



# Diagnóstico de Igualdad

25 de julio de 2012

## ÍNDICE

### **A. ASPECTOS CUANTITATIVOS**

#### **1. Datos de Plantilla**

- a. Composición por género
- b. Composición por puestos de trabajo
- c. Antigüedad
- d. Retribución
- e. Nivel de Estudios
- f. Edad

### **B. ASPECTOS CUALITATIVOS**

#### **2. Acceso al empleo**

- a. Política de contratación
- b. Selección
- c. Acogida y Seguimiento del empleado

#### **3. Política de Formación y Promoción**

- a. Formación
- b. Promoción interna

#### **4. Política de Conciliación**

- a. Reducciones de jornada
- b. Permisos retribuidos
- c. Permisos no retribuidos
- d. Organización del tiempo y trabajo
- e. Beneficios sociales

#### **5. Prevención de Riesgos laborales**

#### **6. Acoso**

#### **7. Comunicación en la empresa**

#### **8. Conclusiones generales**

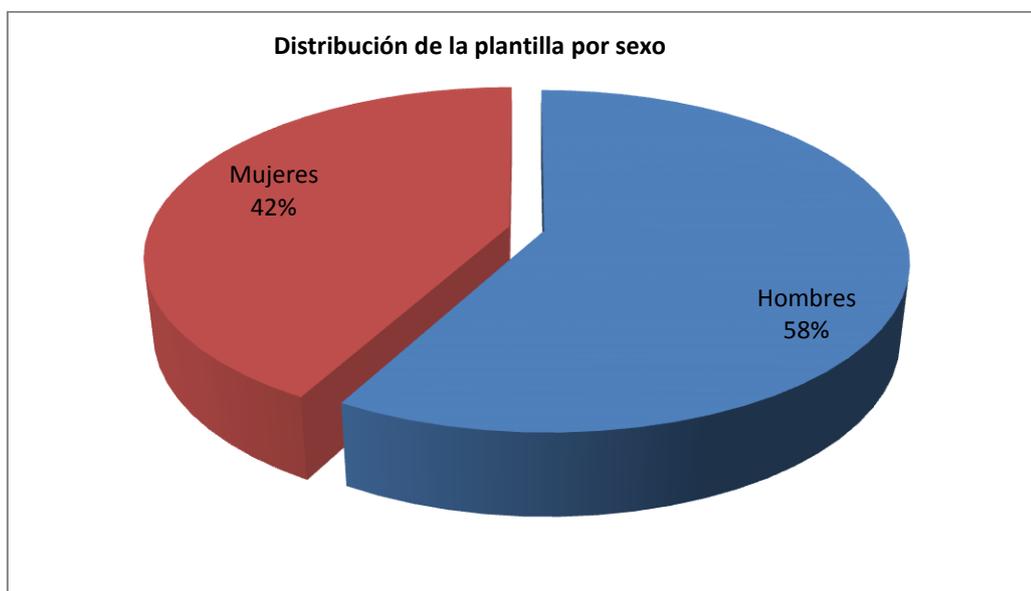
## DIAGNÓSTICO DE EMPRESA

### A. ASPECTOS CUANTITATIVOS

#### 1. DATOS DE PLANTILLA

En cuanto a la distribución de la plantilla, la compañía arroja las siguientes cifras:

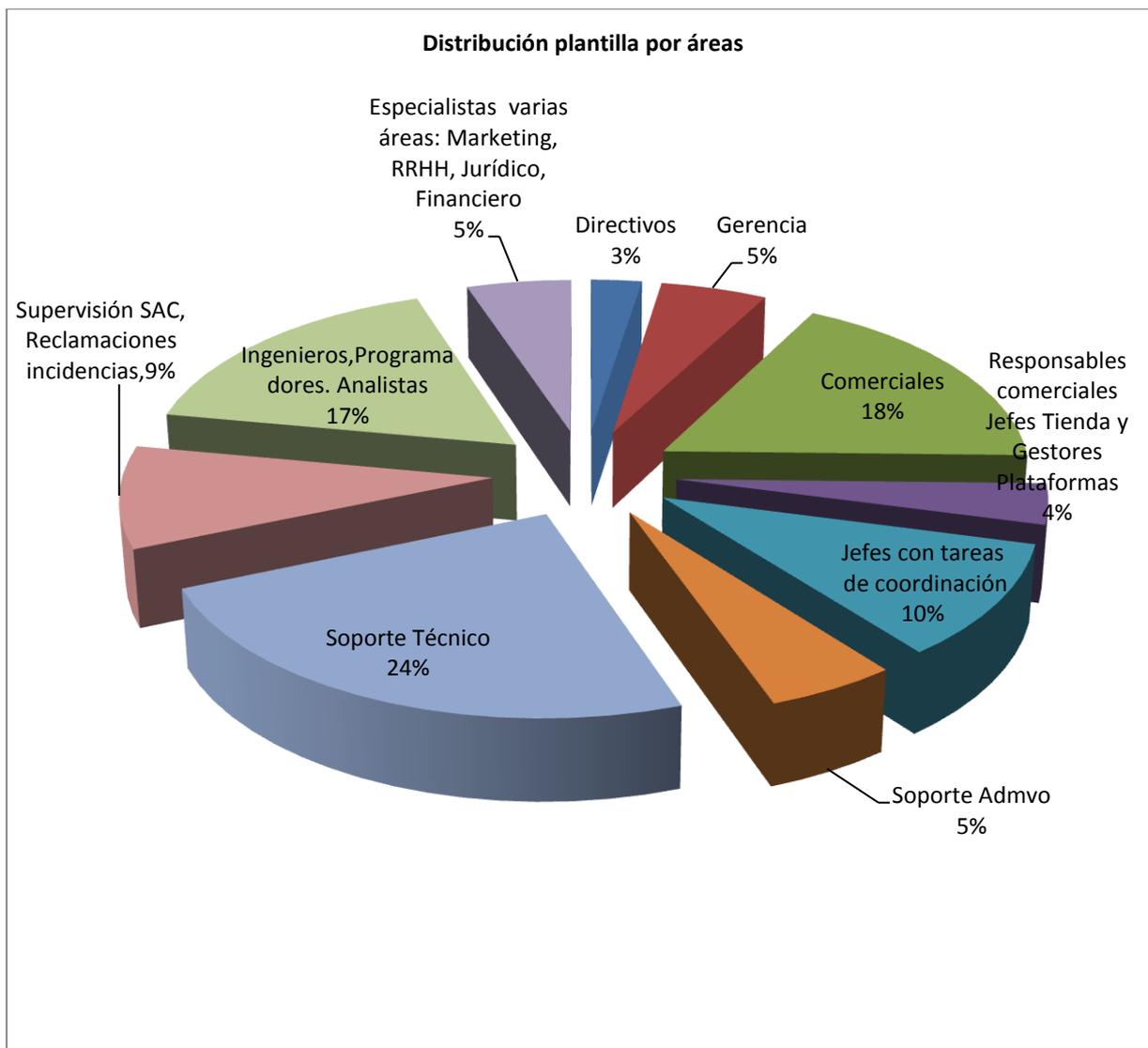
- a) Composición **por Género**: Del total de empleados, **a fecha 31 de mayo de 2012**, el 58% son hombres, mientras el 42% son mujeres, tal y como se refleja en el gráfico siguiente:



Total Hombres: 1.664. Total Mujeres: 1.199. Total plantilla: 2.863.

La distribución de la plantilla en este aspecto no sugiere una gran disparidad, con una diferencia entre un grupo y otro de dieciséis puntos porcentuales, teniendo en cuenta que las compañías del sector tecnológico engloban más perfiles técnicos, y por tanto, perfiles que suelen responder a un mercado de trabajo donde el colectivo masculino es más numeroso.

b) En cuanto a la distribución de la plantilla en función de las Áreas de trabajo, el total es el siguiente:



Directivos: 71. Gerentes: 149. Comercial: 502. Jefes con tareas de coordinación: 297. Responsables comerciales: 106. Soporte Administrativo: 145. Servicios de Atención al cliente, satisfacción: 266. Soporte Técnico: 697. Especialistas diversas áreas: 146.

## Diagnóstico de Igualdad ONO

El 89% de los puestos de Dirección están ocupados por hombres, frente al 11%, representado por mujeres. Hay que mencionar que **el cargo de máxima responsabilidad de la compañía**, la Consejera Delegada, es una mujer.



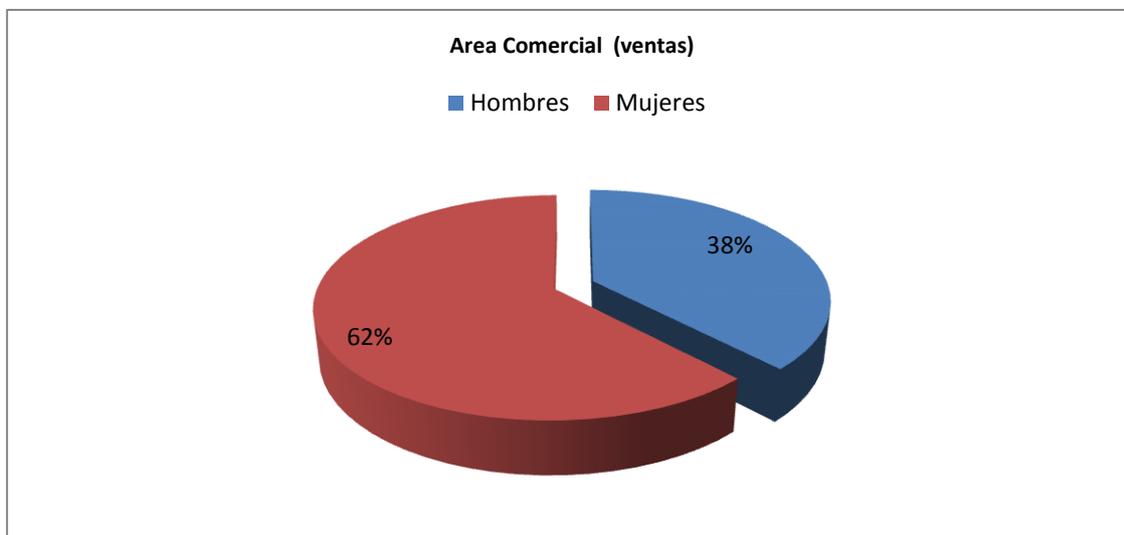
Hombres : 63. Mujeres: 8. Total: 71



Hombres: 103. Mujeres: 45. Total : 149.

En cuanto a los puestos de **Gerencia**, la distribución es la que sigue a continuación: 31% de hombres frente a 69% de mujeres.

En el área **comercial**, se aprecia una proporción muy superior de mujeres. 62% de mujeres frente al 38% de hombres.



Hombres: 190 Mujeres: 312 Total: 502

En cuanto a los puestos de **Jefes/as con tareas de coordinación**, hay algo más de equidad de género, con tendencia a igualarse, puesto que el 59% está ocupado por hombres, frente al 41%, ocupado por mujeres, integrando los grupos I y II de la clasificación por Convenio. En Los Responsables de Tienda y Gestión de plataformas comerciales, la proporción es de un 45% de mujeres frente a un 55% de hombres: tal y como se puede ver en el gráfico a continuación:

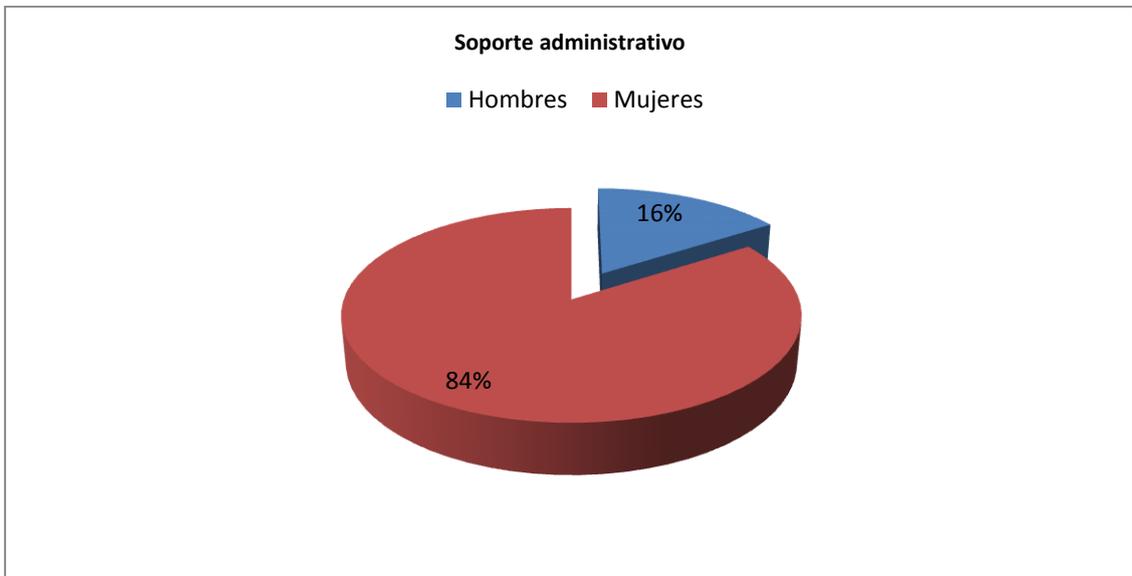


Hombres: 175 Mujeres: 122.Total: 297



Hombres: 58. Mujeres: 48. Total: 106

En **Soporte administrativo**, el 84% de los puestos están ocupados por mujeres.



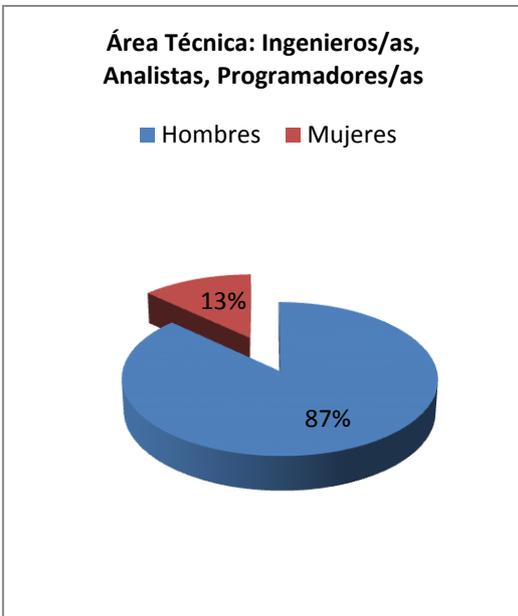
Hombres: 23 Mujeres: 122 Total: 145

En cuanto a los Servicios de **Atención al Cliente**, satisfacción y reclamaciones, la proporción se repite de nuevo: 84% de mujeres, frente al 16% de hombres, en la línea de reforzar la imagen de compañía que apuesta por el colectivo femenino de atención al usuario final.



Hombres: 42. Mujeres: 224. Total: 266

En el **Área Técnica**, dentro de los puestos que exigen titulación: Ingenieros, Analistas y Programadores, la proporción de la plantilla arroja un desequilibrio evidente entre hombres y mujeres: **87% de hombres frente a un 13% de mujeres**. De igual modo, **el área de soporte técnico** : técnicos de mantenimiento, interconexión, incidencias procesos, calidad de datos y vigilancia técnica, las cifras son de un 85% de hombres frente a un 15% de mujeres.

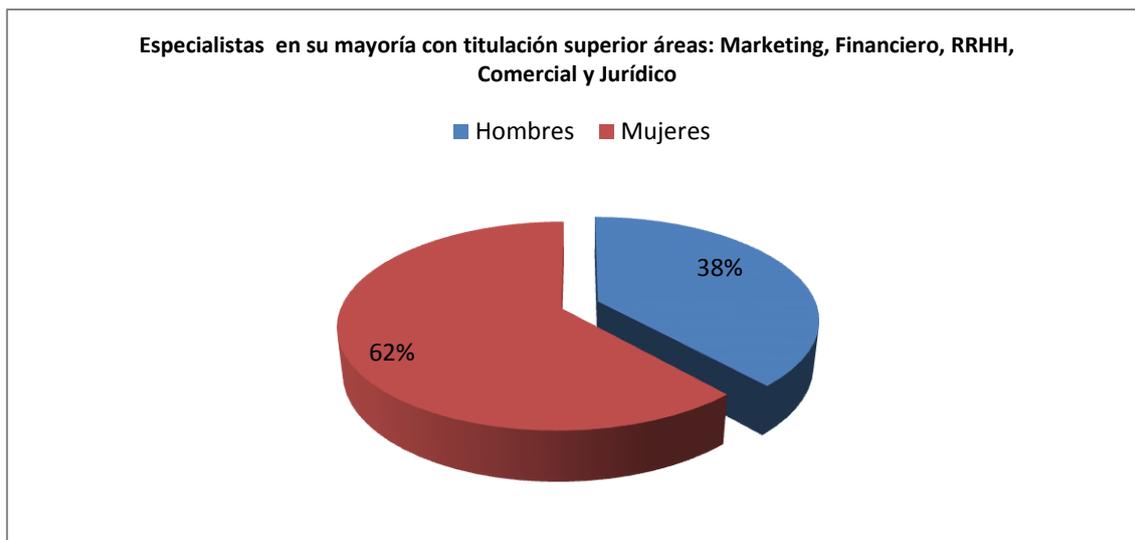


Hombres: 402 Mujeres: 60 Total: 462.



Hombres: 595. Mujeres: 102. Total: 697

En el grupo de **Especialistas y Técnicos** ,con Titulación Superior en su mayoría, en las áreas de Marketing, Financiero, Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, la distribución entre sexos es de 62% de mujeres, frente a un 38% de hombres.



Hombres: 56 Mujeres: 90. Total: 146

La composición **por género y grupos profesionales** es la que se muestra en el gráfico a continuación, donde se observa una mayoría del colectivo masculino en los grupos I,II y III frente al grupo IV, que cuenta con el mayor porcentaje de representación femenina de todos los grupos.



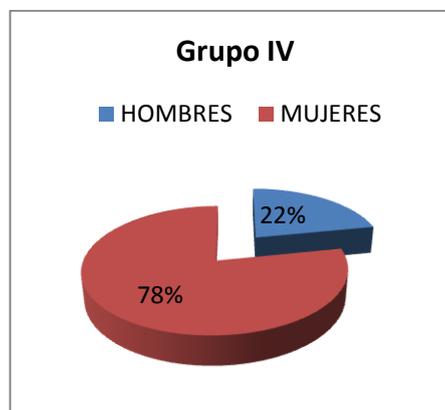
Hombres: 205, Mujeres: 102. Total:307



Hombres: 524, Mujeres: 216. Total: 740



Hombres: 614, Mujeres: 287. Total: 911

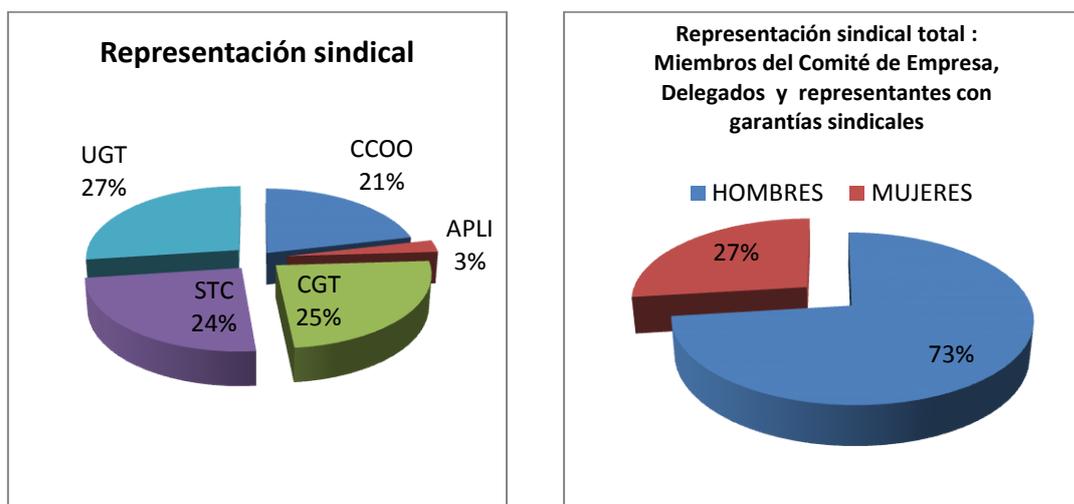


Hombres: 151, Mujeres: 540. Total: 691

**Conclusiones:**

En Dirección, Gerencia y área Técnica, la desproporción entre la plantilla por razón de género es evidente, mostrando cifras de mayoría hacia el colectivo masculino. En el primer y segundo grupo no habría una razón aparente, mientras que las diferencias de composición por sexo en los puestos de trabajo en el área técnica podrían venir por la menor proporción de mujeres con formación académica en estas disciplinas dentro del mercado español, que dificulta los procesos de incorporación del colectivo femenino.

La representación sindical está formada en un 73% de hombres frente a un 27% de mujeres.



Hombres: 148. Mujeres: 55. Total: 203.

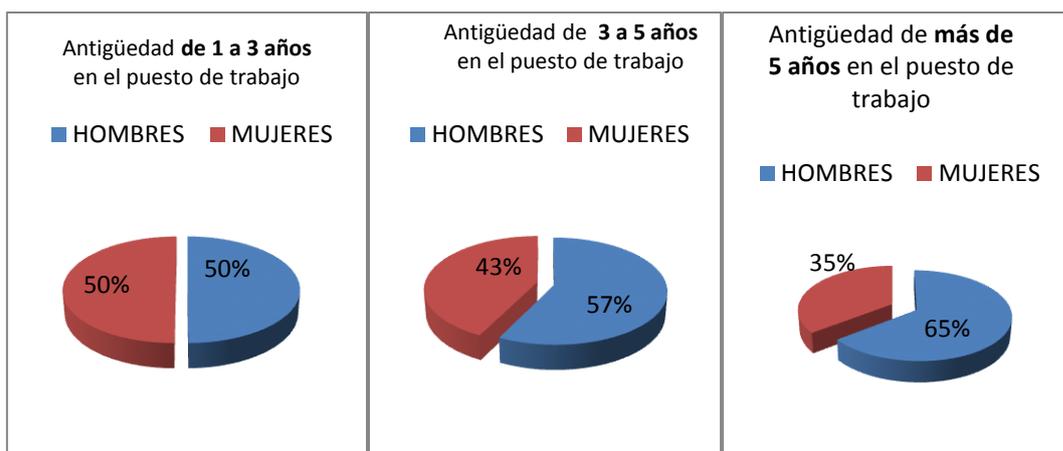
Representación sindical	Hombres	Mujeres	Total
CCOO	44	12	56
APLI	4	3	7
CGT	3	2	5
STC	49	15	64
UGT	48	23	71
	148	55	203

**c) Antigüedad en el puesto**

Hay que decir que es una compañía joven en cuanto al histórico de constitución y por tanto, con medias de antigüedad bajas en la plantilla respecto a otras compañías y sectores. A continuación, reflejamos la distribución de la plantilla en función de los años de antigüedad:

De uno a tres años de antigüedad en el puesto: **distribución al 50% por género**, lo que denota la tendencia de los tres últimos años a contratar bajo criterios de igualdad:

## Diagnóstico de Igualdad ONO



Hombres: 534. Mujeres: 536

Hombres: 215. Mujeres: 161

Hombres: 914. Mujeres: 503

Se observa, no obstante, que **el colectivo de mayor antigüedad de la plantilla corresponde al masculino**, tanto en el grupo de antigüedad de tres a cinco años, con un 43% de mujeres frente a un 57%, de hombres, como en el colectivo de trabajadores y trabajadoras con más de cinco años de antigüedad, que es del 65% de población masculina frente a un 35% de femenina.

### d) Retribución

Los salarios se establecen por Convenio y grupos profesionales y se componen de una parte fija y de otra variable, tal y como recoge el Cap. XIII, Art. 72 . Se contempla un régimen de objetivos ligado a retribución variable, compensación, ésta, de carácter extra salarial que en términos generales, podría representar hasta un 7% de la retribución fija anual, en el caso del cumplimiento al 100%, de los mencionados objetivos, sin perjuicio de aquellos trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo una cifra de mayor cuantía.

Los salarios por Convenio son los que figuran a continuación:

#### Salario mínimo garantizado 2011 de Convenio

<b>GRUPO 1</b>	25.750,00
<b>GRUPO 2</b>	19.570,00
<b>GRUPO 3</b>	15.450,00
<b>GRUPO 4</b>	12.360,00

**Los promedios salariales** por grupos profesionales, son los que figuran a continuación:

Promedio Total de sueldo sin Retribución variable	HOMBRES	MUJERES	TOTAL GENERAL
<b>GRUPO 1</b>	44.850,20	44.455,88	44.714,78
<b>GRUPO 2</b>	<b>37.070,32</b>	<b>32.383,65</b>	<b>35.697,84</b>
<b>GRUPO 3</b>	25.317,00	24.439,56	25.040,57
<b>GRUPO 4</b>	16.406,70	16.760,96	16.683,32
<b>Total general</b>	<b>31.088,26</b>	<b>24.120,02</b>	<b>28.066,40</b>

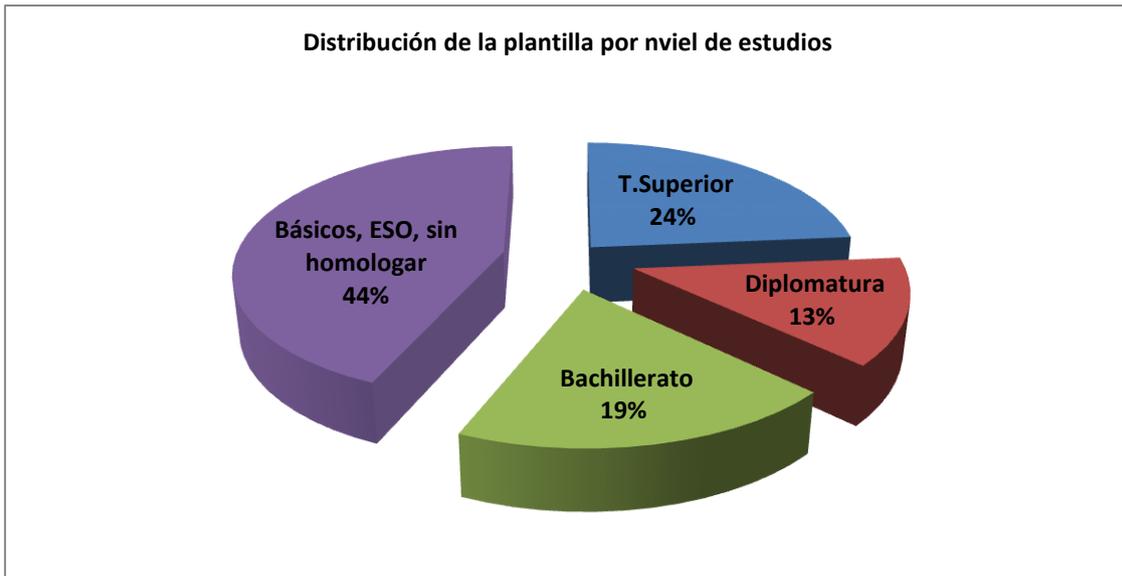
Promedio de Total sueldo con Retribución variable	HOMBRES	MUJERES	TOTAL GENERAL
<b>GRUPO 1</b>	54.287,83	53.445,15	53.998,42
<b>GRUPO 2</b>	44.465,06	38.808,33	42.808,50
<b>GRUPO 3</b>	29.439,02	29.534,66	29.469,15
<b>GRUPO 4</b>	23.621,78	22.286,13	22.578,85
<b>Total general</b>	<b>37.364,56</b>	<b>30.016,78</b>	<b>34.178,11</b>

El nivel de sueldos fijos está equiparado en todos los grupos profesionales, salvo en el Grupo II, en el que se aprecia un margen de desviación entre el colectivo masculino y el femenino del 12,6% en la retribución fija y variable.

#### e) Nivel de Estudios

En cuanto al nivel de estudios de la plantilla, el esquema es el siguiente:

Del total de la plantilla, el 56% tiene estudios, englobándose en este apartado las Titulaciones Superiores, las Diplomaturas y aquellos trabajadores/as con Bachillerato Superior o módulos superiores de FP completados. El 44% restante, tiene los estudios básicos, y ha realizado cursos y módulos de especialización sin haberlos finalizado o sin obtener la homologación.



T. Titulaciones Superiores: 676. Diplomaturas: 383. Total Bachillerato, FPII: 554, Total Básicos: 1.249.

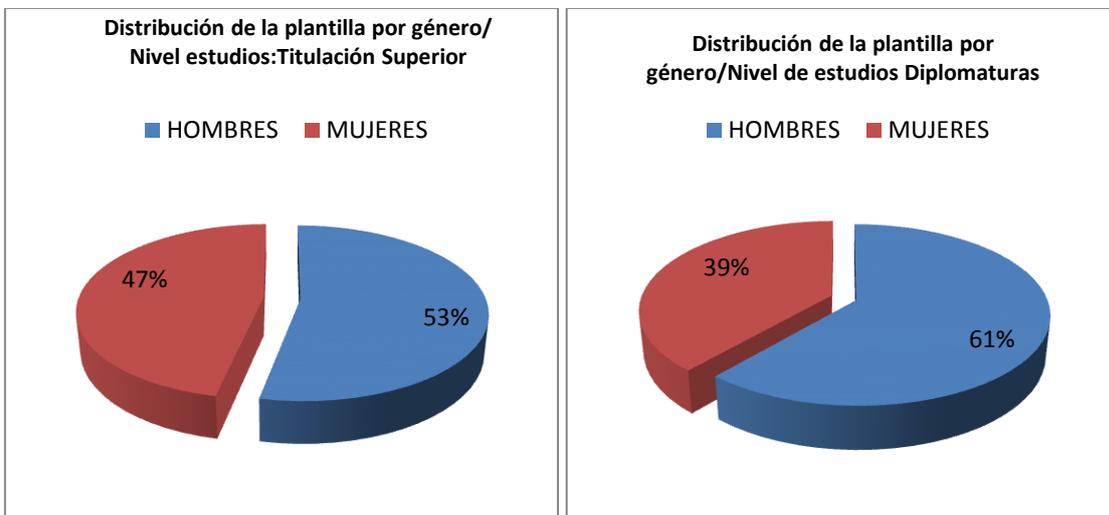
En la plantilla **con estudios**, el 24% corresponde a Titulados/as superiores, y el 13% a Diplomados el 19% a los que han acabado el Bachillerato.

Vamos a ver la composición por sexo:

El 53% de los Titulados Superiores son hombres, frente al 47%, que son mujeres. La proporción, por tanto, está bastante igualada, teniendo en cuenta el alto porcentaje de perfiles técnicos que hay en la organización.

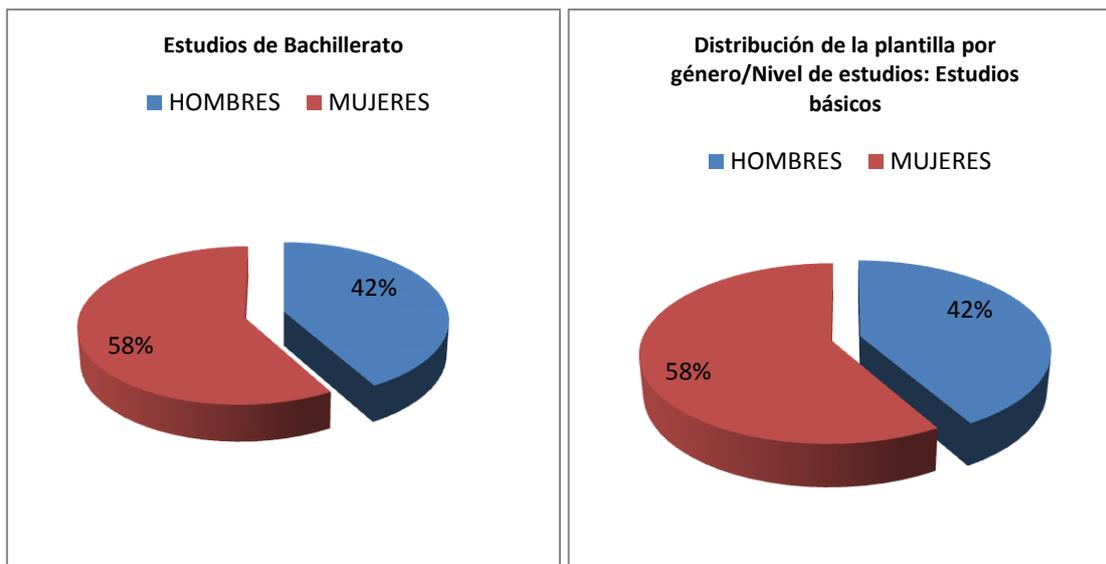
En cuanto a las Diplomaturas, el 61% corresponden al colectivo masculino y el 39% al femenino. En estudios de Bachillerato, el 58% de mujeres frente al 42%, lo cual responde a una realidad social, dado que son más las mujeres que acaban el Bachillerato que los hombres.

Por último, en estudios básicos, (ESO, estudios sin homologar, Módulos sin finalizar, ) etc. hay un 58% de empleados frente a un 42% de empleadas.



Hombres: 360.Mujeres: 316. Total: 676

Hombres: 234.Mujeres: 148.Total: 383



Hombres: 231. Mujeres: 323. Total: 554.

Hombres: 724. Mujeres: 525. Total: 1.249.

#### f) Edad

Por grupos de edad, la plantilla arroja los siguientes datos:

RANGOS DE EDAD												
SEXO	20-25		25-30		30-35		35-40		40-45		>45	
HOMBRES	17	0,60%	100	3,50%	366	12,70%	558	19,40%	386	13,40%	243	8,50%
MUJERES	17	0,60%	112	3,90%	306	10,70%	415	14,50%	220	7,70%	126	4,40%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>1,20%</b>	<b>212</b>	<b>7,40%</b>	<b>672</b>	<b>23,40%</b>	<b>973</b>	<b>33,90%</b>	<b>606</b>	<b>21,10%</b>	<b>369</b>	<b>12,90%</b>

Los mayores desniveles se aprecian en los rangos de edad **de 35 a 40 años** y **de 40 a 45**, con cinco y seis puntos porcentuales de diferencia respectivamente.

## B. ASPECTOS CUALITATIVOS

### 2. ACCESO AL EMPLEO

#### a) En cuanto a la **Política de contratación**:

Tal y como se expresa en el Cap. II del Convenio, Ono se ajusta a la normativa legal vigente, buscando el modelo de contratación adecuado en cada ocasión, midiendo el alcance del trabajo y del plazo de ejecución, así como la máxima permanencia de los trabajadores en los puestos de carácter estructural. La voluntad de la empresa, por tanto, es la de fomentar la retención del talento en la organización, siempre que las condiciones económicas lo permitan.

Prueba de ello es el alto porcentaje de empleados con contrato indefinido para los puestos estructurales, siendo prácticamente el 100% de ellos los que están bajo esta modalidad.

El porcentaje de contratos con carácter indefinido **es del 99% y por tanto, con cifras de temporalidad del 1%.**

El 1%, de contratos temporales, se divide a partes iguales entre el colectivo femenino y el masculino.



Contratos temporales: 42: 22 mujeres y 20 hombres. Contratos Indefinidos: 2.841.

Durante el último año, **el número de contrataciones realizadas** por la empresa refleja paridad de género, al haberse realizado un 51% de contrataciones en el colectivo femenino frente a un 49% del masculino. De las 167 realizadas en el último año, 85 han sido mujeres y 82 hombres. Las contrataciones se han llevado a cabo en los departamentos de Tele venta, Área comercial, Auditoría interna, publicidad, Programación, logística, área Técnica, Prevención de Riesgos y RRHH.

En cuanto a la contratación de colectivos con minusvalía, ONO cumple con la normativa vigente en materia de integración de discapacitados, pues dispone del **certificado de excepcionalidad** otorgado por el Servicio Público de Empleo estatal.

**No hay constancia de contrataciones** realizadas en el último año dentro del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

#### **b) Selección**

La política de ONO, tal y como se refleja en el Artículo 7 del Capítulo I del Convenio en vigor, recoge el principio de igualdad como un *Principio básico, comprometiéndose a eliminar cualquier tipo de discriminación, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad discapacidad, orientación sexual, ideología o afiliación sindical.*

Los Manuales de Selección y Acogida están accesibles a toda la plantilla mediante la intranet, con el fin de propiciar la política de transparencia en la comunicación con sus empleados dentro de la empresa. Tal y como recoge el Manual de Selección de ONO, aprobado en julio de 2011, **se velará por la prioridad, a igualdad de condiciones, de la incorporación de mujeres a**

**la Organización, principalmente en aquellas áreas en las que tengan una representación menor, como es el caso de los puestos directivos y del área técnica.** Adicionalmente, y tal y como recoge el mencionado manual, siempre se dará prioridad a candidaturas internas frente a las externas, debiéndose contar, por tanto con los recursos internos de la organización sin establecer como criterio prioritario la condición de sexo.

Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, durante el último año, **el número de contrataciones realizadas** por la empresa refleja paridad de género, al haberse realizado un **51% de contrataciones en el colectivo femenino frente a un 49% del masculino.**

Las pruebas de acceso (psicotécnicas, técnicas, dinámicas de grupo) están sujetas a procedimientos en aras de aportar rigor y objetividad. Enfatizan la selección de los mejores candidatos en el mercado, bajo criterios de equidad, estableciendo como valores prioritarios el espíritu positivo e innovador.

En los cargos directivos y de Gerencia, se remiten a un Comité de nombramientos, quien decide finalmente la idoneidad de cada candidato.

### **c) Acogida**

Por otro lado, la política de ONO vela por el éxito en el proceso de incorporación del candidato, trabajando en la generación de un clima de bienestar que minimice el factor estrés en el trabajador ante un entorno nuevo, estableciendo, tal y como figura en el Manual de Acogida, disponible en la intranet, un protocolo de actuación con los siguientes objetivos:

- ✓ Conseguir una cálida acogida y bienvenida, iniciando desde el momento de la incorporación, las acciones necesarias para el seguimiento, desarrollo y fidelización del nuevo empleado.
- ✓ Orientarle con sus interlocutores en ONO, velar por la correcta adaptación al puesto y grupo de trabajo por parte de su jefe y compañeros.
- ✓ Facilitar todas aquellas cuestiones relativas a: sitio físico, tarjeta de identificación y acceso, Móvil, ordenador, I-BlackBerry, etc.
- ✓ Transmitir los valores ONO y la cultura corporativa de la compañía a la nueva incorporación, así como familiarizarle con los productos y con el negocio de la compañía.
- ✓ Asegurar que las personas trasladadas dentro de los propios centros de trabajo ONO de distinta provincia, también se sientan acogidas e integrar de igual forma.

De igual forma, se pone en marcha un Plan de Seguimiento para garantizar, en la medida de lo posible, la mejor adaptación y bienestar laboral durante los primeros meses del recién incorporado. Para ello, en el Manual de Acogida se establecen los parámetros de actuación y

en aras de facilitarlo, se contempla la figura del **Bussines Partner**, clave dentro de Recursos Humanos, que apoya al recién contratado, junto con la del **Integrador**, dentro de cada área, que actúa como nexo de unión del nuevo empleado con los miembros de su área/departamento con otras áreas de la compañía relacionadas con su trabajo. La figura del integrador la fijará en cada momento, el Responsable del área y RR.HH.

Así mismo debe asegurarse que el recién incorporado no se encuentra solo y tiene información suficiente sobre las instalaciones de ONO y servicios puestos a disposición por la compañía (cocina, corners coffee, salas,...), así como lugares útiles de interés (cafeterías y restaurantes cercanos para comer, parking y alrededores). Todo lo necesario para que el recién incorporado se integre de la mejor manera posible, en la organización y en el equipo.

Cuando el nuevo empleado se incorpora al puesto de trabajo, accede al **portal corporativo** donde tiene a su disposición un “programa inicial de formación”, cuyo objetivo es formar a los nuevos empleados en los valores, productos ONO y facilitar, información e instrumentos para que su incorporación sea satisfactoria en la compañía.

Asimismo, se cuenta con un portal del empleado que informa sobre la política de vacaciones, información relativa a nóminas, descuentos etc.... y la intranet, donde podrá acceder a las comunicaciones de empresa, noticias, etc.

Igualmente, se establece un **itinerario** para que el empleado pueda conocer el negocio en su totalidad, visitando los canales de venta, canales telefónicos y centro de operaciones de red con el fin de que pueda entender el negocio en su totalidad.

El Seguimiento, una vez finalizado el período de prueba, evaluará:

- ✓ Impresión general del grado de satisfacción del empleado
- ✓ Ajuste entre las funciones descritas y las asumidas en el puesto de trabajo
- ✓ Valoración de equipo de trabajo
- ✓ Información sobre el procedimiento de integración y acogida.

### 3. POLITICA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

#### a) Formación:

La empresa ha elaborado un Manual de Formación donde se recogen los principios de actuación y los objetivos que persigue como compañía, promoviendo, en líneas generales, la adquisición y reciclaje de conocimientos de cualquier área dentro de la empresa como instrumento para la promoción profesional. **El capítulo V del Convenio en vigor viene a incidir en estos dos aspectos, insistiendo en la idea de que la formación deberá hacerse en horas de trabajo. El Plan de Formación anual estará supervisado por la Comisión de Empleo creada a tal efecto.**

Se establecen tres tipologías de formación: presencial, *online* y *blended*, (combinación de las dos primeras), recomendando ésta última por el ahorro de costes que supone para la organización y haciendo un llamamiento a la autorresponsabilidad del trabajador.

La formación se hará en las instalaciones de ONO para facilitar el acceso a la misma de todos los trabajadores.

Además de las menciones incluidas en Convenio, la compañía cuenta con un **Manual de Formación** que recoge la voluntad de la compañía por inculcar el desarrollo del conocimiento, así como todos los procedimientos necesarios para llevarla a cabo.

En el Manual interno, disponible en la intranet, se menciona el interés de la Dirección en elegir al mejor proveedor, haciendo benchmarking con otras compañías y valorando las nuevas tendencias y metodologías en el campo de la formación para orientarlo **hacia la formación de calidad**.

Existe un Procedimiento interno para la selección y contratación de becarios acorde al marco legal, en el cual se insiste en la idea de:

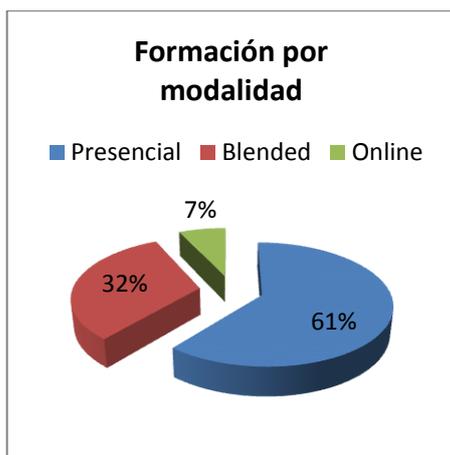
- ✓ Formar al becario, otorgándole la oportunidad de aprender y participar en las tareas del departamento mediante la fórmula de un tutor, supervisando sus funciones para contribuir a su desarrollo académico.
- ✓ Contratarlo, siempre que sea posible.

Las cifras de **actividades formativas realizadas por mujeres son sensiblemente inferiores** a las de los hombres; el 73% de las acciones formativas han sido impartidas al colectivo masculino, frente al 27% de éstas, a mujeres. La explicación de este hecho se debe a que los cursos de reciclaje técnico, que constituyen el grueso de las actividades formativas en ONO, se destinan a un colectivo integrado, en su mayoría, por hombres.

Sexo	M. Blended	M. Online	M. Presencial	Total general
Hombres	187	35	402	624
Mujeres	88	26	120	234
<b>Total general</b>	<b>275</b>	<b>61</b>	<b>522</b>	<b>858</b>

El 61% de las acciones formativas se han realizado bajo la modalidad presencial, mientras que el 32% se ha llevado a cabo en *blended* y el 7% en online.

Las horas de formación presencial se han impartido en horas de trabajo en su totalidad, salvo en los casos de la formación online y formación *blended* que dan la opción, a voluntad del trabajador y trabajadora, de hacerla desde otro lugar que no sea la oficina, *conectándose on line* a la plataforma formativa correspondiente.



**b) Promoción profesional:**

El capítulo IV del Convenio es bastante genérico en cuanto a la promoción en el empleo se refiere, mencionando a la Comisión de Empleo como intermediaria en los procesos de análisis previo y adecuación persona-puesto, **sin especificar** otro tipo de criterios, como:

- ✓ La eficacia demostrada en el tiempo,
- ✓ Evaluación del desempeño,
- ✓ Cursos realizados,
- ✓ Igualdad de oportunidades

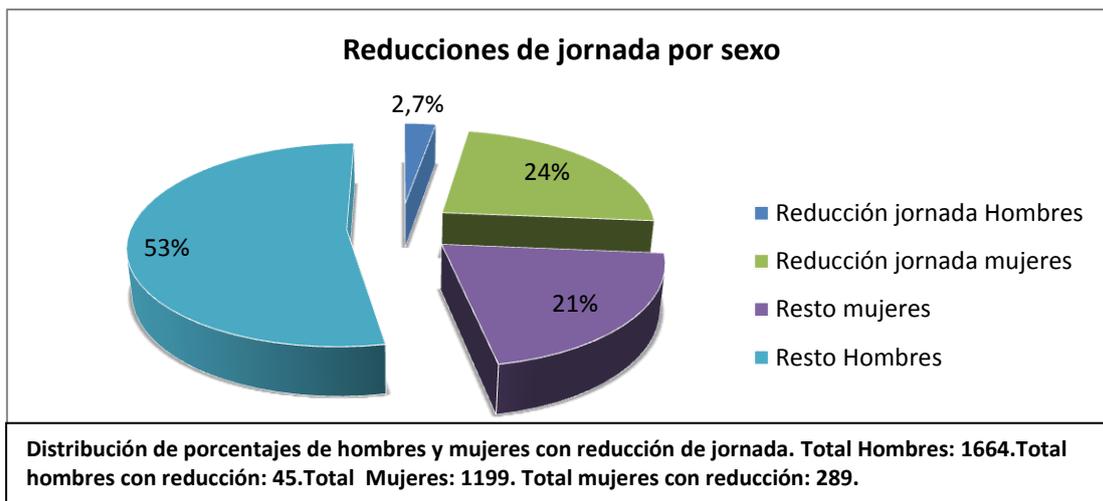
Respecto a las actividades formativas dirigidas a la promoción, hay que mencionar un Plan de Desarrollo y Coaching específico, orientado a mujeres gerentes para acceder a puestos de Dirección. En las **promociones profesionales llevadas a cabo durante el último año**, el 58% eran mujeres frente a un 42% de hombres.

MOTIVO	HOMBRES	MUJERES	Total general
PROMOCION	34	46	80
PROMOCION TEMPORAL		1	1
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>81</b>

**4. POLITICA DE CONCILIACIÓN**

**a) Reducciones de jornada**

En cuanto a la política de reducciones de jornadas, las cifras totales que arroja ONO son las que se pueden apreciar en el gráfico siguiente:



El 24% del colectivo de las mujeres trabajadoras cuenta con reducciones de jornada por cuidado de menores mientras un 2,7% de los hombres trabajadores contratados se acoge a esta modalidad.

Respecto a la distribución de las jornadas, es la que se explica en el cuadro a continuación:

Tipo de Reducción	Hombres	Porcentaje respecto total hombres	Mujeres	Porcentaje respecto total mujeres
Por cuidado de menor	16	0,96%	219	18,27%
Intensiva	14	0,84%	41	3,42%
Voluntaria	6	0,36%	12	1,00%
Por contrato	9	0,54%	17	1,42%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>2,70%</b>	<b>289</b>	<b>24,10%</b>

Un total del 11,66% de la plantilla total se acoge a alguna modalidad de reducción de jornada, de la cual el 10% está representado por mujeres: 289 , frente al 1,66% de hombres: 45 en total.

Además de la casuística contemplada por Ley, y tal y como se menciona en el Art. 38, 1.2, del Convenio en vigor, se podrá solicitar reducción de jornada con libre elección del horario, por parte de un trabajador:

- ✓ Con una enfermedad crónica,
- ✓ En aquellos casos que, por razones de guarda legal, las personas tengan a su cuidado directo a más de dos menores de **entre ocho y doce años**.

**b) Permisos retribuidos:**

La compañía, tal y como se expone en el Art. 34 del Convenio en vigor, contempla una serie de permisos retribuidos adicionales a los que se regulan por Ley (Ley de Conciliación y Estatuto de los trabajadores), tales como:

## Diagnóstico de Igualdad ONO

- ✓ Permiso retribuido pre-parto: hasta ocho días naturales, a elección de la trabajadora.
- ✓ Acumulación de días de lactancia: hasta doce días laborales (medida aprobada por Convenio para 2011).
- ✓ Permiso por nacimiento de hijo: cinco días naturales.

A continuación, adjuntamos un cuadro explicativo de los permisos retribuidos otorgados por ONO durante el último año:

Tipo de permiso	Hombres	Mujeres	Total general
Enfermedad común sin baja	145	430	575
Enfermedad familiar con desplazamiento	69	66	135
Enfermedad familiar sin desplazamiento	313	328	641
Fallecimiento de familiar con desplazamiento	36	26	62
Fallecimiento de familiar sin desplazamiento	41	21	62
Horas de lactancia	2	48	50
Maternidad	2	109	111
Maternidad parcial		2	2
Mejora Maternidad/Paternidad (*)	112	1	113
Nacimiento/adopción hijo(*)	111	1	112
Paternidad	119	1	120
Permiso boda/pareja hecho	33	26	59
Permiso para examen	42	63	105
Pre-maternidad (*)		9	9
Protección embarazo		1	1
Traslado de domicilio	76	63	139
Visita especialistas médicos	196	607	803
<b>Total</b>	<b>1297</b>	<b>1802</b>	<b>3099</b>

(\*) Mejoras de convenio por permiso de paternidad, nacimiento y pre-parto de seis , cinco y ocho días respectivamente.

### c) Permisos no retribuidos

Del total de excedencias voluntarias, el 92% fue reclamado por mujeres frente a un 8% por hombres. Siete de ellas fueron por cuidado de un menor y seis voluntarias.

El 100% de las solicitudes de los permisos sin sueldo fueron solicitados por mujeres.

Sexo	Motivo de la baja	Número
M	Excedencia Voluntaria	4
H	Excedencia Voluntaria	1
M	Excedencia Cuidado de menor	7
M	Permiso sin sueldo	8
<b>Total</b>		<b>20</b>

**d) Organización del tiempo y el Trabajo**

Las medidas extraordinarias aprobadas por la empresa son :

- ✓ **Flexibilidad horaria:** El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

**No existe sistema de control por fichaje;** se hace un llamamiento a la auto-responsabilidad del trabajador para generar un clima de confianza y motivación.

- ✓ **Derecho a jornada intensiva** para quien por razones de guarda legal, tenga a su cargo a un menor de ocho años, persona con discapacidad física, o psíquica, al igual que las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ✓ **Jornada intensiva** todos los viernes del año así como los períodos del 1 al 31 de julio y del 22 de diciembre al 7 de enero, ambos incluidos.
- ✓ **Vacaciones:** el número de días de vacaciones será de 25 laborables para todo el personal y de 26 días para el personal a turnos.

- ✓ **Teletrabajo**

Tal y como se contempla en el **Cap. XII** del Convenio en vigor, se acuerda entre la empresa y la representación de los trabajadores, el desarrollo de un Acuerdo de Teletrabajo, con carácter reversible y prorrogable, previa información al Comité de Empresa. La dotación de equipos, comunicaciones y gastos derivados, serán asumidos por ONO. El porcentaje de la plantilla que tele trabaja es del 1,8%, un total de 54 trabajadores y trabajadoras, de los cuales, 37 son hombres y 17 son mujeres.

