trabajo. Primer semestre 2020: Publicación en el espacio y puesta. Segundo semestre 2020: Revisión y actualización de contenidos. Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2020.
		Elaboración y publicación de la Guía para el Uso de Lenguaje Inclusivo y No Sexista.	Nº de visitas al espacio	Sistemas, Comunicación y Recursos Humanos Atech	Mayo 2019: Elaboración de la Guía. Junio 2019: Publicación en la intranet. Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.
		Lanzamiento de Campaña de Comunicación para sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.	Nº de personas a las que se dirige la campaña de comunicación.	Sistemas, Comunicación y Recursos Humanos	Marzo a abril 2019: Definición de contenido y formato de la campaña. Segundo semestre 2019: Maquetación de mensajes, elaboración de calendario y preparación del sistema para su lanzamiento. Enero 2020: Lanzamiento de campaña durante determinados días de 6 meses (enero a junio). Análisis de indicadores: a) segundo semestre de 2020. b) anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2020.

ÁREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES * Datos desagregados por sexo	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Favorecer un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, a través de mecanismos y procedimientos que prevengan, detecten, corrijan y sancionen comportamientos que vayan en contra de este principio.	Elaboración y publicación del Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en Atech BPO.	Nº de accesos registrados al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la intranet	Sistemas, Comunicación y Recursos Humanos Atech	Segundo semestre 2019: Coordinación entre departamentos y establecimiento de calendario de trabajo. Primer semestre 2020: Publicación en repositorio y puesta. Segundo semestre 2020: Revisión y actualización de contenidos. Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2020.
		Formación de la Comisión de Igualdad en materia de Acoso sexual y en Acoso por razón de sexo.	Nº de miembros de la Comisión que finalizan la formación en acoso	Recursos Humanos Atech y Formación	Marzo a junio 2019: Elaboración de contenidos del curso. Último trimestre de 2019: Convocatoria y realización de la formación.
VIOLENCIA DE GENERO	Mejorar los permisos regulados por ley para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género, declaradas por sentencia judicial, en Atech BPO, S.L.	Derecho preferente para ocupar puestos de igual categoría profesional en otros centros de trabajo de la misma empresa para las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, declarada por sentencia judicial y que necesiten cambiar de residencia.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2020.
		Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa durante un periodo de tiempo máximo de 6 meses para que la persona trabajadora víctima de violencia de género, declarada por sentencia judicial, pueda normalizar su situación.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2020.
		Jornada Flexible para la persona trabajadora víctima de violencia de género, declarada por sentencia judicial, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación según legislación.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2020.
		Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género, declarada por sentencia judicial, que la soliciten.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2020.

ÁREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES * Datos desagregados por sexo	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
CONCILIACIÓN	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestra plantilla, a través de la implantación y difusión de medidas a disposición de las personas que trabajan en Atech	Elaboración y publicación del documento "Guía de medidas para la conciliación" que será compartido con la plantilla, y que recogerá todos los derechos y medidas en materia de conciliación, que recoge la legislación y el Convenio, así como los ofrecidos por Atech BPO.	Nº de visitas a la guía.	Recursos Humanos Atech, Administración de Personal, Sistemas y Comunicación	Marzo a diciembre 2019: Elaboración de guía. Enero 2020: Publicación en la intranet. Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.
		Implantación de mejoras en el servicio de Guardería, en reuniones importantes, actos de empresa, etc.	Nº de personas que disfrutan del servicio de guardería.	Recursos Humanos y Comunicación	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.
		Flexibilidad horaria al comienzo de la jornada laboral entre las 08:00 horas hasta las 8:30 horas. Todos los trabajadores y trabajadoras deberán retrasar la salida en caso necesario hasta completar las horas correspondientes a su jornada diaria.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.
		Posibilidad de realizar durante la semana el cómputo total de una hora para adelantar la salida del viernes a las 14:00 horas.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.
		Flexibilidad horaria de entrada al puesto de trabajo durante la primera semana del curso escolar para trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas de hasta 12 años. Se deberá retrasar la salida en caso necesario hasta completar las horas correspondientes a su jornada diaria.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.
		Límite de horario para convocar reuniones las 18:00 horas.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.
		Creación de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	Nº de personas que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos Atech	Análisis de indicador anualmente a 31 de diciembre. Comenzando el 31.12.2019.

15W-4451

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Granada

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 7 de mayo de 2019, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan: