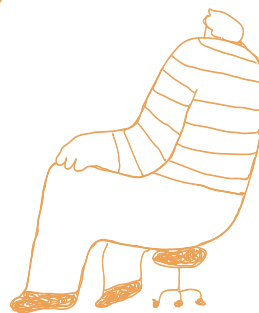


# Plan Corporativo de Igualdad





El pasado año 2023, TECH friendly inició un intenso proceso para llevar a cabo el diseño, redacción y aprobación de su Plan Corporativo de Igualdad (PCI), documento vivo que refleja el compromiso firme de la empresa en la construcción de un entorno laboral igualitario, equitativo, seguro y justo. Este ejercicio preparatorio ha representado un hito significativo en nuestra trayectoria, consolidando nuestro propósito de fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Ahora, ya en 2024, y con gran satisfacción, presentamos este documento estratégico y participado que ha involucrado, y lo seguirá haciendo, a diversos actores clave de nuestra organización y al conjunto de las personas que integran TECH.

La Comisión Negociadora, formada por personas representantes de la dirección de la empresa y de la plantilla, ha trabajado para lograr un consenso alrededor del establecimiento de políticas que sirvan para alcanzar la igualdad de género y confrontar cualquier

tipo de discriminación, reconociendo la igualdad como un derecho fundamental y un valor esencial de nuestra organización. Esta Comisión, velará por el cumplimiento íntegro del Plan de Acción del PCI, evaluando los efectos y alcance de cada una de las medidas propuestas, destacando aquellas relacionadas con la comunicación y la formación, y garantizando la promoción personal y laboral de las personas que forman parte de TECH.

No obstante, la implementación exitosa de este plan requiere el compromiso de todas las personas de la organización. Solamente así se podrá garantizar la igualdad, el respeto y la equidad en todos los ámbitos de trabajo.

Invitamos a todo el equipo TECH a participar activamente en la implementación de este plan y a hacer de la igualdad una realidad en el día a día.

[Comisión de Seguimiento del Plan Corporativo de Igualdad](#)



luz, 2023an, TECH friendlyk prozesu bizia hasi zuen bere Berdintasunerako Plan Korporatiboa (BPK) diseinatu, idatzi eta onartzeko. Dokumentu honek erakusten du enpresak konpromiso irmoa duela berdintasunezko lan-ingurune ekitatibo, seguru eta justu bat eraikitzeko. Prestaketa-ariketa hau mugarri garrantzitsua izan da gure ibilbidean, eta errespetuan, aniztasunean eta aukera-berdintasunean oinarritutako erakunde-kultura sustatzeko asmoa sendotu dugu.

Orain, 2024an, eta poztasun osoz, dokumentu estrategiko eta parte hartzaile hau aurkezten dugu, gure erakundeko funtsezko hainbat eragile eta TECH osatzen duten pertsona guztiak inplikatu dituen.

Negoiazio Batzardea enpresako zuzendaritzako eta plantillako ordezkariak osatzen dute, eta genero-berdintasuna lortzeko eta diskriminazio mota guztiei aurre egiteko balioko duten politikak ezartzearen inguruan adostasuna lortzeko lan egin du, berdintasuna gure erakundearen oinarritzeko eskubide

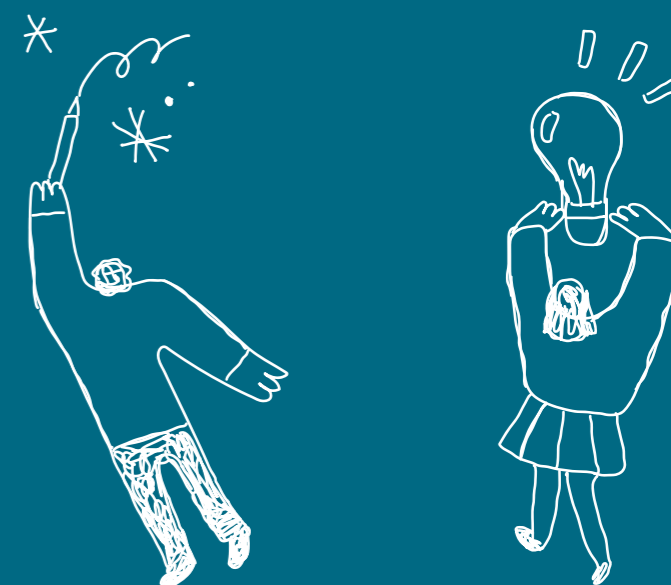
eta funtsezko balio gisa aitortuz. Batzarde horrek BPK Ekintza Plana osorik betetzen dela zainduko du, proposatutako neurri bakoitzaren ondorioak eta irismena ebaluatuz, komunikazioarekin eta prestakuntzarekin zerikusia dutenak nabarmenduz, eta TECHeko kide diren pertsonen sustapen pertsonala eta lan-sustapena bermatuz.

Hala ere, plan hau arrakastaz ezartzeko, erakundeko pertsona guztien konpromisoa behar da. Horrela bakarrik bermatu ahal izango dira berdintasuna, errespetua eta ekitatea lan-eremu guztietan.

TECH talde osoa gonbidatzen dugu plan honen ezarpenean aktiboki parte hartzera eta berdintasuna eguneroko errealitate bihurtzera.

[Berdintasunerako Plan Korporatiboaren Jarraipen Batzardea](#)

# Intro- ducción



## 1.1 Contexto global. Avanzando en la Igualdad de Género

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: una mayor escolarización de niñas y adolescentes, una mayor presencia de mujeres en cargos institucionales y en posiciones de liderazgo público y un fortalecimiento de la legislación que busca fomentar la igualdad de género de la mayoría de los países.

