



PLAN DE IGUALDAD

AÑOS 2026 – 2030

ilv silver,

 **igualia**

ÍNDICE

Contenido

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO	3
2. COMPROMISO DE LAS PARTES FIRMANTES	4
3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	5
4.1. Ámbito personal	5
4.2. Ámbito territorial.....	5
4.3. Vigencia.....	6
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	6
5.1. Proceso de selección, contratación y bajas.....	6
5.2. Clasificación profesional	7
5.3. Formación.....	8
5.4. Promoción profesional	9
5.5. Condiciones de trabajo igualitarias.....	10
5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.....	11
5.7. Infrarrepresentación femenina.....	11
5.8. Retribuciones, política salarial y auditoria retributiva.....	12
5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	13
5.10. Comunicación y uso del lenguaje no sexista	14
5.11. Violencia de género	14
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS.....	15
A. Compromiso con la Igualdad.....	16
B. Selección y Contratación	16
C. Clasificación Profesional.....	18
D. Formación.....	18
E. Promoción Profesional	19
F. Sistema retributivo.....	20
G. Salud Laboral	20
H. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	21
I. Área de Comunicación y uso del Lenguaje no sexista	21

J. Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo	22
K. Protección ante la Violencia de Género	22
L. Medidas de seguimiento del Plan de Igualdad.....	23
7. MEDIOS Y RECURSOS.....	70
8. COMISIÓN NEGOCIADORA	70
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	72
10. MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	74
11. CALENDARIO Y PLAZOS DE EJECUCIÓN / SEGUIMIENTO.....	77

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El plan de igualdad de T-Systems ITC Iberia SAU (en lo sucesivo, T-SYSTEMS) se enmarca dentro de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LO 3/2007), así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en lo sucesivo, RDL 6/2019).

De conformidad con el art. 46 de la LO 3/2007, los planes de igualdad son 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.

Los planes de igualdad deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad deben contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo, selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de LO 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con el presente plan de igualdad se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de T-Systems y, con ello, continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

2. COMPROMISO DE LAS PARTES FIRMANTES

Las partes firmantes del presente plan declaran su firme compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de gestión de personas.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de T-Systems, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la conciliación, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre otros, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta «la *situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados anteriormente se llevan a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad que supone mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en T-Systems y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se cuenta en todo momento con las Secciones Sindicales de la empresa constituidas a nivel nacional, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la LO 3/2007, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del plan de igualdad, según RDL 6/2019 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El plan de igualdad de T-Systems tiene como objetivo alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo, integrando de forma transversal la perspectiva de género en las políticas y procesos de gestión de personas.

A tal fin, el plan se configura como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras el diagnóstico, que fijará objetivos concretos, medidas, responsables e indicadores y sistema de seguimiento y evaluación, incorporando específicamente los instrumentos de igualdad retributiva y de corrección de posibles brechas conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de que T-Systems pueda complementar este enfoque con criterios coherentes con su estrategia de responsabilidad social corporativa.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

4.1. Ámbito personal

El plan de igualdad se aplicará a todos los centros de trabajo de T-Systems y a todas sus personas trabajadoras.

4.2. Ámbito territorial

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

CENTROS	CCAA	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
A Coruña	Galicia	7	70	77
Álava	País Vasco	4	5	9
Asturias	Principado de Asturias	10	17	27
Baleares	Illes Balears	2	7	9
Barcelona	Catalunya	409	1.222	1.631
Granada	Andalucía	152	476	628
Madrid	Comunidad de Madrid	131	389	520
Málaga	Andalucía	5	21	26
Pontevedra	Galicia	3	11	14
Sevilla	Andalucía	13	50	63
Tarragona	Catalunya	83	325	408
Tenerife	Canarias	2	11	13
Valencia	Comunitat Valenciana	185	293	478
Vizcaya	País Vasco	10	22	32
Zaragoza	Aragón	3	9	12
TOTAL		1.019	2.928	3.947

Asimismo, el Plan resultará de aplicación a cualquier otro centro de trabajo que pudiera crearse en la empresa durante la vigencia del mismo.

