# PLAN DE IGUALDAD
# ENTRE MUJERES Y HOMBRES
# TECUNI S.A.U

**02/octubre/2025 – 01/octubre/2029**

Asesoría Técnica
Entidad Homologada por Emakunde
Bultz-lan consulting
emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetza erakundea
entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres

## ÍNDICE


1. INTRODUCCIÓN ..... 1
2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA ..... 2
   2.1. PERFIL, ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y RELACIONES CON EL ENTORNO ..... 2
   2.2. ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD ..... 3
   2.3. COMPROMISO ..... 4
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES ..... 5
   3.1. COMISIÓN NEGOCIADORA ..... 5
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL ..... 7
5. METODOLOGÍA ..... 8
   5.1. PROCESO DE TRABAJO DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 8
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO ..... 10
   6.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES ..... 10
7. INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA ..... 17
   7.1. MARCO CONCEPTUAL ..... 17
   7.2 ANÁLISIS RETRIBUTIVO ..... 18
   7.3 PLAN DE ACCIÓN ..... 20
8. PLAN DE ACCIÓN ..... 22
   8.1. PANEL DE OBJETIVOS Y ACCIONES ..... 22
   8.2. PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES ..... 23
9. CRONOGRAMAS ..... 31
   9.1. GLOBAL ..... 31
   9.2. 4 trimestre AÑO 2025 ..... 35
   9.3. AÑO 2026 ..... 37
   9.4. AÑO 2027 ..... 40
   9.5. AÑO 2028 ..... 43
   9.6. Hasta 3 trimestre AÑO 2029 ..... 46
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA ..... 49
11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO ..... 50
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS ..... 51
13. INDICADORES PRIORITARIOS ..... 52

# 1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Para la elaboración del Plan de Igualdad de TECUNI se han asumido los criterios establecidos por la legislación aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, modificada por la Ley 1/2022 de 3 de marzo.
- Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

El Plan ha sido elaborado por Bultz Lan Consulting S.L., consultora homologada por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades, desde el año 2006.

# 2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

## 2.1. PERFIL, ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y RELACIONES CON EL ENTORNO

Desde su fundación en 1972 como entidad privada, Tecuni ha evolucionado como empresa especializada en soluciones dentro del ámbito de las instalaciones eléctricas. Su trayectoria refleja un compromiso constante con la transformación tecnológica y la adaptación a los cambios del sector energético, lo que le ha permitido posicionarse como una referencia destacada en su ámbito. A 31 de diciembre de 2024 Tecuni cuenta con aproximadamente 275 personas en plantilla (34 mujeres y 241 hombres) y cuatro sedes enmarcadas en 4 provincias distintas (Bizkaia, Cantabria, Madrid y Gipuzkoa).

A lo largo de las décadas, su crecimiento sostenido ha estado respaldado por la confianza de su clientela, que valora la capacidad de Tecuni para responder a los desafíos con excelencia y profesionalismo. Su enfoque organizativo ha sido objeto de una modernización progresiva, incorporando metodologías ágiles y estructuras que favorecen la eficiencia operativa, la innovación y la valorización del talento humano.

En cuanto a su cultura empresarial, Tecuni promueve un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo, apostando por la mejora continua de procesos internos y por el bienestar de su plantilla. La Responsabilidad Social Corporativa ocupa un lugar prioritario en su estrategia, siendo la sostenibilidad y el impacto positivo en la sociedad pilares fundamentales.

Tecuni se integra en el grupo multinacional VINCI, una referencia internacional en el sector energético y de infraestructuras. En concreto, forma parte de su División de Energía, VINCI Energies, compuesta por más de 800 empresas distribuidas en más de 20 países europeos, lo que favorece un intercambio constante de conocimientos, buenas prácticas y metodologías que potencian la innovación y la eficiencia.

Esta dimensión internacional no solo amplía su capacidad técnica y de ejecución, sino que también refuerza el compromiso de la empresa con valores universales como la igualdad de trato y oportunidades, diversidad cultural y desarrollo sostenible. La red colaborativa de VINCI permite aplicar políticas inclusivas coherentes en todas las sedes, generando impacto positivo tanto en las condiciones laborales como en el entorno social donde opera.

## 2.2. ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD

A lo largo de su trayectoria, Tecuni ha implantado tres planes de igualdad, lo que le ha permitido adquirir un sólido bagaje en esta materia. Esta experiencia ha impulsado una transformación profunda y compartida entre las distintas áreas de la organización, dando lugar a la creación de protocolos específicos, la incorporación de procedimientos inclusivos y el despliegue de iniciativas orientadas a promover la equidad y visibilidad de mujeres en todos los niveles de la empresa.

- Participación en redes colaborativas para la igualdad:

Como parte de su evolución institucional, Tecuni ha formalizado su vinculación con entidades estratégicas que fomentan la cultura igualitaria:

  - Professional Women's Network (PWN): Asociación internacional dedicada al impulso del liderazgo femenino en el entorno empresarial. Tecuni forma parte desde 2019.
  - Red DenBBora: Plataforma respaldada por la Diputación Foral de Bizkaia y el Ayuntamiento de Bilbao, centrada en la conciliación de la vida profesional, familiar y personal. Tecuni está adherida desde 2018.

- Intervención activa en eventos y foros de sensibilización

El compromiso de Tecuni se ha evidenciado en su implicación como entidad promotora y participante en diversos actos que visibilizan y reflexionan sobre la igualdad, incluyendo:

  - Patrocinadores del Día de la Industria de FVEM desde el año 2019, con actividades como visitas escolares, charlas educativas y campañas de sensibilización.
  - Contribución en el Foro Mujer e Industria
  - Participación en sesiones formativas en diferentes organismos

- Proceso de renovación y proyección futura en la formación de trabajadores en materias de igualdad.

## 2.3. COMPROMISO

En Ortuella a 27 de Marzo de 2025

TECUNI S.A.U reafirma su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico.

Para llevar a cabo este propósito, la empresa se compromete a elaborar e implantar un nuevo plan de igualdad para los años 2026-2030 en el que se contemplarán los objetivos y acciones a adoptar en materia de gestión de personas, en lo relacionado con sus condiciones laborales y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, todo ello, mediante el correspondiente diagnóstico previo de la situación en nuestra organización, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real.

El proceso de trabajo será impulsado por una Comisión Negociadora constituida al efecto. Siendo conscientes de que las personas son las principales protagonistas del mismo, se facilitará su participación para recoger sus opiniones, necesidades y sugerencias en esta materia, informándoles en todo momento de la marcha del proceso.

Se contará con la asistencia técnica de una empresa externa homologada por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, que nos guiará en el proceso de la nueva creación del IV Plan de Igualdad (2026-2030).

Queremos agradecer de antemano vuestra colaboración.

Fdo.: Jose Alberto Campo Sancho
Director General de TECUNI .S.AU

# 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

## 3.1. COMISIÓN NEGOCIADORA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de TECUNI está compuesta por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras:

### Representando a la Empresa

Juan Antonio Andrés Jiménez, Dirección RRHH
Jessica Díaz Guzmán, Coordinadora RRHH
Miguel Tarela Aragunde, Gerente de negocio de Soluciones Urbanas
Juan Ricardo Juárez Rodriguez, Gerente de negocio de infraestructuras
María Elena Cobo Gómez, Gerente de negocio de Edificios Sostenibles
Juan Manuel Bielva Abascal, Gerente de negocio de Cantabria Subestaciones
Pedro Velarde Maza, Gerente de negocio de líneas norte AT
Urtzi Bergara Belausteguigoitia, Gerente de Desarrollo de Negocio
Iñigo Irazabal Casamitjana, Director financiero

### Representando a las personas trabajadoras

Cantabria:
Raúl Cano Gutiérrez (UGT)
Alejandra Fernández Gutiérrez (CCOO)

Bizkaia:
Francisco Díez Llanos (USO)
Juan Víctor Corrales Carral (USO)
Jon Mikel Martínez Esteban (USO)
Aitor Gutiérrez González (LAB)
Eduardo Martín García (ELA)
Gorka Perez Yagüe (CCOO)
Haritz Dehesa Garín (UGT)

Carecen de representación los centros de trabajo de:

1. **Madrid** Quintanavides, 15, Edificio 2 – 28050 Madrid (anteriormente Paseo de la Castellana, 41 – 2º -28046- Madrid) Con una plantilla de 49 personas (2 mujeres y 47 hombres).
- **Gipuzkoa** (Donosti ibilbidea, 100 – Pab. 19 20115 –Astigarraga. Con una plantilla de 6 personas (1 mujer y 5 hombres)

Siguiendo lo establecido en dicho artículo, la empresa ha procedido a comunicar a los sindicatos más representativos y más representativos del sector, en reiteradas ocasiones, su voluntad de iniciar el proceso de negociación del Plan de Igualdad. De algunos sindicatos no se ha recibido respuesta y, de otros, en las sucesivas invitaciones, se ha recibido una respuesta negativa. Se incluye como anexo la acreditación de este llamamiento reiterado.

Sus principales funciones son (art. 6 Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro):

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

# 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### Ámbito personal

Este plan es de aplicación para todas las personas de la empresa TECUNI SAU, en sus centros de trabajo cuyos datos son los que han formado parte del diagnóstico previo, que presten servicios o puedan prestarlos, durante la vigencia del mismo.

En aplicación de lo dispuesto en el art. 55.3 de la Ley 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 personas LGTBI, las personas trans, y particularmente, las mujeres trans, están expresamente incluidas en el alcance del presente Plan de igualdad.

### Ámbito territorial

Este plan es de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente existentes (Bizkaia, Cantabria, Gipuzkoa y Madrid) así como en aquellos que se crearan, si fuera el caso, durante la vigencia del plan.

Las direcciones de los cuatro centros de trabajo son:

2. Bizkaia: Parque Empresarial Abra Industrial s/n – 48530 – Ortuella – Bizkaia
3. Cantabria: Avda. Solvay, 359 – 39300 – Barreda-Torrelavega – Cantabria
4. Gipuzkoa: Bidebitarteko P.I. Donostia Ibilbidea 100, Pab.19 – Astigarraga - 20115 Gipuzkoa
5. Madrid: Quintanavides, 15, Edificio 2 – 28050 Madrid (anteriormente Paseo de la Castellana, 41 – 2º -28046- Madrid)

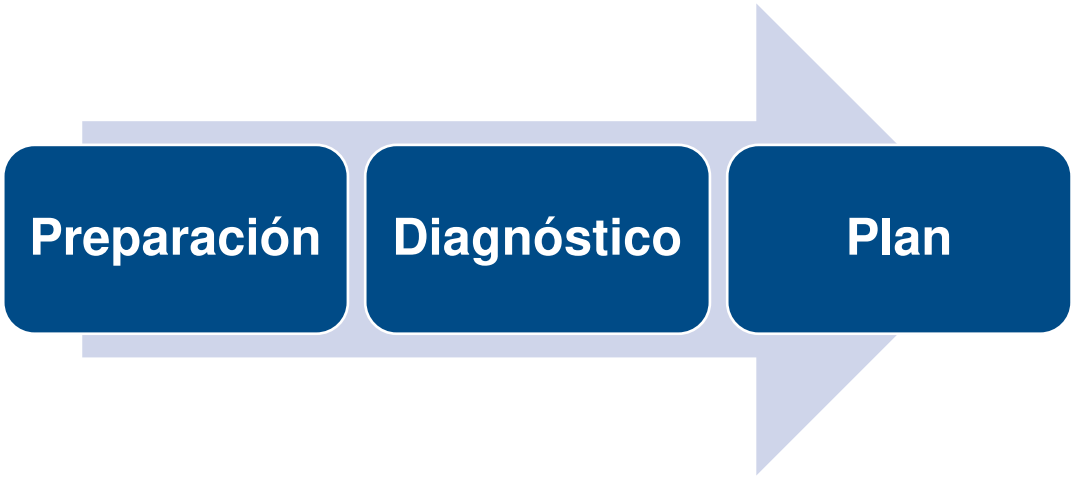
### Ámbito temporal

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de 4 años, 02.10.2025 al 01.10.2029.

# 5. METODOLOGÍA

## 5.1. PROCESO DE TRABAJO DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad ha respondido a las siguientes fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.




| Preparación | Diagnóstico | Plan |
|---|---|---|
| Asentar las bases y las estructuras para la buena marcha del proceso. | Detectar posibles desigualdades. Identificar áreas de | Adaptado a la realidad de la entidad que permita avanzar en áreas de mejora. |
| - Firma del Compromiso por parte de la Dirección.<br>- Constitución Comisión Negociadora.<br>- Plan de trabajo y cronograma. | - Recogida de datos y documentación.<br>- Informe de diagnóstico<br>- Actas de las reuniones mantenidas. | - Plan plurianual.<br>- Actas de las reuniones mantenidas. |

Para la elaboración del presente Plan para la Igualdad se ha trabajado desde estas dimensiones principales:

- Realización de un diagnóstico **cuantitativo y cualitativo** en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica el Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007 (y su actual reglamentación 901/2020 y 902/2020), y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas.
- Identificación de **expectativas, frenos y tracciones** de las personas del equipo de trabajo (Comisión negociadora), formada por representantes de la empresa y representantes de la plantilla.

En el proceso participativo y con la Comisión Negociadora se han identificado estas potenciales líneas de trabajo:

- Reforzar la formación en igualdad de la plantilla, por colectivos.
- Participar en el proyecto Morrokotudak*, para incorporación de mujeres.
- Adaptar los protocolos a las novedades legislativas, en concreto, el de acoso sexual y por razón de sexo.
- Fomentar las delegaciones paritarias en todo acto o evento de captación de estudiantes.
- Fomentar actos de encuentros de mujeres para recoger la opinión de las mujeres de forma integrada.
- Incluir el tema de igualdad en la encuesta de satisfacción que hacer la empresa cada 2 años.
- Hacer el seguimiento del plan de igualdad y comunicar los avances y logros conseguidos. Seguimiento anual de indicadores de retribuciones, distribución de la plantilla e información anónima y confidencial (sólo número) de posibles denuncias en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo. Seguimiento de los motivos de la desvinculación de las personas de plantilla.

# 6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

## 6.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES

A efectos de facilitar el análisis y la toma de decisiones de cara a la elaboración del Plan de Igualdad, a modo de resumen ejecutivo las conclusiones se han estructurado en base a 9 ejes estratégicos que se detallan a continuación, tomando como referencia el contenido mínimo de los diagnósticos de situación, establecido en el artículo 7.1 del RD 901/2020:

Ejes estratégicos

1. Estrategia y Política de Igualdad
2. Distribución de la plantilla. Clasificación profesional. Infrarrepresentación femenina
3. Procesos de selección y contratación
4. Formación y promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría salarial)
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal
7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contra la libertad sexual (acoso sexual y por razón de sexo)
8. Comunicación e imagen de igualdad
9. Actividad de la empresa y dimensión externa

A su vez por cada uno de los ejes identificados, las conclusiones se dividen en dos bloques: conclusiones positivas que facilitan el camino hacia la igualdad y aquellas otras que pueden suponer un freno a este proceso. En ambas podemos encontrar circunstancias externas e internas. En función de estos factores, las conclusiones se clasifican de la siguiente forma:

**Puntos fuertes**: son aquellos factores o circunstancias internas tendentes para facilitar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
**Oportunidades**: son aquellos factores o circunstancias externas que generan un contexto que facilita el logro de los objetivos de la organización.
**Áreas de mejora**: son aquellos factores o circunstancias internas que ofrecen margen de desarrollo, bien porque no se hacen o porque se llevan a cabo de forma incorrecta.
**Amenazas**: son aquellos factores o circunstancias externas que pueden perjudicar en el logro de los objetivos de la organización. Cuando esta amenaza se hace real, se convierte en problema.

## 1. Estrategia. Política de igualdad

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – La empresa se encuentra elaborando su IV Plan de Igualdad, por lo que cuenta con trayectoria en la materia.<br>– Tecuni es consciente de la masculinización del sector y de la empresa, y adopta medidas para poder incorporar talento de mujeres a su organización<br>– Se dispone de una Política de RSC firmada por la dirección y recoge la igualdad de oportunidades como uno de los principios.<br>– Se ha adquirido el compromiso de conseguir, en 2030, el 30% de mujeres en puestos directivos y el 30% en los comités de dirección del Grupo.<br>– En el informe de Estado de información no financiera y memoria de sostenibilidad se abordar la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos (estrategia, procesos organizativos, en PRL, salud laboral, dimensión externa…). Y en él se dispone de estadísticas desagregadas por sexo.<br>– La totalidad del personal directivo cuenta con formación en igualdad entre mujeres y hombres. lo que se presenta como una oportunidad para traccionar el proyecto de igualdad internamente.<br>– Tecuni ha definido una estrategia encaminada a promover la pluralidad y/o la igualdad de oportunidades.<br>– También ha desarrollado indicadores para medir la progresión de la diversidad en la plantilla.<br>– Los convenios de referencia incluyen un articulado a favor de la elaboración de planes de igualdad, a la prevención y tratamiento frente a la violencia y al acoso sexual y por razón de sexo.<br>– El Código de ética y comportamientos incluye un articulado sobre la prohibición de la discriminación, la violencia o el acoso, y sobre el fomento de la igualdad de oportunidades. | – Incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Misión, Visión y Valores<br>– No hay presencia de mujeres en el nivel estratégico, por lo que las personas que están definiendo la estrategia de negocio son en su mayoría hombres<br>– Sería conveniente incorporar la perspectiva de género en el plan estratégico<br>– Sería interesante visibilizar en el organigrama el sexo de las personas en cargos de responsabilidad, en los diferentes Niveles. |

## 2. Distribución de la plantilla. Clasificación profesional. Infrarrepresentación femenina

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – Al considerar la distribución por subgrupos en el nivel táctico la presencia de mujeres es superior.<br>– Con respecto a los datos de tendencia, ha aumentado la presencia de mujeres en el nivel táctico.<br>– La presencia relativa de mujeres y hombres en el nivel operativo indica proximidad a la igualdad.<br>– En dos de las unidades de negocio la distribución entre mujeres y hombres es paritaria<br>– En tres de los cuatro centros de trabajo la presencia relativa de mujeres es superior.<br>– Las posibles diferencias en la edad se deben a la propia distribución de la plantilla.<br>– Los intervalos más jóvenes tienen mayor presencia de mujeres lo que se presenta como una oportunidad para, en caso de continuidad en la empresa, conseguir un mayor equilibrio de mujeres y hombres.<br>– Las personas mayores de 60 (hombres en su totalidad), pueden considerarse también una oportunidad para la incorporación de mujeres ante futuras jubilaciones o jubilaciones parciales. | – La plantilla presenta una distribución masculinizada.<br>– El nivel estratégico está masculinizado, compuesto por 7 hombres. Con respecto a los datos de tendencia ha disminuido la presencia de mujeres 12pp.<br>– El nivel táctico, de responsabilidades intermedias, cuenta con mayor presencia de hombres.<br>– El nivel operativo se encuentra masculinizado.<br>– Se observa segregación ocupacional en la empresa, reflejo de la propia masculinización del sector. |

## 3. Procesos de selección y contratación

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – Tecuni cuenta con un documento de acogida y un proyecto onboarding<br>– Se cuenta con un sistema de clasificación profesional expuesto en cada uno de los convenios colectivos de aplicación.<br>– Se ha realizado una definición de puestos de trabajo que ha servido para la valoración de puestos de trabajo de igual valor.<br>– La empresa dispone de un procedimiento de contratación y desvinculación<br>– La empresa refiere haber analizado los diferentes procedimientos de RRHH (contratación, formación, promoción, movilidad, remuneración…) para verificar que garantizan la no discriminación por | – Sería interesante incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el documento de acogida y en el proyecto onboarding.<br>– Las personas encargadas de la selección no cuentan con formación en igualdad<br>– Sería interesante realizar una búsqueda especifica de mujeres para aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.<br>– La mayoría de las personas contratadas realizadas en el periodo de estudio han sido hombres.<br>– Los contratos relevo no han servido como fuente para la incorporación de mujeres a la empresa.<br>– Si bien el programa de becas ha servido |

| | |
|---|---|
| razón de sexo.<br>– Se dispone de diversas fuentes de reclutamiento y los procesos de selección se gestionan internamente.<br>– Entre los últimos 4 procesos de selección, las candidaturas de mujeres recibidas han sido inferior y en el 75% de los casos se ha contratado a una mujer.<br>– Las mujeres han salido de la organización en menor proporción, siendo la salida voluntaria la causa mayoritaria. | para la incorporación de mujeres, estas siguen en menor presencia (23%).<br>– Sería interesante conocer los motivos de desvinculación de las personas que salen voluntariamente, desagregado por sexo. |

## 4. Formación y promoción profesional

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – Tecuni dispone de una política de formación. A través de diferentes metodologías (entrevistas y plan) estudian las necesidades de formación de la plantilla para desarrollar sus competencias y profundizar en sus proyectos de carrera en el Grupo.<br>– La empresa incorpora en su EINF información comparativa de los últimos relacionada con la formación desagregada<br>– La formación se considera una herramienta fundamental para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras<br>– No se observan diferencias en el acceso a la formación entre mujeres y hombres.<br>– Toda la formación se realiza dentro de la jornada.<br>– El 90% de la formación se realiza de manera presencial, y el 10% restante online.<br>– Se realiza un procedimiento de promoción interno a través de la herramienta PEOPLE REVIEW<br>– Anualmente se realiza de manera obligatoria a todo el personal de oficina y técnico la evaluación del desempeño mediante una entrevista individual del management (EIM).<br>– Las medias de antigüedad de las personas que han promocionado a jefatura de proyecto y coordinación son similares entre mujeres (2,56) y hombres (2,52). | – Sería interesante incorporar la perspectiva de género en el DNF y, por consiguiente, en el plan derivado.<br>– Realizar un registro sistemático de las promociones<br>– La asistencia a formaciones ha sido mayoritaria en el caso de los hombres. También ellos han recibido un número superior de horas en cada área formativa.<br>– Los casos de promoción, si bien son reducidos, se han producido en el nivel táctico y ofrecen una casuística masculinizada |

### 5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría salarial)

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – La modalidad jornada completa y contrato indefinido es la mayoritaria de la empresa, tanto para mujeres como para hombres.<br>– Todas las mujeres y la mayoría de los hombres disponen de horario partido con jornada intensiva en periodo estival<br>– La empresa realiza registros retributivos anuales<br>– Se ha realizado una valoración de puestos de trabajo y una auditoria retributiva conforme a ese criterio, siguiendo las herramientas del Ministerio.<br>– La brecha global equipara es inferior al 25% que la ley refiere.<br>– En varias escalas, la diferencia retributiva es cercana a cero. En otras, las diferencias en promedio disminuyen en medianas. Todas las diferencias se deben a motivos desligados del sexo y relacionados con masculinización del sector en el que opera la empresa. | – El porcentaje de mujeres y hombres con jornada completa y contrato indefinido ha disminuido con respecto a la fecha de corte<br>– Aunque la brecha global es inferior a la referencia legal de contexto, presenta oportunidad de mejora, ya que se sitúa en un 15% en mediana. Las razones aluden a la masculinización del sector y, por tanto, de los puestos de responsabilidad y los de manos de obra directa, que conllevan pluses (tanto complementos como percepciones extrasalariales), y la mayor antigüedad de los hombres.<br>– Se han identificado diferencias en algunas escalas debidas a la masculinización del sector y de los puestos de trabajo vinculados con ello (gerencias y jefaturas), mostrando además, cierta segregación ocupacional. |

### 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – La empresa dispone de medidas que superan la legislación vigente<br>– Tecuni dispone de servicios para el apoyo a la conciliación, tales como cheque guardería y tique restaurante.<br>– La empresa cuenta con una política de desconexión digital<br>– Conoce el dato de las personas que tiene menores a su cargo, desagregado por sexo. | – Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas.<br>– Sería interesante realizar un plan de conciliación |

### 7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual (acoso sexual y acoso por razón de sexo)

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – La empresa dispone de Servicio Propio de Prevención y de un plan que refiere con perspectiva de género.<br>– La empresa cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que se | – Sería interesante abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género.<br>– Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y |

| | |
|---|---|
| constituye de forma paritaria entre la empresa y la RLPT<br>– Ha formado al personal de prevención en la integración de la perspectiva de género en la gestión de prevención en obras de construcción<br>– La ratio de utilización de taquillas, baños, vestuarios es el adecuado a la distribución de mujeres y hombres.<br>– Se realizan pruebas específicas para mujeres y hombres en la vigilancia de la salud.<br>– Existe patronaje de ropa y calzado de trabajo diferente para mujeres y hombres<br>– La empresa dispone de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo<br>– Tecuni ha comunicado el protocolo a las personas trabajadoras, así como tiene definida la Asesoría Confidencial y el canal de denuncias.<br>– No se ha producido denuncia por acoso sexual o por razón de sexo durante el periodo de análisis del diagnóstico.<br>– Tampoco se han recibido quejas por comentarios/ chistes sexistas | hombres.<br>– Realizar una reflexión sobre el absentismo y la inclusión del permiso de nacimiento y de lactancia en el mismo.<br>– Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas.<br>– Formar a las personas encargadas de activar el protocolo. |

## 8. Comunicación e imagen de igualdad

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – La empresa dispone de procedimiento de comunicación, si bien carece de perspectiva de género.<br>– Se dispone de diversos canales de comunicación interna y externa que pueden servir de herramienta útil de difusión de contenidos relacionados con el Plan y la igualdad<br>– Utiliza un gran número de imágenes neutras, relativas a la actividad de la empresa<br>– Diversas comunicaciones de la empresa están relacionadas con la igualdad de oportunidades, visibilizando experiencias de mujeres trabajadoras, alianzas con asociaciones, etc.<br>– Muchas de las imágenes de la web representan una composición equilibrada de mujeres y hombres. | – Revisar el procedimiento de comunicación según la perspectiva de género.<br>– El uso del lenguaje presenta oportunidades de mejora en todos los soportes revisados (Trabajadores, clientes, proveedores, encargado, compañero, el responsable, el director, el jefe, los agentes, empleados, usuarios, consumidores, aliados, competidores, los profesionales, el afectado, directivos, administradores, colaboradores, interlocutor directo, ciudadanos, los representantes de los trabajadores, incluida la denominación de cargos y puestos en la descripción de estos.<br>– Formar al personal encargado de comunicación en la aplicación de la perspectiva de género en lenguaje e imágenes |

## 9. Actividad de la empresa y dimensión externa

| Puntos fuertes y oportunidades | Áreas de mejora y amenazas |
|---|---|
| – Se dispone de un procedimiento de compras, de evaluación de proveedores de materiales y de contratos a subcontratas<br>– La empresa colabora con organizaciones con PWN y la red Denbbora<br>– Se analiza la percepción de la satisfacción de la clientela de manera anual.<br>– Tecuni cuenta con un procedimiento para recoger, analizar y solventar posibles reclamaciones de la clientela<br>– Se evalúa a las empresas proveedoras desde el inicio de la actividad comercial considerando variables como la calidad, precio, servicios… entre las que incluye si estas disponen medidas en materia de igualdad de oportunidades, medidas de conciliación y beneficios sociales para las personas trabajadoras. | – Sería interesante disponer de sistemática por si alguna reclamación por parte de la clientela pudiera estar relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres.<br>– Sería interesante incluir algún ítem relacionado con la igualdad en el análisis de la satisfacción de la clientela. |

# 7. INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

## 7.1. MARCO CONCEPTUAL

La Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para llevar a cabo el análisis de la política retributiva de la empresa se han tomado como referencia los siguientes criterios legales:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El art. 6 del citado Real Decreto 902/2020 establece que:

> *Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:*
> *a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*
> *b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.*

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación profesional respecto al año 2024. Ha utilizado para ello la Herramienta para elaboración del registro retributivo del Ministerio de Igualdad. Los datos salariales se refieren a los importes efectivamente percibidos, por lo que engloban la casuística de las diferentes horas trabajadas (medidas de conciliación, incorporaciones recientes, jornadas parciales, etc.).

La diferencia salarial se ha calculado con la fórmula:

$$\frac{\text{Salario de hombres} - \text{Salario de mujeres}}{\text{Salario de hombres}}$$

Las diferencias con signo positivo serían por tanto aquellas en las que el promedio de los hombres es superior y las diferencias con signo negativo las que muestran unos promedios superiores en mujeres.
Se han ofrecido datos globales, así como por los diferentes conceptos retributivos identificados por la empresa.

## 7.2 ANÁLISIS RETRIBUTIVO

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación profesional incluida en los convenios colectivos de la industria siderometalúrgica.

Para comenzar con el análisis, se ha llevado a cabo una observación de **la brecha salarial no ajustada**, que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de mujeres y hombres, dato con el que no se puede concluir la existencia de discriminación salarial, pero que permite analizar si se mantienen posiciones equivalentes en la organización o se presenten asimetrías en la asunción de responsabilidades y diferentes jornadas.

Se muestran a continuación las **brechas globales o no ajustadas** en promedio y mediana identificadas. La brecha identificada 18% en equiparado promedio y de 15% en mediana equiparada, se explica por los siguientes motivos:

- Mayor número de hombres ocupando posiciones de responsabilidad (gerencias y jefaturas)
- Mayor número de hombres en puestos de trabajo de mano de obra directa, los cuáles conllevan pluses, incluidos los extrasalariales, como las dietas.
- La antigüedad de los hombres es superior al de las mujeres
- Hay un mayor número de hombres que participan en las acciones del Plan Castor.

En cuanto al análisis de la **brecha salarial ajustada**, nos referimos a ella como el cálculo de la diferencia de retribuciones de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características que comparten tanto mujeres como hombres según las categorías o grupos profesionales. Al analizar las diferencias identificadas se explican por complementos salariales y percepciones extrasalariales vinculadas a puestos que se encuentran masculinizados y a la participación voluntaria en el plan Castor (igualmente masculinizado).

| Grupos | Categoría profesional/convenio |
|---|---|
| 1 | Ingenierías Sup. / Grado + Máster |
| | Licenciaturas |
| 2 | Ingenierías Técnicas / Grado |
| | Diplomaturas |
| 3 | Jefatura de Áreas y Servicios |
| 4 | Encargado/as |
| | Jefe/a Obra Junior |
| | Técnico/as Organización |
| 5 | Oficial/a Electricista de 1ª |
| | Oficial/a Electricista de 2ª |
| | Chófer de Camión |
| | Administrativo/a de 1ª |
| | Administrativo/a de 2ª |
| 6 | Oficial/a Electricista de 3ª |
| | Auxiliares administrativos |
| | Técnicos/as |
| | Peón Especialista |
| 7 | Aprendiz |

| | *Hombre* | *Mujer* |
|---|---|---|
| ***GRUPO 01*** | *13* | 3 |
| | | |
| ***GRUPO 02*** | *13* | 0 |
| | | |
| ***GRUPO 04*** | *45* | 18 |
| | | |
| ***GRUPO 05*** | *165* | 11 |
| | | |
| ***GRUPO 06*** | *31* | 5 |
| | | |
| ***GRUPO 07*** | *9* | 3 |
| | | |

### Auditoría retributiva

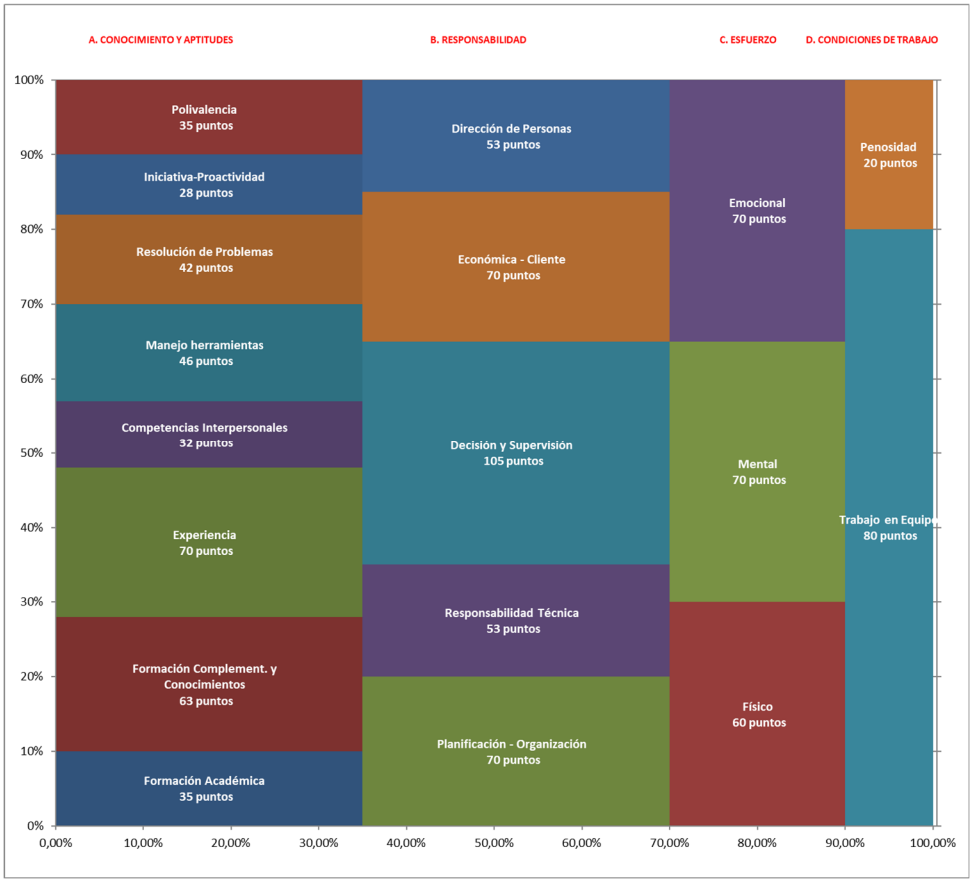
La empresa ha realizado una valoración de puestos de trabajo siguiendo las orientaciones de la herramienta de los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía social. En ella se han considerado cuatro principales variables: conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Una vez realizada la valoración de puestos se ha procedido a realizar un segundo registro siguiendo dicho criterio. Se han obtenido 9 escalas que son las siguientes:

| Escala | Puestos de Trabajo | Valoración | Banda Valoración |
|---|---|---|---|
| E-01 | Directores de Área | 887 | 800-1000 |
| | GN | 871 | |
| E-02 | RN | 737 | 650-800 |
| E-03 | Jefe Obra | 614 | 500-650 |
| | Jefe Dpto. (Coordinador) | 554 | |
| E-04 | Encargado Obra | 475 | 450-500 |
| | Jefe Obra Junior/Téc. Produc. | 469 | |
| | Técnico Controller Financiero | 495 | |
| E-05 | Oficial 1ª Jefe Grupo | 447 | 400-450 |
| | Técnico Informática | 418 | |
| | Técnico de Desarrollo | 406 | |
| | Técnico Prevención-Calidad | 404 | |
| | Administración Serv. Centralizados | 404 | |
| | Administración Producción | 404 | |
| E-06 | Oficial 1ª Electricista | 362 | 350-400 |
| E-07 | Oficial 2ª Electricista | 305 | 300-350 |
| | Chófer Camión | 310 | |
| E-08 | Oficial 3ª Electricista / Aux. admv. | 252 | 200-300 |
| | Peón Especialista | 231 | |
| | Limpieza | 224 | |
| E-09 | Aprendiz Oficina | 167 | 0-200 |
| | Aprendiz Producción | 167 | |

| | Hombre | Mujer |
|---|---|---|
| ESCALA 1 | 8 | |
| ESCALA 2 | 13 | 2 |
| ESCALA 3 | 23 | 3 |
| ESCALA 4 | 18 | 11 |
| ESCALA 5 | 26 | 13 |
| ESCALA 6 | 85 | |
| ESCALA 7 | 62 | 3 |
| ESCALA 8 | 32 | 5 |
| ESCALA 9 | 9 | 3 |

Los factores y su ponderación son los indicados en la tabla siguiente:




Se han analizado las cifras en su totalidad y se han explicado las diferencias identificadas, grupo a grupo y escala a escala. El análisis retributivo completo se presenta en un anexo al presente plan de igualdad.

A continuación, se exponen las conclusiones derivadas del análisis:

Tecuni es una empresa masculinizada, que cuenta con un mayor número de hombres en puestos de responsabilidad, tanto en gerencia como en jefaturas. Asimismo, se aprecia cierta segregación ocupacional, situándose los hombres en puestos relacionados con obras y a las mujeres en puestos de oficina. Ello repercute en que los hombres perciben diversos pluses retributivos (dietas, kilometraje, primas variables, nocturnidad, reten…), vinculados a puesto que las mujeres no, al estar ocupando posiciones en mano de obra indirecta en su mayoría.

La empresa mantendrá una actitud vigilante para garantizar una retribución sin discriminación, monitorizando los registros salariales anuales, y estableciendo las acciones correspondientes que se incluirán en el Plan de Igualdad.

## 7.3 PLAN DE ACCIÓN

Del análisis de la auditoría retributiva realizada y su contraste, se deriva una propuesta de medidas de mejora en este ámbito que se contienen en el área 4 del presente Plan de igualdad:

| **Objetivo 1** | Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, y analizar sus diferencias | RRHH | Anualmente 2 trim 26, 27, 28 y 29 | Dirección RLPT | Registro Salarial Indicadores principales |
| 2. Establecer un plan de mejora en su caso. | RRHH | Anualmente | Dirección RLPT | Plan de mejora |
| | | | | |

Los mecanismos de seguimiento y evaluación de este plan de acción son los propios del Plan de Igualdad.

### 7.4 VIGENCIA

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del presente plan de igualdad del que forma parte, es decir 02.10.2025 al 01.10.2029

# 8. PLAN DE ACCIÓN

## 8.1. PANEL DE OBJETIVOS Y ACCIONES

| **1. Estrategia y política de igualdad** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. |
| Objetivo 2 | Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad. |

| **2. Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas |

| **3. Procesos de selección y contratación** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género |

| 4. **Formación y promoción profesional** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Aumentar la formación en igualdad de la plantilla. |
| Objetivo 2 | Afianzar una gestión no discriminatoria de la promoción |

| **5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (Registro y auditoria retributiva)** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo |

| **6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |

| **7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales |
| Objetivo 2 | Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales |

| **8. Comunicación e imagen de igualdad** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género. |

| **9. Actividad de la empresa y dimensión externa** | |
|---|---|
| Objetivo 1 | Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización. |

## 8.2. PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES

### 1. Estrategia y política de igualdad

| **Objetivo 1** | Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los valores de la empresa | Dirección | 4 trim 2026 | Dirección<br>Comisión<br>Plantilla | Nueva redacción MVV |
| 2. Visibilizar en el organigrama el sexo de las personas en cargos de responsabilidad, en los diferentes niveles | Dirección<br>RRHH | 1 trim 2026 | Dirección<br>Comisión<br>Plantilla | Organigrama |
| 3. Realizar una encuesta a la plantilla para conocer el grado de satisfacción con la igualdad entre mujeres y hombres | Dirección<br>RRHH | 4 trim 2026<br>2 trim 2029 | Comisión<br>Plantilla | Indicadores de satisfacción y valoración diferentes aspectos |
| 4. Nombrar y comunicar la persona responsable de igualdad. Aumentar la formación en igualdad de la misma | RRHH | 4 trim 2026<br>4 trim 2028 | Persona responsable | Programa formativo y horas realizadas (ref Escuela Virtual de Igualdad / Máster). |
| 5. Continuar la alianza con entidades (centros de formación, FVEM, PWN…) para atraer mujeres al sector industrial | Dirección<br>RRHH<br>Comisión | Durante la vigencia del plan | Comisión<br>Plantilla | Informe de actividad / indicadores principales |
| | | | | |

| **Objetivo 2** | Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad. | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Comunicar el inicio de la implantación del plan de igualdad | Dirección<br>RRHH | 4 trim 2025 | Plantilla | Registro de comunicación |
| 2. Realizar un plan de trabajo para la CS (funciones, periodicidad reuniones, tareas, y resultados esperados). | Comisión | 4 Trim 2025 | Comisión<br>Plantilla | Plan de trabajo para el seguimiento y evaluación. Indicadores principales |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. | Comisión | Durante la vigencia del plan | Comisión Plantilla | Actas firmadas y documentación de proyecto |
| 4. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan. | Comisión | 4 Trim 2026, 2027 y 2028 | Dirección Plantilla | Informe de progreso anual e indicadores principales |
| 5. Elaborar un informe final del plan. | Comisión | 3 Trim 2029 | Dirección Plantilla | Informe final e indicadores principales |

### 2. Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

| **Objetivo 1** | Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo en todas las variables de condiciones laborales (selección, formación, promoción, contratación, medidas de conciliación). | Dirección RRHH | 1 trim 28 | Plantilla CS | Registro sistematizado de los datos |
| 2. Identificar e implantar medidas para incorporar mujeres en áreas infrarrepresentadas (Estratégica, de gestión y Operativa | Dirección RRHH | Durante vigencia del plan | Mujeres candidatas Plantilla | Listado de medidas implantadas |

### 3. Selección y contratación. Clasificación profesional y condiciones de trabajo

| **Objetivo 1** | Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el documento de acogida y en el proyecto onboarding. | RRHH | 2 trim 2026 | Personas incorporadas | Documentación adaptada |
| 2. Incorporar el proceso de selección del grupo Vinci (orientaciones para la selección no discriminatoria). | RRHH | 2 trim 2026 | Nuevas incorporaciones | Proceso de selección |
| 3. Realizar una búsqueda especifica de mujeres para incorporarlas en aquellos | RRHH | Durante la vigencia del plan | Personas candidatas | Registro de procesos selectivos e |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, procurando siempre, al menos, una mujer en la terna final de decisión. | | | | indicadores principales. |
| 4. | Valorar la participación en el programa morrokotudak *Convocatoria para el año 2025 de subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak). Acciones formativas con compromiso de contratación. (Financiación para los contratos de trabajos realizados)* | RRHH | Durante vigencia del plan | Mujeres candidatas | Mujeres incorporadas |
| 5. | Reforzar la vía de becas para la incorporación de mujeres | RRHH | Durante vigencia del plan | Mujeres candidatas | Registro de proceso selectivo e indicadores principales |
| 6. | Mantener el registro de participantes en los procesos de selección, considerando vía de acceso, participantes y sexo de las personas. | RRHH | Anual 1 trim 26, 27, 28 y 29 | Dirección Comisión | Registro de los procesos de selección con indicadores |
| 7. | Mantener la revisión del lenguaje en las ofertas de trabajo, especialmente en la denominación del puesto | RRHH | Anual 1 trim 26, 27, 28 y 29 | Personas candidatas | Muestreo de ofertas |

### 4. Formación y promoción profesional

| **Objetivo 1** | Aumentar la formación en igualdad de la plantilla. | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Realizar un plan de formación en materia de igualdad, que acompañe al plan de igualdad, segmentando colectivos y temas (sesgos en las funciones directivas y de responsabilidad, conceptos básicos en empresa, acoso | RRHH | 1 trim 26<br>1 trim 28 | Plantilla en su totalidad | Plan de formación para la vigencia del plan (4 años) |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | sexual y por razón de sexo, comunicación igualitaria,) | | | | |
| 2. | Mantener un registro de las formaciones impartidas en todas las áreas, desagregado por sexo (derivado del plan previo) | RRHH | Anual, 1 trim 26, 27. 28 y 29 | Dirección Comisión | Registro de formaciones con indicadores clave |
| 3. | Reservar un porcentaje anual para acciones de formación en igualdad | RRHH | Anualmente | Plantilla | Dotación presupuestaria |

| **Objetivo 2** | Afianzar una gestión no discriminatoria en la promoción | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Mantener el proyecto de identificación de mujeres promocionables y su desarrollo dentro de la organización (derivado plan anterior), a posiciones de responsabilidad. | RRHH | 1 trim 27<br>1 trim 29 | Mujeres de plantilla<br>Comisión | Documento con acciones e indicadores |
| 2. Incorporar el protocolo de promoción con perspectiva de género del grupo Vinci | RRHH | 1 trim 27 | Plantilla<br>Comisión | Protocolo |
| 3. Mantener un registro sistemático de las promociones | RRHH | Durante la vigencia del plan | Dirección<br>Comisión<br>Plantilla | Registro de promociones |

## 5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoria retributiva)

| **Objetivo 1** | Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, y analizar sus diferencias | RRHH | Anualmente<br>2 trim 26, 27, 28 y 29 | Dirección<br>RLPT | Registro Salarial<br>Indicadores principales |
| 2. Establecer un plan de mejora en su caso. | RRHH | Anualmente | Dirección<br>RLPT | Plan de mejora |

### 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar

| **Objetivo 1** | Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Mantener una actitud de escucha ante necesidades de conciliación que puedan presentarse | RRHH | Durante la vigencia del plan | Plantilla | Solicitudes. Indicadores principales |
| 2. Realizar un plan de conciliación | Dirección RRHH | 3 trim 2027 | Plantilla | Plan de conciliación Convocatoria GV 2026 |
| 3. Mantener la presencia en la red Denbbora, como foro de buenas prácticas en materia de conciliación | RRHH | Durante la vigencia del plan | Comisión Plantilla | Memoria de actividad |

### 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

| **Objetivo 1** | Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género. | Seguridad y Salud | Durante la vigencia del plan | Plantilla | Campañas e indicadores principales. Informe anual |
| 2. Avanzar en la introducción de la perspectiva de género en el plan de PRL | RRHH Seguridad y Salud | Durante la vigencia del plan | Plantilla CS | Doc con identificación de avances |
| 3. Realizar una reflexión sobre el absentismo y la inclusión del permiso de nacimiento y de lactancia en el mismo | RRHH Seguridad y Salud | 4 trim 2026 | Plantilla CS | Informe |

| Objetivo 2 | Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas. | RRHH | 4 trim 25 | Plantilla | Protocolo adaptado |
| 2. Formar a las personas encargadas de activar el protocolo. | RRHH | 2 trim 26<br>2 trim 28 | Plantilla | Registro de formación |
| 3. Sensibilizar y/o formar en el uso del protocolo a las personas de plantilla (alcance del mismo, dentro y fuera de la empresa). | RRHH | 4 trim 26<br>4 trim 27<br>4 trim 28 | Plantilla | Programa formativo, duración y asistentes |
| 4. Mantener un registro anual de incidencias | RRHH | Anualmente<br>1 trim 26, 27, 28 y 29 | Dirección, Comisión Plantilla | Registro anónimo y codificado. Indicadores principales. Informe anual |

## 8. Comunicación e imagen de igualdad

| Objetivo 1 | Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género. | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Revisar el procedimiento de comunicación según la perspectiva de género. | RRHH<br>CS | 4 trim 2026 | Personas con función comunicativa Plantilla | Procedimiento de comunicación |
| 2. Elaborar una guía/decálogo de uso no sexista del lenguaje, con los términos más utilizados en la empresa<br>3. | RRHH | 4 trim 2026 | Plantilla | Guía de uso no sexista del lenguaje |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. | Formar al personal encargado de comunicación en la aplicación de la perspectiva de género en lenguaje e imágenes | RRHH | 2 trim 2027 | Personas con función comunicativa Plantilla | Registro de formación |
| 5. | Realizar el análisis de un muestro de las comunicaciones de la empresa, desde el punto de vista de lenguaje e imágenes | Comision RRHH | Anual 1 trim 26, 27, 28 y 29 | Dirección plantilla | Muestro realizado y conclusiones |
| 6. | Generar un foro para recoger opiniones y necesidades de las mujeres de la plantilla | RRHH | 1 trim26 1 trim 28 | Mujeres plantilla Dirección Comisión | Documento conclusiones Medidas incorporadas |
| 7. | Integrar el calendario anual de Vinci para conmemorar las fechas más significativas en igualdad (8M, 25N…) | Comisión | Durante la vigencia del plan | Plantilla Grupos de interés | Memoria de cada actividad con indicadores M/H |
| 8. | Generar y difundir internamente mensajes de igualdad vinculados a los momentos de seguimiento del plan de igualdad | Comisión | En las reuniones de seguimiento | Plantilla | Mensajes compartidos |
| 9. | Mantener el apoyo a los mensajes de igualdad con representación de mujeres y hombres en las actuaciones de la empresa. | Dirección RRHH Comisión | Durante la vigencia del plan | Plantilla Grupos de interés | Memoria de cada actividad con indicadores M/H. Informe anual |

## 9. Actividad de la empresa y dimensión externa

| **Objetivo 1** | Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización. | | | |
|---|---|---|---|---|
| Acción | Responsable | Fecha | Personas destinatarias | Registro/indicador |
| 1. Trasladar a las empresas colaboradoras la política de tolerancia cero a la violencia y difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. | DIRECCION RRHH DPTOS RELACIONADOS | Cada vez que se produce la relación | Empresas colaboradoras | Documento difusión protocolo anexo al contrato mercantil |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2. Trasladar a empresas, entidades y grupos de interés, la apuesta decidida por la igualdad de Tecuni, a través de los foros en los que participa, de los centros y empresas con los que mantiene relación. | DIRECCION RRHH | Anual<br>1 trim 26, 27, 28 y 29 | Grupos de interés de Tecuni | Documento resumen con indicadores M/H |

# 9. CRONOGRAMAS

## 9.1. GLOBAL

| **Área 1: Estrategia. Política de igualdad**<br>**Objetivo 1.1**: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| **1.** Incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los valores de la empresa | | | | | |
| 2. Visibilizar en el organigrama el sexo de las personas en cargos de responsabilidad, en los diferentes niveles | | | | | |
| 3. Realizar una encuesta a la plantilla para conocer el grado de satisfacción con la igualdad entre mujeres y hombres | | | | | |
| 4. Nombrar y comunicar la persona responsable de igualdad. Aumentar la formación en igualdad de la misma | | | | | |
| 5. Continuar la alianza con entidades (centros de formación, FVEM, PWN…) para atraer mujeres al sector industrial | | | | | |

| **Objetivo 1.2:** Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad. | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Comunicar el inicio de la implantación del plan de igualdad | | | | | |
| 2. Realizar un plan de trabajo para la CS (funciones, periodicidad reuniones, tareas, y resultados esperados). | | | | | |
| 3. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. | | | | | |
| 4. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan. | | | | | |
| 5. Elaborar un informe final del plan. | | | | | |

| **Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**<br>**Objetivo 2.1:** Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo en todas las variables de condiciones laborales (selección, formación, promoción, contratación, medidas de conciliación). | | | | | |
| 2. Identificar e implantar medidas para incorporar mujeres en áreas infrarrepresentadas (Estratégica, de gestión y Operativa | | | | | |

| **Área 3: Procesos de selección y contratación**<br>**Objetivo 3.1:** Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el documento de acogida y en el proyecto onboarding. | | | | | |
| 2. Incorporar el proceso de selección del grupo Vinci (orientaciones para la selección no discriminatoria). | | | | | |
| 3. Realizar una búsqueda especifica de mujeres para incorporarlas en aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, procurando siempre, al menos, una mujer en la terna final de decisión. | | | | | |
| 4. Valorar la participación en el programa morrokotudak<br>Convocatoria para el año 2025 de subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak). Acciones formativas con compromiso de contratación. (Financiación para los contratos de trabajos realizados) | | | | | |
| 5. Reforzar la vía de becas para la incorporación de mujeres | | | | | |
| 6. Mantener el registro de participantes en los procesos de selección, considerando vía de acceso, participantes y sexo de las personas. | | | | | |
| 7. Mantener la revisión del lenguaje en las ofertas de trabajo, especialmente en la denominación del puesto | | | | | |

| **Área 4: Formación y promoción profesional**<br>**Objetivo 4.1:** Aumentar la formación en igualdad de la plantilla | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Realizar un plan de formación en materia de igualdad, que acompañe al plan de igualdad, segmentando colectivos y temas (sesgos en las funciones directivas y de responsabilidad, conceptos básicos en empresa, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación igualitaria,) | | | | | |
| 2. Mantener un registro de las formaciones impartidas en todas las áreas, desagregado por sexo (derivado del plan previo) | | | | | |
| 3. Reservar un porcentaje anual para acciones de formación en igualdad | | | | | |

| **Objetivo 4.2:** Afianzar una gestión no discriminatoria de la promoción | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mantener el proyecto de identificación de mujeres promocionables y su desarrollo dentro de la organización (derivado plan anterior), a posiciones de responsabilidad. | | | | | |
| 2. Incorporar el protocolo de promoción con perspectiva de género del grupo Vinci | | | | | |
| 3. Mantener un registro sistemático de las promociones | | | | | |

| **Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)**<br>**Objetivo 5.1:** Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, y analizar sus diferencias | | | | | |
| 2. Establecer un plan de mejora en su caso. | | | | | |

| **Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**<br>**Objetivo 6.1:** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**.** | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mantener una actitud de escucha ante necesidades de conciliación que puedan presentarse | | | | | |
| 2. Realizar un plan de conciliación | | | | | |
| 3. Mantener la presencia en la red Denbbora, como foro de buenas prácticas en materia de conciliación | | | | | |

| **Área 7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual**<br>**Objetivo 7.1:** Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género. | | | | | |
| 2. Avanzar en la introducción de la perspectiva de género en el plan de PRL | | | | | |
| 3. Realizar una reflexión sobre el absentismo y la inclusión del permiso de nacimiento y de lactancia en el mismo | | | | | |

| **Objetivo 7.2:** Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas. | | | | | |
| 2. Formar a las personas encargadas de | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | activar el protocolo. | | | | | |
| 3. | Sensibilizar y/o formar en el uso del protocolo a las personas de plantilla. | | | | | |
| 4. | Mantener un registro anual de incidencias | | | | | |

| **8. Comunicación e imagen de igualdad**<br>**Objetivo 8.1:** Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Revisar el procedimiento de comunicación según la perspectiva de género. | | | | | |
| 2. Elaborar una guía/decálogo de uso no sexista del lenguaje, con los términos más utilizados en la empresa | | | | | |
| 3. Formar al personal encargado de comunicación en la aplicación de la perspectiva de género en lenguaje e imágenes | | | | | |
| 4. Realizar el análisis de un muestro de las comunicaciones de la empresa, desde el punto de vista de lenguaje e imágenes | | | | | |
| 5. Generar un foro para recoger opiniones y necesidades de las mujeres de la plantilla | | | | | |
| 6. Diseñar un calendario anual para conmemorar las fechas más significativas en igualdad (8M, 25N…) | | | | | |
| 7. Generar y difundir internamente mensajes de igualdad vinculados a los momentos de seguimiento del plan de igualdad | | | | | |
| 8. Mantener el apoyo a los mensajes de igualdad con representación de mujeres y hombres en las actuaciones de la empresa. | | | | | |

| **Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa**<br>**Objetivo 9.1:** Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización | **4 trim 2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **3 trim 2029** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Trasladar a las empresas colaboradoras la política de tolerancia cero a la violencia y difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | |
| 2. Trasladar a empresas, entidades y grupos de interés, la apuesta decidida por la igualdad de Tecuni, a través de los foros en los que participa, de los centros y empresas con los que mantiene relación. | | | | | |

### 9.2. 4 trimestre AÑO 2025

| **Área 1: Estrategia. Política de igualdad** | **4 trim 2025** |
|---|---|
| **Objetivo 1.1**: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. | |
| 5. Continuar la alianza con entidades (centros de formación, FVEM, PWN…) para atraer mujeres al sector industrial | |

| **Objetivo 1.2:** Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad. | **4 trim 2025** |
|---|---|
| 1. Comunicar el inicio de la implantación del plan de igualdad | |
| 2. Realizar un plan de trabajo para la CS (funciones, periodicidad reuniones, tareas, y resultados esperados). | |
| 3. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. | |

| **Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina** | **4 trim 2025** |
|---|---|
| **Objetivo 2.1:** Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas | |
| 2. Identificar e implantar medidas para incorporar mujeres en áreas infrarrepresentadas (Estratégica, de gestión y Operativa | |

| **Área 3: Procesos de selección y contratación** | **4 trim 2025** |
|---|---|
| **Objetivo 3.1:** Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género | |
| 3. Realizar una búsqueda especifica de mujeres para incorporarlas en aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, procurando siempre, al menos, una mujer en la terna final de decisión. | |
| 4. Valorar la participación en el programa morrokotudak<br>Convocatoria para el año 2025 de subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak). Acciones formativas con compromiso de contratación. (Financiación para los contratos de trabajos realizados) | |
| 5. Reforzar la vía de becas para la incorporación de mujeres | |

| **Área 4: Formación y promoción profesional** | **4 trim 2025** |
|---|---|
| **Objetivo 4.1:** Aumentar la formación en igualdad de la plantilla | |
| 3. Reservar un porcentaje anual para acciones de formación en igualdad | |

| **Objetivo 4.2:** Afianzar una gestión no discriminatoria de la promoción | **4 trim 2025** |
|---|---|
| 3. Mantener un registro sistemático de las promociones | |

| | |
|---|---|
| **Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)**<br>**Objetivo 5.1:** Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo | **4 trim 2025** |

| | |
|---|---|
| **Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**<br>**Objetivo 6.1:** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | **4 trim 2025** |
| 1. Mantener una actitud de escucha ante necesidades de conciliación que puedan presentarse | |
| 3. Mantener la presencia en la red Denbbora, como foro de buenas prácticas en materia de conciliación | |

| | |
|---|---|
| **Área 7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual**<br>**Objetivo 7.1:** Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales | **4 trim 2025** |
| 1. Abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género. | |
| 2. Avanzar en la introducción de la perspectiva de género en el plan de PRL | |
| **Objetivo 7.2:** Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales | **4 trim 2025** |
| 1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas. | |

| | |
|---|---|
| **8. Comunicación e imagen de igualdad**<br>**Objetivo 8.1:** Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género | **4 trim 2025** |
| 6. Diseñar un calendario anual para conmemorar las fechas más significativas en igualdad (8M, 25N…) | |
| 7. Generar y difundir internamente mensajes de igualdad vinculados a los momentos de seguimiento del plan de igualdad | |
| 8. Mantener el apoyo a los mensajes de igualdad con representación de mujeres y hombres en las actuaciones de la empresa. | |

| | |
|---|---|
| **Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa**<br>**Objetivo 9.1:** Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización | **4 trim 2025** |
| 1. Trasladar la exigencia del cumplimento en materia de igualdad a las empresas colaboradoras | |
| 2. Trasladar a las empresas colaboradoras la política de tolerancia cero a la violencia y difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. | |