A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades, las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles.

### La desigualdad de género

La desigualdad de género implica múltiples aspectos a tener en cuenta en la gestión de los derechos fundamentales de todas las personas:

- es estructural
- es transversal
- está atravesada por desigualdades múltiples
- está configurada por el modelo económico

## 1.2 Marco Normativo

### Hitos que se han conseguido en materia de igualdad:

#### Plano Internacional

- **Declaración universal de Derechos Humanos de 1948:** “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.
- **Conferencia de Beijing 1995:** La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales.
- **Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre 1997, ratificado por instrumento de 23 de diciembre 1998.** Posibilitó que los estados miembros llevaran a cabo reformas en todos los sectores para que, paulatinamente, se fuera consiguiendo una presencia más equitativa de ambos sexos.
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.** La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la UE debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados.

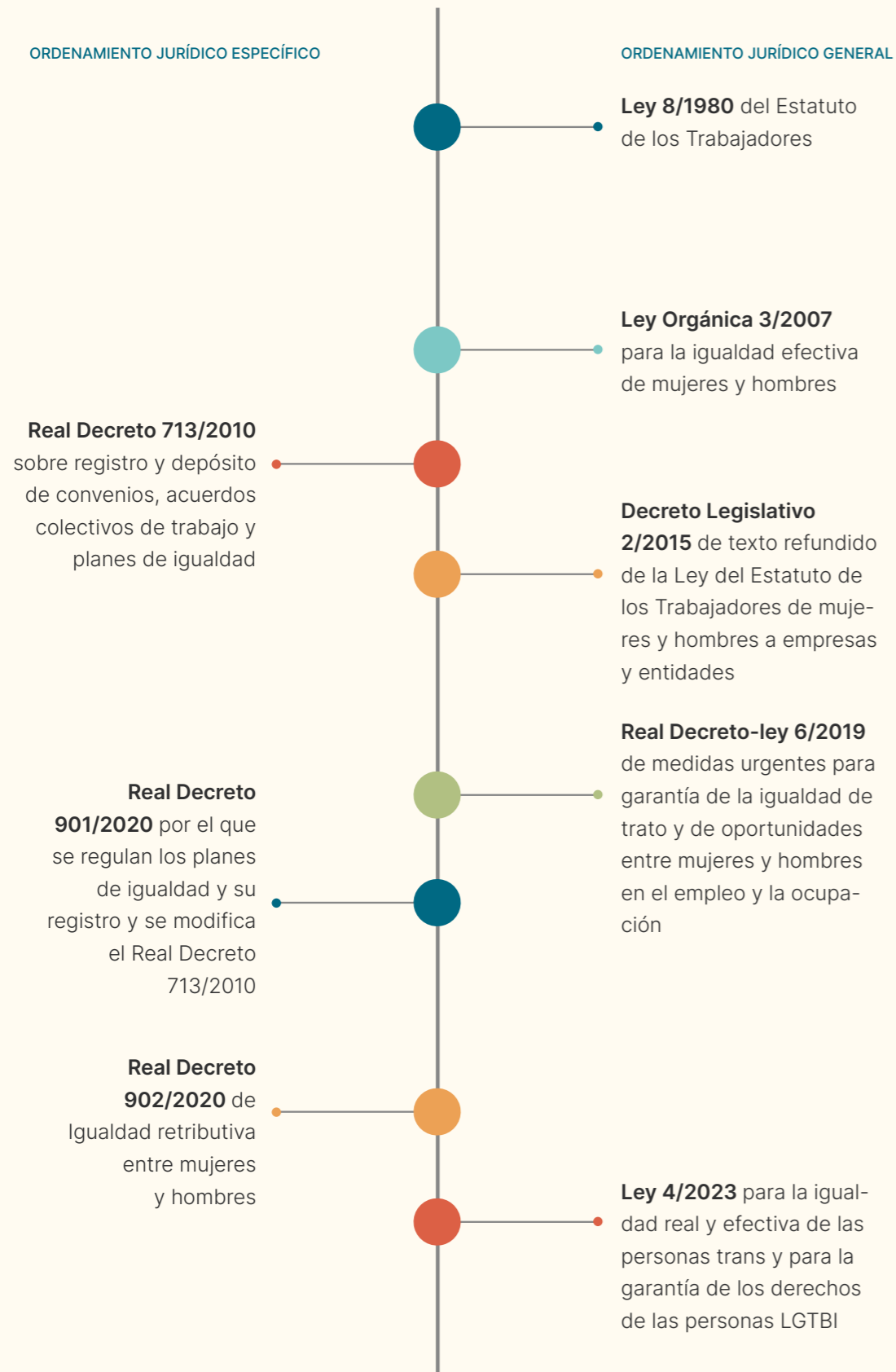
- **Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).** Adoptados por la Asamblea General de Naciones, especialmente en lo que se refiere al Objetivo 5: Igualdad de género: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