4.3. Vigencia

El Plan de Igualdad entra en vigor en fecha 14 de julio de 2026 y tendrá vigencia hasta el 14 de enero de 2030.

En todo caso, la Comisión de Evaluación y Seguimiento supervisará su contenido anualmente y podrá proponer su modificación a la Comisión Negociadora.

5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación del año 2024 en materia de igualdad conforme al marco normativo aplicable, con análisis cuantitativo y cualitativo y datos desagregados por sexo, a fin de identificar posibles desigualdades, barreras u oportunidades de mejora.

A partir de los resultados obtenidos, se sintetizan a continuación las principales conclusiones, que servirán de base para la definición de objetivos, medidas, indicadores y calendario del plan de igualdad.

5.1. Proceso de selección, contratación y bajas

Proceso de Selección y contratación: en 2024 se han producido 480 incorporaciones, de las cuales 106 son mujeres (22,08%) y 374 hombres (77,92%), con un índice de feminización de 0,28 y una brecha de representatividad de -55,83 puntos a favor de los hombres. Las nuevas altas representan el 12,16% de la plantilla. La estructura global de la compañía presenta una infrarrepresentación femenina.

En materia de selección, el sistema se encuentra formalizado y centralizado a través de la herramienta SMARTRECRUITERS, con definición previa de perfiles por parte del Hiring Manager, entrevistas técnicas y personales. Se ha impartido formación específica a los equipos de selección con perspectiva de género y se ha venido aplicando el criterio de acción positiva en igualdad de condiciones, priorizando la contratación del sexo infrarrepresentado.

Pese a estas garantías formales, los datos de incorporaciones previamente analizados muestran que el número final de contrataciones masculinas continúa siendo superior al de mujeres. En consecuencia, se fija como reto el reforzar medidas que amplíen la base de candidaturas femeninas a nivel global, así como en posiciones en las que la mujer está infrarrepresentada.

Calidad del empleo: el 98,55% de las nuevas incorporaciones se formalizan mediante contrato indefinido a tiempo completo y únicamente un 1,45% mediante contrato indefinido a tiempo parcial.

Distribución de la Contratación: la contratación se concentra en perfiles técnicos y presenta una clara mayoría masculina. En Técnicos B las mujeres suponen el 22,0%, con presencia muy reducida en sistemas/comunicaciones, administración de sistemas y gestión de proyectos. En Comerciales y Consultores alcanzan el 18,2%. El mayor equilibrio se registra en Técnicos C (30,3%). En conjunto, las incorporaciones

muestran una participación femenina inferior en las funciones de mayor especialización y en puestos de mando (21,9% en Mandos Intermedios A).

Se concluye la necesidad de seguir implementando medidas destinadas a incrementar la presencia femenina a nivel global y, principalmente, en áreas y perfiles técnicos y directivos.

Bajas: en el último año, se han producido 346 bajas; 78 de mujeres (22,54%) y 268 de hombres (77,46%), con un índice de feminización de 0,29 y una brecha de representatividad de -54,91 puntos, en línea con la estructura masculina global de la plantilla. La causa principal de bajas, tanto en mujeres como en hombres, es el cese voluntario: el 70,51% de las mujeres y el 66,41% de los hombres.

En conjunto, la dinámica de entradas y salidas no muestra un desequilibrio cuantitativo adverso específico para las mujeres en términos de permanencia, pero sí evidencia que los procesos de incorporación no están contribuyendo a incrementar su peso relativo en la organización, especialmente en áreas técnicas estratégicas y niveles superiores.

Por ello, desde la óptica del Plan de Igualdad, resulta prioritario:

- Reforzar la estrategia de captación y selección de talento femenino en perfiles técnicos y de alta cualificación.
- Colaborar con universidades, centros de formación y asociaciones para ampliar fuentes de reclutamiento femenino.
- Seguir garantizando una denominación neutra, igualitaria e inclusiva de las ofertas de trabajo publicadas.
- Analizar las entrevistas o encuestas de salida con enfoque de género.
- Establecer indicadores de seguimiento específicos que permitan evaluar anualmente la evolución del índice de feminización en las nuevas incorporaciones y su impacto en la estructura global de la plantilla.