### 9.3. AÑO 2026

| **Área 1: Estrategia. Política de igualdad**<br><br>**Objetivo 1.1**: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. | **2026** |
|---|---|
| **1.** Incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los valores de la empresa | |
| 2. Visibilizar en el organigrama el sexo de las personas en cargos de responsabilidad, en los diferentes niveles | |
| 3. Realizar una encuesta a la plantilla para conocer el grado de satisfacción con la igualdad entre mujeres y hombres | |
| 4. Nombrar y comunicar la persona responsable de igualdad. Aumentar la formación en igualdad de la misma | |
| 5. Continuar la alianza con entidades (centros de formación, FVEM, PWN…) para atraer mujeres al sector industrial | |

| **Objetivo 1.2:** Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad. | **2026** |
|---|---|
| 3. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. | |
| 4. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan. | |

| **Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**<br><br>**Objetivo 2.1:** Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas | **2026** |
|---|---|
| 2. Identificar e implantar medidas para incorporar mujeres en áreas infrarrepresentadas (Estratégica, de gestión y Operativa | |

| **Área 3: Procesos de selección y contratación**<br><br>**Objetivo 3.1:** Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género | **2026** |
|---|---|
| 1. Incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el documento de acogida y en el proyecto onboarding. | |
| 2. Incorporar el proceso de selección del grupo Vinci (orientaciones para la selección no discriminatoria). | |
| 3. Realizar una búsqueda especifica de mujeres para incorporarlas en aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, procurando siempre, al menos, una mujer en la terna final de decisión. | |
| 4. Valorar la participación en el programa morrokotudak<br>Convocatoria para el año 2025 de subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak). Acciones formativas con compromiso de contratación. (Financiación para los contratos de trabajos realizados) | |
| 5. Reforzar la vía de becas para la incorporación de mujeres | |
| 6. Mantener el registro de participantes en los procesos de selección, considerando vía de acceso, participantes y sexo de las personas. | |
| 7. Mantener la revisión del lenguaje en las ofertas de trabajo, especialmente en la denominación del puesto | |

| Área 4: Formación y promoción profesional | 2026 |
|---|---|
| **Objetivo 4.1:** Aumentar la formación en igualdad de la plantilla | |
| 1. Realizar un plan de formación en materia de igualdad, que acompañe al plan de igualdad, segmentando colectivos y temas (sesgos en las funciones directivas y de responsabilidad, conceptos básicos en empresa, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación igualitaria,) | |
| 2. Mantener un registro de las formaciones impartidas en todas las áreas, desagregado por sexo (derivado del plan previo) | |
| 3. Reservar un porcentaje anual para acciones de formación en igualdad | |

| **Objetivo 4.2:** Afianzar una gestión no discriminatoria de la promoción | 2026 |
|---|---|
| 3. Mantener un registro sistemático de las promociones | |

| Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva) | 2026 |
|---|---|
| **Objetivo 5.1:** Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo | |
| 1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, y analizar sus diferencias | |
| 2. Establecer un plan de mejora en su caso. | |

| Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | 2026 |
|---|---|
| **Objetivo 6.1:** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**.** | |
| 1. Mantener una actitud de escucha ante necesidades de conciliación que puedan presentarse | |
| 3. Mantener la presencia en la red Denbbora, como foro de buenas prácticas en materia de conciliación | |

| Área 7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual | 2026 |
|---|---|
| **Objetivo 7.1:** Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales | |
| 1. Abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género. | |
| 2. Avanzar en la introducción de la perspectiva de género en el plan de PRL | |
| 3. Realizar una reflexión sobre el absentismo y la inclusión del permiso de nacimiento y de lactancia en el mismo | |

| **Objetivo 7.2:** Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales | 2026 |
|---|---|
| 2. Formar a las personas encargadas de activar el protocolo. | |
| 3. Sensibilizar y/o formar en el uso del protocolo a las personas de plantilla. | |
| 4. Mantener un registro anual de incidencias | |

| 8. Comunicación e imagen de igualdad | 2026 |
|---|---|
| **Objetivo 8.1:** Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género | |
| 1. Revisar el procedimiento de comunicación según la perspectiva de género. | |
| 2. Elaborar una guía/decálogo de uso no sexista del lenguaje, con los términos más utilizados en la empresa | |
| 4. Realizar el análisis de un muestro de las comunicaciones de la empresa, desde el punto de vista de lenguaje e imágenes | |
| 5. Generar un foro para recoger opiniones y necesidades de las mujeres de la plantilla | |
| 6. Diseñar un calendario anual para conmemorar las fechas más significativas en igualdad (8M, 25N…) | |
| 7. Generar y difundir internamente mensajes de igualdad vinculados a los momentos de seguimiento del plan de igualdad | |
| 8. Mantener el apoyo a los mensajes de igualdad con representación de mujeres y hombres en las actuaciones de la empresa. | |

| Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa | 2026 |
|---|---|
| **Objetivo 9.1:** Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización | |
| 1. Trasladar a las empresas colaboradoras la política de tolerancia cero a la violencia y difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. | |
| 2. Trasladar a empresas, entidades y grupos de interés, la apuesta decidida por la igualdad de Tecuni, a través de los foros en los que participa, de los centros y empresas con los que mantiene relación. | |

## 9.4. AÑO 2027

| **Área 1: Estrategia. Política de igualdad**<br><br>**Objetivo 1.1**: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. | **2027** |
|---|---|
| 5. Continuar la alianza con entidades (centros de formación, FVEM, PWN…) para atraer mujeres al sector industrial | |

| **Objetivo 1.2:** Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad. | **2027** |
|---|---|
| 3. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. | |
| 4. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan. | |

| **Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**<br>**Objetivo 2.1:** Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas | **2027** |
|---|---|
| 1. Identificar e implantar medidas para incorporar mujeres en áreas infrarrepresentadas (Estratégica, de gestión y Operativa | |

| **Área 3: Procesos de selección y contratación**<br><br>**Objetivo 3.1:** Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género | **2027** |
|---|---|
| 3. Realizar una búsqueda especifica de mujeres para incorporarlas en aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, procurando siempre, al menos, una mujer en la terna final de decisión. | |
| 4. Valorar la participación en el programa morrokotudak<br>Convocatoria para el año 2025 de subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak). Acciones formativas con compromiso de contratación. (Financiación para los contratos de trabajos realizados) | |
| 5. Reforzar la vía de becas para la incorporación de mujeres | |
| 6. Mantener el registro de participantes en los procesos de selección, considerando vía de acceso, participantes y sexo de las personas. | |
| 7. Mantener la revisión del lenguaje en las ofertas de trabajo, especialmente en la denominación del puesto | |

| **Área 4: Formación y promoción profesional**<br><br>**Objetivo 4.1:** Aumentar la formación en igualdad de la plantilla | **2027** |
|---|---|
| 2. Mantener un registro de las formaciones impartidas en todas las áreas, desagregado por sexo (derivado del plan previo) | |
| 3. Reservar un porcentaje anual para acciones de formación en igualdad | |

| **Objetivo 4.2:** Afianzar una gestión no discriminatoria de la promoción | **2027** |
|---|---|
| 1. Mantener el proyecto de identificación de mujeres promocionables y su desarrollo dentro de la organización (derivado plan anterior), a posiciones de responsabilidad. | |
| 2. Incorporar el protocolo de promoción con perspectiva de género del grupo Vinci | |
| 3. Mantener un registro sistemático de las promociones | |

| **Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)** | **2027** |
|---|---|
| **Objetivo 5.1:** Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo | |
| 1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, y analizar sus diferencias | |
| 2. Establecer un plan de mejora en su caso. | |

| **Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** | **2027** |
|---|---|
| **Objetivo 6.1:** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**.** | |
| 1. Mantener una actitud de escucha ante necesidades de conciliación que puedan presentarse | |
| 2. Realizar un plan de conciliación | |
| 3. Mantener la presencia en la red Denbbora, como foro de buenas prácticas en materia de conciliación | |

| **Área 7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual** | **2027** |
|---|---|
| **Objetivo 7.1:** Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales | |
| 1. Abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género. | |
| 2. Avanzar en la introducción de la perspectiva de género en el plan de PRL | |

| **Objetivo 7.2:** Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales | **2027** |
|---|---|
| 3. Sensibilizar y/o formar en el uso del protocolo a las personas de plantilla. | |
| 4. Mantener un registro anual de incidencias | |

| **8. Comunicación e imagen de igualdad** | **2027** |
|---|---|
| **Objetivo 8.1:** Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género | |
| 3. Formar al personal encargado de comunicación en la aplicación de la perspectiva de género en lenguaje e imágenes | |
| 4. Realizar el análisis de un muestro de las comunicaciones de la empresa, desde el punto de vista de lenguaje e imágenes | |
| 6. Diseñar un calendario anual para conmemorar las fechas más significativas en igualdad (8M, 25N…) | |
| 7. Generar y difundir internamente mensajes de igualdad vinculados a los momentos de seguimiento del plan de igualdad | |
| 8. Mantener el apoyo a los mensajes de igualdad con representación de | |

| | |
|---|---|
| mujeres y hombres en las actuaciones de la empresa. | |

| | |
|---|---|
| **Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa**<br><br>**Objetivo 9.1:** Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización | **2027** |
| 1. Trasladar a las empresas colaboradoras la política de tolerancia cero a la violencia y difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. | |
| 2. Trasladar a empresas, entidades y grupos de interés, la apuesta decidida por la igualdad de Tecuni, a través de los foros en los que participa, de los centros y empresas con los que mantiene relación. | |

## 9.5. AÑO 2028

| Área 1: Estrategia. Política de igualdad | 2028 |
|---|---|
| **Objetivo 1.1**: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. | |
| 4. Aumentar la formación en igualdad de la persona responsable de igualdad | |
| 5. Continuar la alianza con entidades (centros de formación, FVEM, PWN…) para atraer mujeres al sector industrial | |

| | |
|---|---|
| **Objetivo 1.2:** Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad. | **2028** |
| 3. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. | |
| 4. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan. | |

| Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina | 2028 |
|---|---|
| **Objetivo 2.1:** Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas | |
| 1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo en todas las variables de condiciones laborales (selección, formación, promoción, contratación, medidas de conciliación). | |
| 2. Identificar e implantar medidas para incorporar mujeres en áreas infrarrepresentadas (Estratégica, de gestión y Operativa | |

| Área 3: Procesos de selección y contratación | 2028 |
|---|---|
| **Objetivo 3.1:** Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género | |
| 3. Realizar una búsqueda especifica de mujeres para incorporarlas en aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, procurando siempre, al menos, una mujer en la terna final de decisión. | |
| 4. Valorar la participación en el programa morrokotudak<br>Convocatoria para el año 2025 de subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak). Acciones formativas con compromiso de contratación. (Financiación para los contratos de trabajos realizados) | |
| 5. Reforzar la vía de becas para la incorporación de mujeres | |
| 6. Mantener el registro de participantes en los procesos de selección, considerando vía de acceso, participantes y sexo de las personas. | |
| 7. Mantener la revisión del lenguaje en las ofertas de trabajo, especialmente en la denominación del puesto | |