#### Plano Estatal

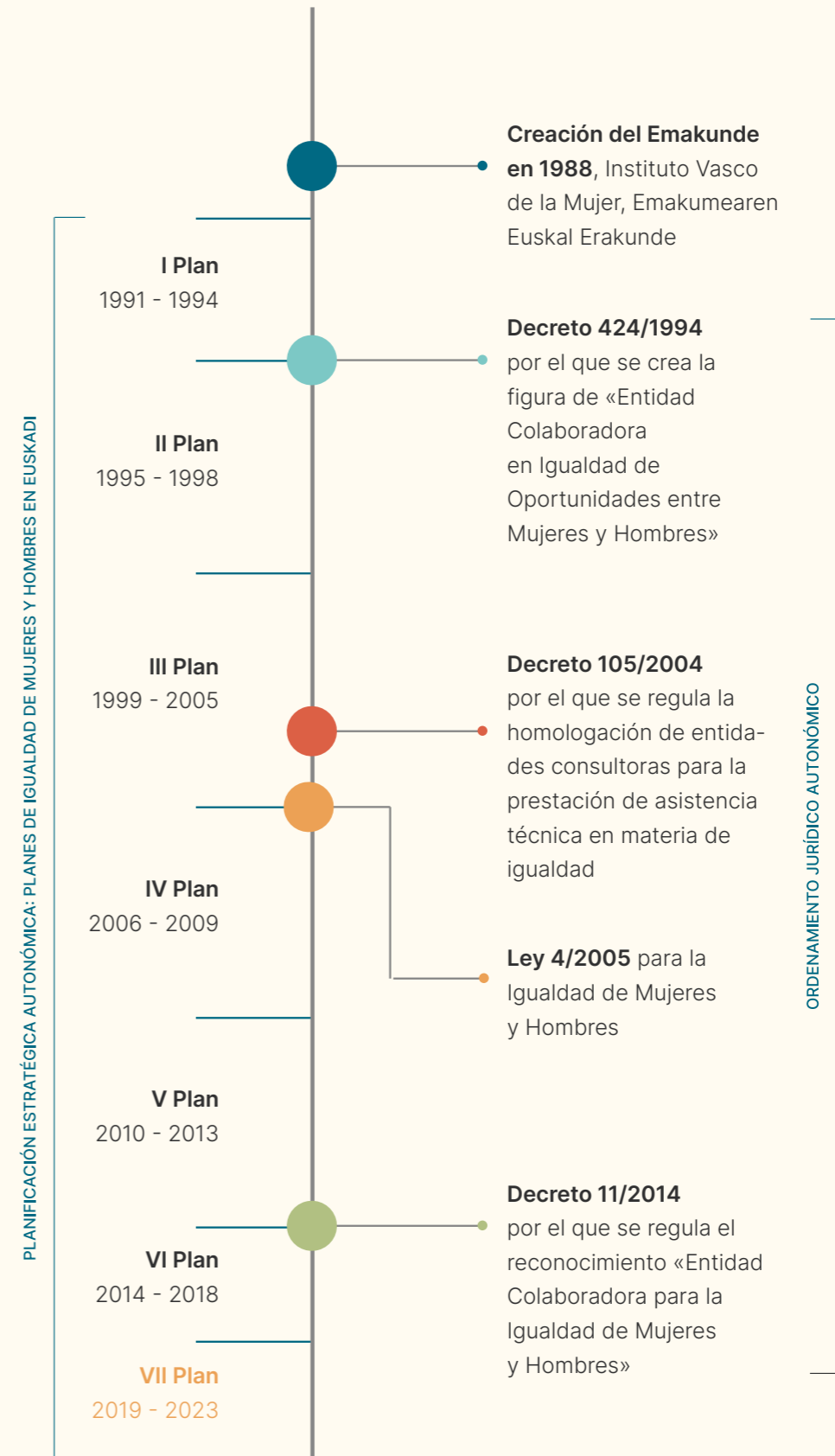
- **Constitución española de 1978.** Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre,** por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Ley 15/2022, de julio,** integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,** de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley Orgánica 4/2023 de 28 de febrero,** para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las persona LGTBI.

Normas jurídicas de mayor relevancia en materia de Planes de Igualdad en la empresa:

Plano estatal



Plano autonómico



### 1.3 Los Planes de Igualdad: alcance, impactos y escenario actual

Los Planes de Igualdad de oportunidades en la empresa, pese a tratarse de un mecanismo considerablemente reciente y con un recorrido escaso, son, actualmente, pieza angular para la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras, del establecimiento de medidas para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a nivel laboral y de la promoción de entornos cotidianos más seguros y amables que puedan trasladarse a la esfera privada con mejoras tácitas en los sistemas de cuidados, crianza y autopromoción personal.

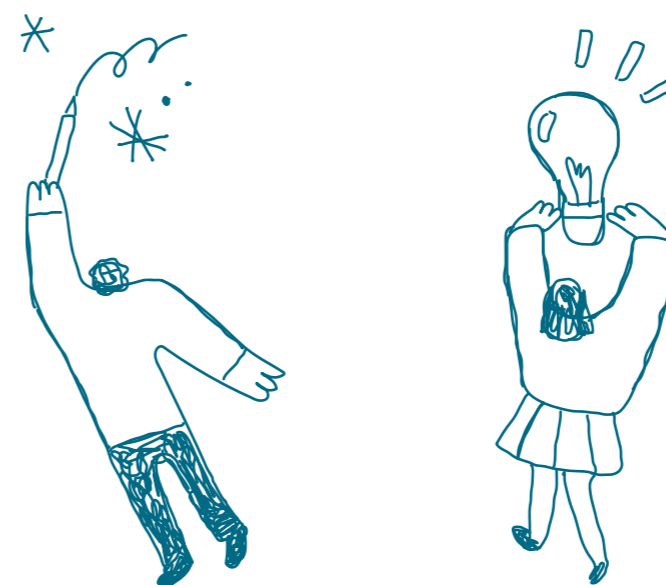
El impacto de estos Planes ha venido condicionado por su implementación en los últimos más de 15 años desde que se aprobara su condición obligatoria ya que este ha evolucionado y se ha transformado siguiendo los ritmos de la sociedad española en términos sociales, culturales, políticos, económicos y productivos. Con la reciente modificación en la obligación de mantener un documento estratégico por la igualdad en sociedades de más de 50 miembros contratados en nómina, esto ha impulsado, en consecuencia, un mayor grado y diversidad de impactos al afectar de forma sistemática y no eventual o excepcional a las PYMEs.

Buena parte del impacto más explícito del PI sobre la plantilla de las empresas es a partir de los sistemas de formación, sensibilización y concienciación hacia la misma, que habitualmente queda dispuestos en los objetivos y medidas del documento como una acción

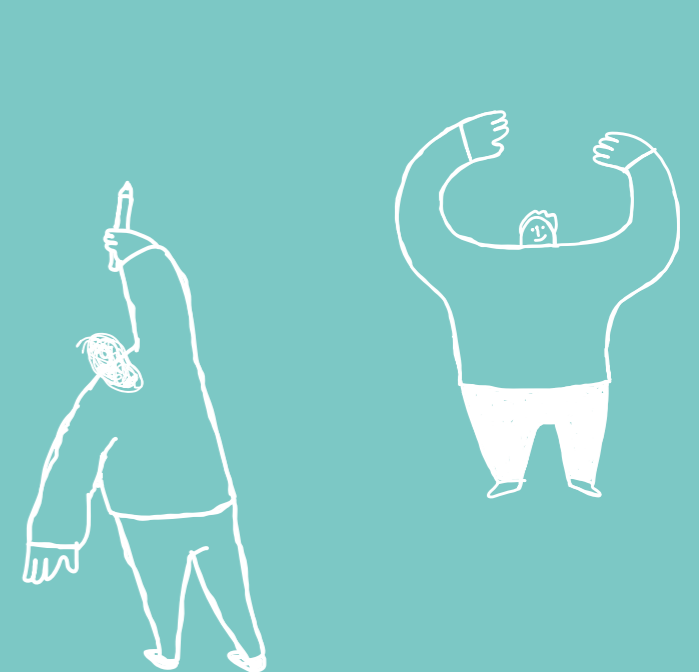
necesaria para mejorar las condiciones laborales. Los sistemas formativos en pro de la igualdad en el medio laboral pueden ser una buena forma de validar parte del sistema de indicadores establecidos en la última fase.

El escenario actual sigue quedando respaldado por organismos internacionales, nacionales, regionales y locales de todo tipo que defienden la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ambiente laboral, incluyendo además todo tipo de discriminación, tal y como señala el Estatuto de los Trabajadores, como puede ser por razón de edad, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, entre otros. En síntesis, nos encontramos todavía en un estadio inicial y prematuro de la aplicación efectiva de medidas para la igualdad de género en las empresas donde el escenario ha de evolucionar hacia su implantación masiva y continuada para así contribuir a la constante transformación de la sociedad.

En estrategias globales como es el caso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ya se contempla la necesidad de repercutir mediante medidas de igualdad de oportunidades en el mundo profesional como un eslabón más en el desarrollo vital de las personas para que niñas, adolescentes y mujeres puedan lograr su independencia y autonomía en prosperidad, seguridad y bienestar integral.



# Plan Corporativo de Igualdad



## 2.1 Finalidad: El cambio de valores

Establecer un **marco de actuación para promover la igualdad de oportunidades y trato** entre todas las personas que forman parte de la organización, sin importar su origen, género, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra circunstancia personal o social.

### El I. Plan Corporativo de Igualdad de TECH Friendly busca:

- Promover la **igualdad de oportunidades entre todas las personas** que forman parte de la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación o barrera que pueda impedir el pleno ejercicio de sus derechos.
- Fomentar una **cultura empresarial basada en la inclusión, el respeto y la equidad**, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas independientemente de sus características personales.
- Asegurar que todas las personas de la empresa tengan las **mismas posibilidades de desarrollo personal y profesional**, y que se eliminen cualquier tipo de discriminación o barrera que pueda impedir el pleno ejercicio de sus derechos.

### Además, el I. Plan Corporativo de Igualdad de TECH Friendly se centra en:

- **Identificar las posibles desigualdades**

que existen en la empresa en cuanto a condiciones laborales, retribuciones, oportunidades de desarrollo, formación, promoción, etc.

- **Establecer medidas concretas** para corregir las desigualdades identificadas y para fomentar la igualdad de oportunidades entre todas las personas de la empresa.
- **Fomentar la participación** de todas las personas en la empresa.
- Establecer **mecanismos de seguimiento y evaluación** del Plan de Igualdad, con el fin de asegurar su efectividad y eficacia en el tiempo.

## 2.2 Principios orientadores

- **Principio de no discriminación:** todas las personas que forman parte de la empresa son tratadas de manera igualitaria, sin que se produzca ningún tipo de discriminación por razón de género, edad, orientación sexual, origen, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.
- **Principio de equidad:** todas las personas que forman parte de la empresa tienen las mismas oportunidades y reciben el mismo trato, independientemente de sus características personales o sociales.
- **Principio de transversalidad:** la igualdad de oportunidades y trato está presen-

te en todas las áreas y políticas de la empresa, y es considerada en todas las estrategias y decisiones que se adoptan en la empresa.

- **Principio de inclusión:** el Plan de Igualdad contempla a todas las personas que forman parte de la empresa, sin que se produzca ninguna exclusión por razón de género, edad, orientación sexual, origen, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.
- **Principio de flexibilidad:** el Plan de Igualdad es flexible y se adapta a las necesidades y características específicas de la empresa y de las personas que la componen.
- **Principio de participación:** se fomenta la participación activa de todas las personas que forman parte de la empresa en el diseño, implementación y evaluación del Plan de Igualdad.
- **Principio de transparencia:** se brinda información de manera clara y transparente sobre las medidas adoptadas en el marco del Plan de Igualdad, así como sobre los resultados obtenidos y las áreas de mejora identificadas.

## 2.3 Pilares estratégicos

- **Diseñado para todas las personas** que trabajan en TECH Friendly, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

- **Se adopta la transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- **De naturaleza preventiva y correctora**, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de género, edad, orientación sexual, origen, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.
- **Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas** en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento y evaluación.
- **Es un compromiso de la empresa** que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo** de todas las partes, que se articula a través de una Comisión de Trabajo específica.



## 2.4 Proceso de elaboración

Se ha estructurado en cinco fases esenciales, diseñadas para garantizar un enfoque sistemático y comprensivo hacia la igualdad y la inclusión dentro de la organización.



### FASE I. Constitución de la Comisión Negociadora

- El 22 de marzo de 2024 se constituye formalmente la Comisión Negociadora con la que se busca la creación de una estructura de gobernanza que lidere las actuaciones desarrolladas en el proceso de elaboración e impulso del Plan Corporativo de Igualdad de TECH Friendly.

### FASE II. Diagnóstico de partida

- Se toma como base la "Herramienta para

la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas" del Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakunde (EMAKUNDE).

- Se amplía la Encuesta de Opinión propuesta por Emakunde. Se incorporan nuevas preguntas orientadas a recopilar la opinión de la plantilla en temas de género, y se incluye un apartado de pregunta centrado en la recogida de datos

en materia de diversidad. Se distribuye la encuesta de opinión entre la plantilla y se recopilan las respuestas.

- Se analizan los indicadores de género y las encuestas de opinión y se recogen las principales conclusiones que lanzan los datos y que permite tener un diagnóstico de la situación de partida de la empresa en el momento de elaboración del Plan Corporativo de Igualdad de TECH Friendly.
- El diagnóstico se realiza teniendo en consideración los datos del año 2023 (año evaluado). Concretamente, el cuadro de indicadores de género tiene en consideración los datos de la organización a 31 de diciembre de 2023, y en los casos de aquellos indicadores con los que se busca plasmar la evolución de la empresa, como año base se han tenido en cuenta los datos de la empresa a 31 de diciembre de 2022. Tanto los datos del cuadro de indicadores como de la encuesta de opinión han sido recabados por las personas que forman parte de la Comisión Negociadora para la elaboración e impulso del Plan Corporativo de Igualdad.

### FASE III. Objetivos generales y específicos

- Tomando como base las conclusiones obtenidas en la fase de Diagnóstico se definen los objetivos que guiarán las acciones del Plan Corporativo de Igualdad de TECH Friendly, estableciendo un marco claro para la igualdad efectiva dentro de la empresa.
  - Se definen 3 objetivos generales que establecerán el marco de acción y la dirección estratégica global del Plan

de Igualdad.

- Se definen 6 objetivos específicos sobre los que centrar la implementación de acciones concretas y medibles, focalizadas en mejorar prácticas específicas dentro de la empresa.

### FASE IV. Plan de acción

- Se realiza una encuesta anónima dirigida a la plantilla con el fin de recopilar propuestas de medidas a llevar a cabo para lograr los objetivos generales y específicos establecidos. Estas propuestas son analizadas y evaluadas por la Comisión Negociadora, y se tienen en consideración para elaborar el Plan de Acción del Plan Corporativo de Igualdad de TECH Friendly.
- Esta propuesta inicial realizada por la plantilla es completada por la Comisión Negociadora, y como resultado se definen 32 medidas específicas destinadas a lograr una igualdad efectiva y real en la organización. Para cada medida, se detallan las acciones necesarias, se asignan responsables específicos, se determinan los recursos requeridos, y se establece una temporalidad para su implementación, garantizando una estructura clara y un seguimiento eficaz.

### FASE V. Evaluación y seguimiento

- Se define un sistema de gobernanza como sistema de gestión tanto del seguimiento de plan de acción, como de la comunicación de avances, asegurando la participación activa de todas las personas empleadas en la promoción de la igualdad.

## 2.5 Ámbitos de aplicación

### Aplicación territorial

Tiene como **ámbito territorial el estatal**, aplicándose a todos los centros de trabajo existentes en la actualidad. También se aplicará a todos los futuros centros de trabajo que pudieran abrirse con posterioridad a la firma del presente plan en este ámbito geográfico.

### Aplicación personal

Se aplicará a la **totalidad de las personas** trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral. Igualmente, se aplicará a **todos aquellos centros de trabajo** que TECH friendly pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

### Aplicación temporal

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de **vigencia de cuatro años**, a contar desde su firma, sin perjuicio de su seguimiento, evaluación y en su caso revisión.



# Objetivos generales y específicos



### 3.1 Objetivos generales

- Avanzar en la **consolidación de la igualdad de oportunidades y trato entre todas las personas** que forman parte de TECH friendly, eliminando cualquier tipo de discriminación.
- Consolidar aún más la perspectiva de género en la gestión de TECH friendly, fomentando una **cultura empresarial basada en la inclusión, el respeto y la equidad**, donde todas las personas se sientan valoradas.
- **Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas** que trabajan en TECH Friendly, asegurando que todas las personas tengan las mismas posibilidades de desarrollo personal y profesional.

### 3.2 Objetivos específicos

#### Selección, contratación y promoción:

- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.
- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

#### Retribución:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

#### Conciliación de la vida familiar y laboral:

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad laboral.

#### Salud laboral:

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas

a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y los trabajadores.

#### Comunicación:

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria.
- Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

#### Violencia /acoso a las personas:

- Divulgar los derechos legalmente establecidos para las personas víctimas de violencia de género/acoso sexual y por razón de sexo, acoso por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género y características sexuales contribuyendo así a su protección.
- Garantizar un entorno organizativo libre de acoso sexual y por razón de sexo, y de acoso por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

# Plan de acción



#### 4.1 Ejes de Actuación

- Eje 1. Selección, contratación y promoción**  
Focalizado en garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- Eje 2. Sistema retributivo**  
Focalizado en desarrollar un sistema de remuneración equitativo, donde la compensación se base únicamente en el mérito y las capacidades, independientemente de cualquier otra característica personal.
- Eje 3. Conciliación de la vida familiar y laboral**  
Focalizado en promover políticas que faciliten la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales de la plantilla.
- Eje 4. Salud laboral**  
Focalizado en asegurar un ambiente laboral seguro y saludable, prestando especial atención a los riesgos y necesidades específicas desde una perspectiva de igualdad.
- Eje 5. Comunicación**  
Focalizado en mejorar la comunicación interna/externa, y promover una cultura organizativa que respete y valore la diversidad.
- Eje 6. Violencia /acoso a las personas**  
Focalizado en prevenir y gestionar situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo, asegurando un entorno seguro para todas las personas.

## Eje 1. Selección, contratación y promoción

---

### ACCIÓN 1

#### Uso de un CV ciego en los procesos de selección de personal

Esta iniciativa busca promover la igualdad de oportunidades en la empresa mediante la adopción del CV ciego en los procesos de selección. Al ocultar información personal identificable, como nombre y género, buscamos reducir sesgos inconscientes, enfocándonos en las habilidades y la experiencia de los candidatos/as.

### ACCIÓN 2

#### Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo

Esta iniciativa se centra en construir una cultura laboral inclusiva desde el principio, adoptando un lenguaje e imágenes no sexistas en nuestras ofertas de empleo. Eliminaremos estereotipos de género para atraer a un grupo diverso de talentos y garantizar que todos se sientan representados.

### ACCIÓN 3

#### Refuerzo en la captación de mujeres que quieran ocupar puestos en departamentos masculinizados y viceversa

Esta iniciativa busca derribar barreras de género en la distribución de roles, alentando

a mujeres a ingresar en departamentos masculinizados y viceversa. A través de programas de mentoría y estrategias de captación, aspiramos a construir un entorno laboral donde todos los talentos prosperen sin restricciones de género.

#### ACCIÓN 4

### Establecimiento del principio de acceso al puesto de trabajo, en condiciones equivalentes de idoneidad, a la persona del sexo menos representado

Esta iniciativa busca asegurar que, en situaciones de igual competencia, se otorgue preferencia a la persona del sexo menos representado en nuestros procesos de selección. Al incorporar este principio en nuestras políticas, aspiramos a construir un entorno laboral más equitativo y diverso.

#### ACCIÓN 5

### Garantía de existencia de una persona responsable de la promoción de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres

Esta iniciativa busca establecer un liderazgo claro y dedicado para impulsar la igualdad de trato y oportunidades. La persona responsable liderará la implementación de políticas, programas y formación para garantizar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

#### ACCIÓN 6

### Dotación formativa de actualización profesional para quien se reincorpore tras un permiso de maternidad/paternidad o una excedencia

Esta iniciativa busca respaldar la reintegración exitosa de la plantilla después de permisos de maternidad/paternidad o excedencias mediante una dotación formativa especializada. Al proporcionar oportunidades de actualización profesional, la meta es garantizar que los empleados regresen al trabajo con confianza, habilidades actualizadas y una transición fluida hacia sus responsabilidades laborales.

#### ACCIÓN 7

### Establecimiento, durante las entrevistas internas, de un apartado exclusivo a necesidades formativas y laborales

Esta iniciativa busca fortalecer el diálogo entre las dos partes. A través de este enfoque proactivo, se pretende adaptar el desarrollo profesional a las expectativas individuales, contribuyendo al crecimiento personal y organizacional.

#### ACCIÓN 8

### Elaboración de un protocolo de selección, contratación y promoción con perspectiva de género público y accesible para la plantilla

Esta iniciativa tiene como objetivo principal la creación de un protocolo transparente que integre una perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción. Al ser público y accesible, buscamos fomentar una cultura de igualdad de oportunidades para todos los miembros de la plantilla.

#### ACCIÓN 9

### Inclusión de una cláusula para la contratación formativa externa por la que se rechace cualquier contenido que contravenga el PI

Esta iniciativa busca incluir en los contratos de contratación para formación externa una cláusula específica que establezca la obligación del proveedor de contenido formativo de cumplir con los principios del Plan de Igualdad de la empresa.

#### ACCIÓN 10

### Creación de un ciclo de formaciones continuadas sobre la aplicación de la perspectiva de género, salud laboral e igualdad de oportunidades

Esta iniciativa busca fortalecer la cultura laboral. Al abordar la perspectiva de género, salud laboral e igualdad de oportunidades, buscamos construir un entorno en el que las personas empleadas estén informadas, comprometidas y capacitadas para contribuir a un espacio laboral inclusivo y saludable.

## Eje 2.

# Retribución

---

### ACCIÓN 11

## Realización de un análisis de brecha salarial bienal

Esta iniciativa busca garantizar la igualdad salarial. Al identificar y abordar cualquier disparidad significativa, buscamos crear un entorno donde la remuneración refleje equitativamente el valor del trabajo, fortaleciendo la confianza y el compromiso de la plantilla.

### ACCIÓN 12

## Comunicación anual a la Comisión Negociadora de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico

Esta iniciativa busca una mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en materia salarial al proporcionar informes anuales a la Comisión Negociadora sobre las retribuciones medias desglosadas por género y nivel jerárquico, con el propósito de identificar posibles brechas y promover la igualdad salarial en todos los niveles organizativos.

## Eje 3.

# Conciliación de la vida familiar y laboral

---

### ACCIÓN 13

## Elaboración de un documento que recoja los derechos y medidas de conciliación existentes

Esta iniciativa busca facilitar a la plantilla una comprensión clara y accesible de sus derechos y medidas de conciliación, mediante la creación de un documento informativo que condense y explique las disposiciones legales vigentes, y las medidas de la empresa, promoviendo así un ambiente laboral que apoye el equilibrio entre la vida personal y profesional.

### ACCIÓN 14

## Establecimiento de la garantía de la no merma de la carrera profesional de aquellas personas que hagan uso de los derechos de conciliación laboral y familiar

Esta iniciativa se centra en construir una cultura laboral inclusiva desde el principio, adoptando un lenguaje e imágenes no sexistas en nuestras ofertas de empleo. Eliminaremos estereotipos de género para atraer a un grupo diverso de talentos y garantizar que todos se sientan representados.



## ACCIÓN 15

## Realización de campañas informativas y de sensibilización sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas

Esta iniciativa busca diseñar e implementar campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, destacando la importancia de la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas. Estas campañas pueden incluir materiales informativos, talleres y actividades participativas.

## Eje 4.

# Salud laboral

---

## ACCIÓN 16

## Difusión del procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo

Esta iniciativa busca generar un procedimiento de actuación en la empresa respecto a las situaciones de riesgo por embarazo en los puestos de trabajo de mujeres embarazadas. Este protocolo deberá ser capaz de asegurar la integridad de las personas, evaluar los riesgos adecuadamente y establecer medidas de protección.

## ACCIÓN 17

## Mantenimiento de la previsión de necesidades en caso de embarazo o lactancia en las evaluaciones de riesgos

Esta iniciativa busca el mantenimiento en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia. Es decir, busca considerar las necesidades específicas

de las trabajadoras embarazadas o lactantes en la evaluación de riesgos y adaptar las medidas de protección a las diferentes etapas del embarazo y la lactancia.

## ACCIÓN 18

## Habilitación de espacios y/o mobiliario adecuado para los descansos de las mujeres embarazadas, lactancia y para la plantilla en general

Esta iniciativa busca habilitar espacios y mobiliario específico para garantizar el descanso de mujeres embarazadas, de personas con diversidad funcional, y para la plantilla en general es esencial para promover el bienestar y la salud de todas las personas. Permite descansar, reducir el estrés, mejorar la productividad, reducir el absentismo y, especialmente, mejorar el clima laboral y el nivel de satisfacción.

## Eje 5.

# Comunicación

---

## ACCIÓN 19

## Revisión y corrección del lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y externas en clave de género

Esta iniciativa busca la revisión y corrección del lenguaje e imágenes en clave de género es fundamental para garantizar el éxito del conjunto de esfuerzos respecto a la promoción de la igualdad de género dentro de la empresa. La comunicación interna y externa debe respaldar la misión corporativa de contribuir a un sector y entorno empresarial y laboral más inclusivo.

## ACCIÓN 20

## Comunicación a la Comisión de Seguimiento de cambios importantes en la representatividad por género, superándose el umbral 40-60

Esta iniciativa busca avanzar en la consolidación de la igualdad de oportunidades y trato entre todas las personas en la empresa. Para ello se trabajará en para que en ninguno de los casos se supere el umbral 40-60 respecto a ningún género y, en caso de que esto sea así, detectar la motivación y posible resolución.

## ACCIÓN 21

## Mantenimiento de la difusión y publicidad del compromiso con la igualdad de oportunidades en los canales corporativos

Esta iniciativa busca mantener la difusión y publicidad del compromiso de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades es una acción transversal que busca dar continuidad a los primeros esfuerzos para garantizar la equidad entre todas las personas en el entorno laboral. La comunicación constante demuestra un compromiso real y continuo y mantiene la concienciación de toda la plantilla elevada.

## ACCIÓN 22

## Realización campañas de difusión internas y externa del Plan de Igualdad

Esta iniciativa busca impulsar las políticas internas por la lucha contra la desigualdad y la discriminación. Destinar campañas de difusión, tanto a nivel interno como externo, permite mejorar el posicionamiento en el sector, contribuir a la transformación de la sociedad y cumplir a largo plazo con el compromiso propio.

## ACCIÓN 23

## Incorporación de un resumen del Plan de Igualdad en el “Welcome Pack”

Esta iniciativa busca apostar por la mejora del ambiente laboral y reutilizando materiales existentes con el fin de generar sinergias y optimizar recursos y esfuerzos. Para ello centrará en detallar a las personas recién incorporadas la existencia, alcance y estado del Plan de Igualdad como mecanismo informativo previo.

## ACCIÓN 24

## Facilitación de medios para la aportación de sugerencias y propuestas de mejora a la persona responsable de Igualdad en la empresa

Esta iniciativa busca abrir canales de participación activa y anónima con el fin de mejorar el entorno laboral. Esto es sumamente importante en el ejercicio de continuidad del Plan, así como en su actualización, seguimiento y control. Por tanto, se deben facilitar medios para que las personas trabajadoras realicen aportaciones a la persona responsable de Igualdad.