5.2. Clasificación profesional

El análisis de la estructura de la plantilla de T-SYSTEMS permite concluir que la organización presenta una infrarrepresentación femenina estructural (25,82%), con un índice de feminización de 0,35 y una brecha de representatividad del -48,37%. De una plantilla total de 3.947, 25,82% son mujeres (1.019) y el 74,18% hombres (2.928).

Si bien esta distribución se sitúa en línea con la media del sector tecnológico, ello no neutraliza la necesidad de actuación desde la perspectiva de igualdad, dado que la referencia sectorial confirma precisamente el carácter estructural de la segregación de género en este ámbito y no su corrección.

En 2024, el análisis por puestos de trabajo evidencia una presencia femenina minoritaria en la mayoría de las posiciones, especialmente en aquellas vinculadas a funciones técnicas, de desarrollo, sistemas, infraestructura, arquitectura, seguridad, operaciones y determinadas áreas comerciales especializadas. En particular, puestos con elevado volumen de plantilla como Developer, System Administrator, Technical Consultant, DevOps Engineer, Software Architect, Cloud Engineer, Service Delivery Manager o Account Manager presentan una composición claramente masculinizada. Frente a ello, se identifican determinados puestos con mayor presencia femenina o con una distribución más equilibrada, principalmente en ámbitos de Business Assistance, Project Management Officer, Recruiter, HR Business Partner, Support Function, Tester, UX, Legal, Quality, Procurement, Scrum Master o determinadas posiciones de Business Consultant y SAP Functional Consultant.

En conjunto, los datos ponen de manifiesto que la infrarrepresentación femenina no se proyecta únicamente por grupos profesionales, sino también por familias funcionales y tipología de puesto, apreciándose una menor presencia relativa de mujeres en los puestos técnicos, tecnológicos, de infraestructura, seguridad, arquitectura, desarrollo y dirección operativa, así como una mayor presencia relativa en funciones de soporte, gestión, personas, coordinación, testing y determinadas áreas corporativas.

Por ello, el principal reto del Plan de Igualdad es adoptar medidas para fomentar el incremento de la representatividad global de las mujeres, especialmente en ámbitos técnicos y de responsabilidad.

5.3. Formación

El sistema formativo de T-SYSTEMS se articula a través de un Plan de Formación definido anualmente por las distintas Unidades de Negocio en función de líneas estratégicas, necesidades de proyecto, evolución tecnológica y planificación corporativa. El modelo combina formación técnica, desarrollo de carrera, formación básica, transversal e igualdad, y se apoya en herramientas como la plataforma global “PERCIPIO”, accesible a toda la plantilla.

En términos cuantitativos, durante 2024 se registraron 54.054 inscripciones formativas, de las cuales 14.938 correspondieron a mujeres (27,64 %) y 39.116 a hombres (72,36 %), situándose el índice de feminización en 0,38 y la brecha de género en -44,73 %. El volumen total refleja una elevada actividad formativa.

La formación de especialización técnica concentra el mayor peso, con 40.139 acciones (74,25 % del total). De ellas, 11.191 fueron realizadas por mujeres (27,88 %) y 28.948 por hombres (72,12 %), con un índice de feminización de 0,39.

Si se analizan las horas de formación, en 2024 se impartieron 73.157 horas, de las cuales 21.366 correspondieron a mujeres (29,21 %) y 51.791 a hombres (70,79 %). La brecha global se sitúa en -41,59 %, con una diferencia de 30.425 horas a favor de los hombres.