| **Área 4: Formación y promoción profesional** | **2028** |
|---|---|
| **Objetivo 4.1:** Aumentar la formación en igualdad de la plantilla | |
| 1. Realizar un plan de formación en materia de igualdad, que acompañe al plan de igualdad, segmentando colectivos y temas (sesgos en las funciones directivas y de responsabilidad, conceptos básicos en empresa, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación igualitaria,) | |
| 2. Mantener un registro de las formaciones impartidas en todas las áreas, desagregado por sexo (derivado del plan previo) | |
| 3. Reservar un porcentaje anual para acciones de formación en igualdad | |

| **Objetivo 4.2:** Afianzar una gestión no discriminatoria de la promoción | **2028** |
|---|---|
| 3. Mantener un registro sistemático de las promociones | |

| **Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)** | **2028** |
|---|---|
| **Objetivo 5.1:** Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo | |
| 1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, y analizar sus diferencias | |
| 2. Establecer un plan de mejora en su caso. | |

| **Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** | **2028** |
|---|---|
| **Objetivo 6.1:** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**.** | |
| 1. Mantener una actitud de escucha ante necesidades de conciliación que puedan presentarse | |
| 3. Mantener la presencia en la red Denbbora, como foro de buenas prácticas en materia de conciliación | |

| **Área 7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual** | **2028** |
|---|---|
| **Objetivo 7.1:** Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales | |
| 1. Abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género. | |
| 2. Avanzar en la introducción de la perspectiva de género en el plan de PRL | |

| **Objetivo 7.2:** Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales | **2028** |
|---|---|
| 2. Formar a las personas encargadas de activar el protocolo. | |
| 3. Sensibilizar y/o formar en el uso del protocolo a las personas de plantilla. | |
| 4. Mantener un registro anual de incidencias | |

| **8. Comunicación e imagen de igualdad** | **2028** |
|---|---|
| **Objetivo 8.1:** Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género | |
| 4. Realizar el análisis de un muestro de las comunicaciones de la empresa, desde el punto de vista de lenguaje e imágenes | |

| | |
|---|---|
| 5. Generar un foro para recoger opiniones y necesidades de las mujeres de la plantilla | |
| 6. Diseñar un calendario anual para conmemorar las fechas más significativas en igualdad (8M, 25N…) | |
| 7. Generar y difundir internamente mensajes de igualdad vinculados a los momentos de seguimiento del plan de igualdad | |
| 8. Mantener el apoyo a los mensajes de igualdad con representación de mujeres y hombres en las actuaciones de la empresa. | |

| **Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa**<br><br>**Objetivo 9.1:** Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización | **2028** |
|---|---|
| 1. Trasladar a las empresas colaboradoras la política de tolerancia cero a la violencia y difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. | |
| 2. Trasladar a empresas, entidades y grupos de interés, la apuesta decidida por la igualdad de Tecuni, a través de los foros en los que participa, de los centros y empresas con los que mantiene relación. | |

### 9.6. Hasta 3 trimestre AÑO 2029

| **Área 1: Estrategia. Política de igualdad** | **3 trim 2029** |
|---|---|
| **Objetivo 1.1**: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. | |
| 3. Realizar una encuesta a la plantilla para conocer el grado de satisfacción con la igualdad entre mujeres y hombres | |
| 5. Continuar la alianza con entidades (centros de formación, FVEM, PWN…) para atraer mujeres al sector industrial | |

| **Objetivo 1.2:** Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad. | **3 trim 2029** |
|---|---|
| 3. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. | |
| 5. Elaborar un informe final del plan. | |

| **Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina** | **3 trim 2029** |
|---|---|
| **Objetivo 2.1:** Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas | |
| 1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo en todas las variables de condiciones laborales (selección, formación, promoción, contratación, medidas de conciliación). | |
| 2. Identificar e implantar medidas para incorporar mujeres en áreas infrarrepresentadas (Estratégica, de gestión y Operativa | |

| **Área 3: Procesos de selección y contratación** | **3 trim 2029** |
|---|---|
| **Objetivo 3.1:** Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género | |
| 3. Realizar una búsqueda especifica de mujeres para incorporarlas en aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, procurando siempre, al menos, una mujer en la terna final de decisión. | |
| 4. Valorar la participación en el programa morrokotudak<br>Convocatoria para el año 2025 de subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak). Acciones formativas con compromiso de contratación. (Financiación para los contratos de trabajos realizados) | |
| 5. Reforzar la vía de becas para la incorporación de mujeres | |
| 6. Mantener el registro de participantes en los procesos de selección, considerando vía de acceso, participantes y sexo de las personas. | |
| 7. Mantener la revisión del lenguaje en las ofertas de trabajo, especialmente en la denominación del puesto | |

| **Área 4: Formación y promoción profesional** | **3 trim 2029** |
|---|---|
| **Objetivo 4.1:** Aumentar la formación en igualdad de la plantilla | |
| 2. Mantener un registro de las formaciones impartidas en todas las áreas, desagregado por sexo (derivado del plan previo) | |
| 3. Reservar un porcentaje anual para acciones de formación en igualdad | |

| | |
|---|---|
| **Objetivo 4.2:** Afianzar una gestión no discriminatoria de la promoción | **3 trim 2029** |
| 1. Mantener el proyecto de identificación de mujeres promocionables y su desarrollo dentro de la organización (derivado plan anterior), a posiciones de responsabilidad. | |
| 3. Mantener un registro sistemático de las promociones | |

| | |
|---|---|
| **Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)** | **3 trim 2029** |
| **Objetivo 5.1:** Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo | |
| 1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, y analizar sus diferencias | |
| 2. Establecer un plan de mejora en su caso. | |

| | |
|---|---|
| **Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** | **3 trim 2029** |
| **Objetivo 6.1:** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**.** | |
| 1. Mantener una actitud de escucha ante necesidades de conciliación que puedan presentarse | |
| 3. Mantener la presencia en la red Denbbora, como foro de buenas prácticas en materia de conciliación | |

| | |
|---|---|
| **Área 7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual** | **3 trim 2029** |
| **Objetivo 7.1:** Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales | |
| 1. Abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género. | |
| 2. Avanzar en la introducción de la perspectiva de género en el plan de PRL | |

| | |
|---|---|
| **Objetivo 7.2:** Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales | **3 trim 2029** |

| | |
|---|---|
| **8. Comunicación e imagen de igualdad** | **3 trim 2029** |
| **Objetivo 8.1:** Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género | |
| 4. Realizar el análisis de un muestro de las comunicaciones de la empresa, desde el punto de vista de lenguaje e imágenes | |
| 6. Diseñar un calendario anual para conmemorar las fechas más significativas en igualdad (8M, 25N…) | |
| 7. Generar y difundir internamente mensajes de igualdad vinculados a los momentos de seguimiento del plan de igualdad | |
| 8. Mantener el apoyo a los mensajes de igualdad con representación de mujeres y hombres en las actuaciones de la empresa. | |

| | |
|---|---|
| **Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa** | **3 trim 2029** |

| **Objetivo 9.1:** Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización | |
|---|---|
| 1. Trasladar a las empresas colaboradoras la política de tolerancia cero a la violencia y difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. | |
| 2. Trasladar a empresas, entidades y grupos de interés, la apuesta decidida por la igualdad de Tecuni, a través de los foros en los que participa, de los centros y empresas con los que mantiene relación. | |

# 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Se llevará a cabo el seguimiento y evaluación del plan con los siguientes objetivos:

- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad y su ajuste al tiempo y forma previstos.
- Plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas.
- Analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo y sus posibles causas.
- Proponer mejoras.
- Definir nuevas estrategias.

Par ello la comisión de seguimiento (identificada en el apartado siguiente) se reunirá con una **periodicidad** semestral, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje así como a instancia de cualquiera de las partes.

La convocatoria de las reuniones se realizará con preaviso suficiente para llevar a cabo reuniones operativas centradas en la aportación de soluciones a los problemas que se hayan podido identificar y la evolución de los indicadores en relación con la disminución de las brechas de género objeto del plan de igualdad.

Se dispondrá de cronogramas anuales para favorecer la implantación, seguimiento, evaluación del plan plurianual, elaborándose informes anuales de seguimiento. A la finalización de la vigencia del plan se elaborará un informe global.

# 11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión negociadora decide que la composición de la comisión de seguimiento es la siguiente:

### Representando a la Empresa

Juan Antonio Andrés Jiménez, Dirección RRHH
Jessica Díaz Guzmán, Coordinadora RRHH
Miguel Tarela Aragunde, Gerente de negocio de Soluciones Urbanas
María Elena Cobo Gómez, Gerente de negocio de Edificios Sostenibles
Iñigo Irazabal Casamitjana, Director financiero

### Representando a las personas trabajadoras

Alejandra Fernández Gutiérrez (CCOO)
Francisco Díez Llanos (USO)
Aitor Gutiérrez González (LAB)
Eduardo Martín García (ELA)
Haritz Dehesa Garín (UGT)

Sus principales funciones en este ámbito son:

- Mantener una reunión semestral, durante la vigencia del plan.
- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad, en el análisis de la evolución de los indicadores de brecha, y en la toma de decisiones al respecto.
- Fomentar la igualdad dentro de la organización.
- Realizar informes de progreso anuales y final.

# 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020:

> *2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:*
> *a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
> *b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
> *c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
> *d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
> *e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento, en el ejercicio de sus funciones.

Los acuerdos y la resolución de discrepancias se tomarán por votación y mayoría en el seno de la Comisión, siempre con el voto de la Dirección y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

# 13. INDICADORES PRIORITARIOS

| INDICADOR PRIORITARIOS | Objetivo | Plazo |
|---|---|---|
| Grado de cumplimiento del plan de igualdad | 70% | 2027, 2029 |
| Grado de satisfacción de la plantilla con la igualdad | 8,5/10 | 2027, 2029 |
| Grado de satisfacción de la plantilla con la conciliación y flexibilidad | 7/10 | 2027, 2029 |
| Nº mujeres incorporadas/total incorporaciones | 16%<br>17%<br>19% | 2026<br>2027<br>2029 |
| Reducción brecha salarial global<br>*Objetivo europeo 2026* | 5% | 2026 |
| Nº personas líderes formadas en igualdad | 100% | 2028 |