## ACCIÓN 25

## Realización de acciones específicas, visibles y participativas los días 8 de marzo y 25 de noviembre en los centros de trabajo

Esta iniciativa busca reforzar el compromiso de la empresa con el desarrollo de acciones específicas, impulsando la visibilidad y participación en acciones ligadas a los días 8 de marzo y 25 de noviembre en los diferentes centros de trabajo.

## ACCIÓN 26

## Exposición clara y fehaciente de las responsabilidades respecto al PI a las personas y áreas afectadas

Esta iniciativa busca involucrar a todas las personas y áreas afectadas por el despliegue, mantenimiento y actualización del PI tras su aprobación en su primera versión, y que conozcan y asuman sus responsabilidades respecto a su funcionamiento normal y estructura de implementación.

## ACCIÓN 27

## Creación de una Guía de Comunicación de TECH para un lenguaje no sexista y no discriminatorio

Esta iniciativa busca producir documentación interna que sirva de referencia para las personas trabajadoras en sus funciones productivas habituales. Es decir, ofrecer contenidos e indicaciones consensuadas para la contribución contra los estereotipos y desigualdad de género. Por tanto, generar una Guía de Comunicación para un lenguaje no sexista y no discriminatorio resulta vital en este proceso de transformación.

## Eje 6.

# Violencia/acoso a las personas

---

### ACCIÓN 28

## Inclusión de un módulo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales

Esta iniciativa busca introducir un módulo específico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales.

### ACCIÓN 29

## Realización de acciones de sensibilización y comunicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, para toda la plantilla

Esta iniciativa busca generar mediante acciones de sensibilización y comunicación efectivas un entorno laboral más seguro e inclusivo, dotar de las herramientas necesarias a la plantilla para la detección de actitudes, prácticas y dinámicas de acoso sexual y por razón de sexo, así como para la detección de situaciones de acoso o de violencia producidas por razón de la orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales.

### ACCIÓN 30

## Establecimiento de vías de comunicación y espacios seguros para la canalización de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales

Esta iniciativa busca garantizar vías de comunicación confidenciales, así como espacios seguros específicos que sirvan de refugio ante situaciones de violencia sexual o acoso, situaciones de acoso o de violencia producidas por razón de la orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales, rompiendo el silencio y permitiendo que se tomen las medidas necesarias.

### ACCIÓN 31

## Apoyo desde la empresa a la posibilidad de realizar un traslado de sede a una mujer víctima de violencia de género

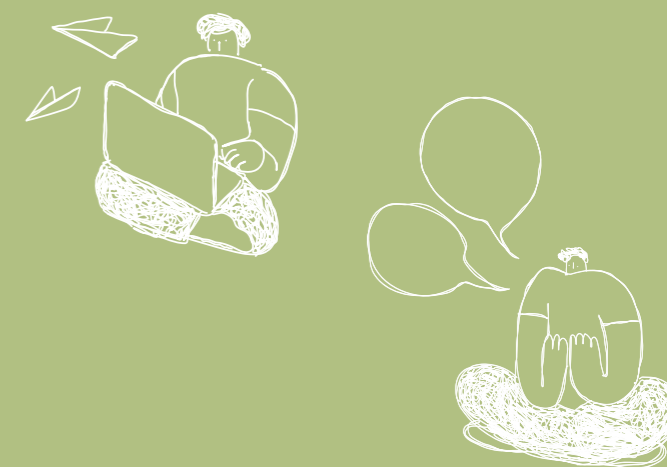
Esta iniciativa busca contribuir en los ámbitos en los que puede contribuir a una víctima de violencia de género de facto, como es a nivel laboral mediante la puesta en marcha de un protocolo de actuación coordinado con otros agentes e instituciones responsables de la seguridad de la víctima.

### ACCIÓN 32

## Elaboración de un protocolo ante casos de acoso y/o agresión sexual y/o violencia de género dentro de la empresa

Esta iniciativa busca la elaboración de un protocolo claro y efectivo para proteger a las víctimas en el ámbito laboral, proporcionándoles un marco de actuación y apoyo. Así, un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de violencia mejora el clima laboral y aumenta la confianza, la cohesión y la productividad.

# Evaluación y segui- miento



**El órgano encargado de las funciones de seguimiento y la evaluación será la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad**, que está conformado por tres representantes del Comité de Dirección de la empresa y por tres representantes de las personas trabajadoras, asegurando así una representación equilibrada y diversa de la organización.

**Objetivos del sistema de seguimiento y evaluación son:**

- **Velar por la correcta ejecución:** supervisar la ejecución del Plan para asegurar que se sigan las acciones y medidas propuestas. Actuar de manera ágil para introducir ajustes, mejoras y correcciones cuando se identifiquen desviaciones.
- **Controlar la evolución en el logro de metas y objetivos:** realizar un seguimiento sistemático del avance hacia las metas y

objetivos específicos del Plan, evaluando los resultados obtenidos en comparación con los objetivos propuestos.

- **Evaluar la eficacia y eficiencia del Plan:** medir la eficacia de las estrategias implementadas en el Plan de Igualdad. Esto implica analizar si las acciones llevadas a cabo están proporcionando los resultados esperados de manera eficiente, dada la escala y los recursos de la empresa.
- **Fomentar la colaboración y comunicación interna:** promover un ambiente de trabajo colaborativo, en el que la comunicación abierta y la cooperación entre los diferentes departamentos y personas de la empresa sean la norma. Asegurar que todas las personas implicadas en el Plan de Igualdad están alineadas, informadas y comprometidas con los objetivos comunes, facilitando así una implementación más efectiva y cohesiva del Plan.





**TECH**  
friendly