En relación con el Plan de Carrera, durante el periodo 2022-2024 se aplicó a 767 personas, de las cuales 146 fueron mujeres (19,04 %) y 621 hombres (80,96 %), con un índice de feminización global de 0,24 y una brecha de -61,93 %. La evolución anual muestra una tendencia ascendente en la participación femenina: del 15,42 % en 2022 (31 mujeres frente a 170 hombres) al 22,22 % en 2024 (60 mujeres frente a 210 hombres). Aunque la mejora es progresiva, la presencia femenina en este instrumento estratégico de desarrollo profesional continúa siendo significativamente inferior a la masculina.

En conjunto, el modelo formativo presenta una estructura amplia, accesible y alineada con las necesidades del negocio. La participación femenina en acciones formativas se sitúa en torno al 28-29 %, en coherencia con la composición de la plantilla. Sin embargo, persisten diferencias relevantes en volumen de horas, en especial en formación técnica y en la integración en planes de carrera, ámbitos que inciden directamente en la progresión profesional y en la presencia equilibrada en niveles superiores.

A la luz de estos resultados, resulta aconsejable intensificar la formación específica de mujeres en ámbitos tecnológicos y de liderazgo.

5.4. Promoción profesional

En lo que respecta a la promoción profesional, en 2024 se registraron 1.068 promociones distribuidas del siguiente modo:

- A. Promoción salarial sin cambio de categoría: 794 casos, de los cuales 254 correspondieron a mujeres (31,99 %) y 540 a hombres (68,01 %), con un índice de feminización de 0,47.
- B. Cambio de categoría por antigüedad: 40 casos, con 4 mujeres (10 %) y 36 hombres (90 %), índice de 0,11 y brecha del -80 %.
- C. Cambio de categoría decidido por la empresa: 234 casos, con 62 mujeres (26,50 %) y 172 hombres (73,50 %), índice de 0,36.

En conjunto, los datos muestran una participación femenina más favorable en las promociones salariales, es decir, una mayor concentración de promociones en los incrementos salariales sin cambio de categoría, donde la participación femenina supera el 31 % en el ejercicio 2024 y presenta los índices de feminización más elevados.

En consecuencia, se evidencia la necesidad de realizar seguimiento o implantar medidas específicas de control de los cambios de categoría y progresión profesional desde la perspectiva de género. A tales efectos, se concretará en el presente Plan una medida específica para ello.

5.5. Condiciones de trabajo igualitarias

El análisis de las condiciones laborales de la plantilla de T-SYSTEMS, permite constatar un marco general de elevada estabilidad contractual (contratación indefinida).

En relación con la tipología contractual, el 96,95 % de la plantilla cuenta con contrato indefinido a tiempo completo, 3.827 personas, de las cuales 954 son mujeres, 24,93 %, y 2.873 hombres, 75,07 %. El índice de feminización en esta modalidad es 0,33 y la brecha de género se sitúa en menos 50,14 %, dato coherente con la estructura global de la organización.

Respecto a la distribución por horas de trabajo, el 95,51 % de la plantilla, 3.770 personas, realiza jornadas de 40 horas semanales, 931 mujeres (24,69 %) y 2.839 hombres (75,31 %). En la franja de 20 a 35 horas, 109 personas, se observa una mayor feminización, 63 mujeres (57,80 %) frente a 46 hombres, con un índice de feminización de 1,37 y una brecha positiva del 15,60 %. En la franja inferior a 20 horas la distribución es paritaria, 2 mujeres y 2 hombres.

Respecto al análisis de los turnos de trabajo, el turno de mañana agrupa a 121 personas, 66 mujeres (54,55 %) y 55 hombres, con un índice de feminización de 1,20. En este turno se concentran todas las personas con reducción de jornada, lo que explica su mayor presencia femenina. El turno partido concentra el 93,33 % de la plantilla, 3.684 personas, 946 mujeres, 25,68 %, y 2.738 hombres, 74,32 %, con un índice de feminización de 0,35, en línea con la distribución global. En la categoría de turnos rotativos, guardias u otras modalidades (131 personas), la presencia masculina es mayoritaria, 124 hombres frente a 7 mujeres, índice de feminización 0,06. Asimismo, existe una modalidad de turnos integrada exclusivamente por 11 hombres.