Descripción de Posición	Hombres	Mujeres	Total
ADMINISTRADOR SISTEMAS	2		2
ANALISTA PROGRAMADOR	1	1	2
ANALISTA SISTEMAS	2		2
INGENIERO (TECNOLOGIAS)	6		6
INGENIERO CLIENTES	2	2	4
INGENIERO ESPECIALISTA SOPORTE TECNICO	11	1	12
INGENIERO CONFIGURACION	3		3
INGENIERO ESPECIALISTA IMPLANTACION	2		2
OPERADOR VIGILANCIA RED	5		5
SOLUTION MANAGER	1		1
TECNICO ESPECIALISTA INTERCONEXION	1		1
TECNICO SOPORTE CLIENTE	1		1
TAC		6	6
TECNICO GESTION COMERCIAL		2	2
TECNICO OPERACIONES		1	1
TECNICO PORTABILIDAD		1	1

TECNICO PROYECTO	1	1
TECNICO SOPORTE OPERADORES	1	1
TECNICO SOPORTE OPERADORES	1	1
	37	17
		54

e) **Beneficios sociales:** dentro de la política de bienestar laboral que fomenta ONO, la compañía otorga una serie de beneficios sociales para sus empleados, tales como:

- ✓ Ayuda a comida: 8,50 €/día, con posibilidad de intercambiarlo por cheques guardería del mismo valor
- ✓ Descuentos especiales para empleados: 50% en cuotas fijas de los productos que ONO comercializa como operador con licencia a sus clientes
- ✓ Autobús de empresa
- ✓ Seguro de vida
- ✓ Seguro médico: 60% del coste del seguro médico para el empleado, pareja de hecho e hijos.
- ✓ Plan de Pensiones
- ✓ Anticipos: Hasta un 75% de la retribución anual

## 5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se ve reflejado en el Convenio, el correcto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos y el Reglamento sobre el Servicio de Prevención, así como la normativa específica para el sector dentro del que se encuadra ONO.

Se contemplan los reconocimientos médicos obligatorios, así como los opcionales para el trabajador, y las campañas de medicina preventiva (desahabitación del tabaco y antigripal).

Como medidas adicionales para el colectivo de embarazadas, existe la práctica de:

- ✓ Derecho a solicitar una silla especial para proporcionarles más confort.
- ✓ Parking de empresa a partir del quinto mes de embarazo, siempre que sea posible.
- ✓ Cambio de turno, si así lo desean.

En el Art. 54 del cap. XI se contemplan las Evaluaciones de riesgos en el trabajo, riesgos tanto físicos, (químicos y biológicos, medioambientales) de seguridad, (posibles incendios, desniveles, desprendimientos, etc.) ergonómicos y psicosociales (fatiga física, mental, sobrecarga de tareas, etc..).

Existe un Portal de Prevención, tal y como figura en Cap. XI, Art. 51, del Convenio en vigor, a través del cual, se podrán remitir quejas, reclamaciones, incidencias, etc,

Se reflejan en Convenio los comités Regionales de Seguridad y Salud en el trabajo.

Por último, existe un Comité de Riesgos Laborales, integrado por la Consejera Delegada, Director de Recursos Humanos y Organización, Director Financiero y Director de Redes y Tecnología, que se encarga de definir políticas, evaluar riesgos y llevar a cabo auditorías de riesgos con el fin de garantizar la máxima efectividad en la materia.

## 6. ACOSO

La Dirección de ONO, se compromete a contribuir a la mejora de las relaciones laborales y a mantener la dignidad de toda la plantilla ante las posibles situaciones de maltrato psicológico e intimidación personal. Se ofrecen las garantías de protección y confidencialidad a los trabajadores y trabajadoras que sean víctimas de este tipo de conductas e igualmente, se protege la identidad del posible acusado o acusada, ante la posibilidad de los daños y perjuicios que pueda sufrir su imagen personal en caso acusación infundada.

El compromiso por parte de la Dirección es firme y para ello, se ha llevado a cabo una comunicación a toda la plantilla en marzo de 2010, acerca de una herramienta interna que permite dar a conocer con total confidencialidad, las conductas tipificadas de acoso psicológico, moral o sexual con el objetivo de eliminarlas.

Dicha comunicación fue firmada por el Presidente y la Consejera Delegada, y es la que se transcribe a continuación:

18 de marzo de 2010." **En ONO no**".

"La labor profesional que realizamos en ONO todos los días, cumple con todo tipo de leyes y normas externas así como con el reglamento interno de la compañía. Nuestro compromiso ético y social afecta a todas nuestras áreas de actividad y a la relación que tenemos con clientes, empleados, proveedores y autoridades. Queremos seguir avanzando en este compromiso, por eso, os queremos recordar que para hacer frente a posibles desviaciones que puedan surgir sobre la forma adecuada de actuar, disponemos de una herramienta alineada con los más avanzados estándares nacionales e internacionales de gobierno corporativo para sociedades cotizadas. "**En ONO, no**", es un canal para que cualquier empleado de la compañía pueda hacer llegar de manera totalmente confidencial y anónima, si así lo desea, información sobre posibles anomalías o comportamientos irregulares, no acordes con nuestros compromisos con la Sociedad y con la propia compañía. "**En ONO no**", está gestionada por EthicsPoint, un proveedor externo independiente, con más de 1.600 clientes, en 100 países y ofrece dos canales de recepción de la información: web [www.enonono.com](http://www.enonono.com) y teléfono gratuito (900/99-14-98). Por supuesto, puedes tener la certeza de que la información que transmitas será gestionada de manera absolutamente confidencial. Contamos con tu sentido de la responsabilidad para utilizar este canal de comunicación con profesionalidad y sensatez porque una acusación infundada es también un incumplimiento claro de nuestro compromiso ético. "

## 7. COMUNICACIONES DE EMPRESA

PUBLICIDAD, Comunicaciones, correos electrónicos.

Las comunicaciones llevadas a cabo a través de la intranet, así como las comunicaciones-tipo entre departamentos, no hacen discriminación por género, tratándose a los trabajadores y trabajadoras de igual forma. Sí sería conveniente, hacer insistencia en el uso del genérico /arropa.

No hay constancia de ningún evento ni folleto publicitario realizado por ONO en el que se hagan comunicaciones sexistas, ni por escrito ni a través de la difusión de imágenes.

## 8. CONCLUSIÓN GENERAL

Muy buen punto de partida en políticas de conciliación laboral, beneficios sociales y distribución de plantilla por puestos, modalidades de contratación. Las medidas de carácter extraordinario aprobadas por ONO en materia de conciliación, arrojan un balance positivo si se tiene en cuenta tanto el porcentaje de plantilla con jornadas reducidas como la implantación de medidas que coadyuvan a conciliar el trabajo con la familia.

No se observan disparidades de género por áreas y grupos de trabajo salvo para posiciones directivas. Conclusiones:

Las desigualdades que se producen dentro del **área tecnológica** pueden justificarse, aunque en su justa medida, debido a la desigualdad de oferta de candidatos y candidatas en el mercado, razón por la cual resulta difícil incorporar perfiles técnicos en igualdad de condiciones.

Las áreas en las que habría que trabajar, a nuestro entender, en resumen, son las siguientes:

- ✓ Promoción de mujeres a puestos directivos. Es el punto más relevante, sin duda, y el más difícil. Es una apuesta a medio plazo.
- ✓ Prácticas para disminuir los desniveles salariales en el Grupo II.
- ✓ Incremento del colectivo femenino en los puestos Técnicos.
- ✓ Incremento de porcentajes de hombres con reducciones de jornada.
- ✓ Incremento de incorporaciones en los grupos administrativos.
- ✓ Incremento de las acciones formativas dentro del colectivo femenino, asociados a promociones profesionales.
- ✓ Extensión del Teletrabajo como medida de conciliación, acompañado de medidas de control.

## Diagnóstico de Igualdad ONO

- ✓ Documentar y/o completar ciertos procedimientos escritos : selección, compromisos de la Comisión de nombramientos, etc..
- ✓ Comunicación: no por discriminatoria, sino por razón de documentar e ilustrar más la imagen de diversidad ONO.