Estos datos ponen de manifiesto una mayor presencia masculina en las modalidades horarias que implican mayor disponibilidad o flexibilidad, mientras que las mujeres se concentran en la jornada de mañana (consecuencia, en algunos casos, de reducciones de jornada por cuidados) lo que sugiere la influencia de responsabilidades de conciliación en la distribución de la jornada.

En cuanto a la salud laboral, la empresa ha realizado evaluación de riesgos psicosociales en 2021 y ha iniciado una nueva en septiembre de 2025. En materia de conciliación laboral, existen medidas específicas acordadas en el seno del convenio colectivo de la empresa.

En conjunto, el diagnóstico muestra una estructura laboral caracterizada por estabilidad contractual y cierta homogeneidad en la jornada completa, junto con una mayor concentración femenina en modalidades de jornada parcial y en el turno de mañana.

Desde la perspectiva del Plan de Igualdad, resulta aconsejable profundizar en el análisis de las causas de la parcialidad y de la asignación de turnos, guardias e intervenciones planificadas para reforzar la

corresponsabilidad y garantizar que las distintas modalidades de jornada no supongan un impacto negativo en las oportunidades de desarrollo profesional.

5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

El análisis de las medidas de conciliación en T-SYSTEMS refleja un uso significativo de los derechos vinculados a la vida personal y familiar, con un total de 1.694 registros durante el periodo analizado, 458 correspondientes a mujeres (27,04 %), y 1.236 a hombres (72,96 %). Esta distribución mantiene coherencia con la composición global de la plantilla, 25,82 % de mujeres y 74,18 % de hombres, sin que se aprecien desviaciones sustanciales en términos proporcionales, salvo en determinadas medidas específicas.

La medida más utilizada ha sido el permiso por enfermedad grave, fallecimiento u otros supuestos análogos, con 818 registros, 48,28 % del total, 237 correspondientes a mujeres y 581 a hombres. Le sigue la reducción de jornada por lactancia, con 647 registros, 38,19 % del total, 162 mujeres y 485 hombres. El permiso por maternidad o paternidad alcanza 152 registros, 8,97%, 38 mujeres y 114 hombres. La excedencia por cuidado de hijos ha sido ejercida exclusivamente por mujeres, 2 casos, mientras que las solicitudes de reducción de jornada por cuidado de hijo o hija muestra una distribución relativamente próxima, 4 mujeres y 5 hombres.

En cuanto a responsabilidades respecto a personas dependientes, distintas de hijos o hijas, únicamente el 2,96 % de la plantilla declara tener alguna persona dependiente a cargo, 117 personas en total. De ellas, 17 son mujeres y 100 hombres, lo que supone un 1,67 % del total de mujeres y un 3,41 % del total de hombres.

La empresa dispone de mejoras respecto al mínimo legal en materia de conciliación, incluyendo flexibilidad horaria, teletrabajo tres días por semana, jornadas reducidas, permiso de lactancia de 18 días laborables y fondo de ayuda social. En conjunto, el diagnóstico evidencia que las medidas de conciliación están formalmente implantadas y son utilizadas por ambos sexos en proporción coherente con la estructura de la plantilla.

Sin embargo, del análisis cruzado con jornada y turnos, resulta recomendable profundizar y reforzar las políticas de corresponsabilidad y consolidar indicadores de seguimiento que permitan evaluar el efecto real de las medidas de conciliación en la promoción, la permanencia y el desarrollo profesional, garantizando que el ejercicio de estos derechos no genere impactos indirectos en la carrera profesional.

5.7. Infrarrepresentación femenina

Del análisis conjunto de los datos cuantitativos incluidos en el diagnóstico se constata que la representación femenina en T-SYSTEMS se sitúa en el 25,82 % del total de la plantilla, integrada por 3.947 personas, de las cuales 1.019 son mujeres y 2.928 hombres. Esta proporción, si bien coherente con las dinámicas estructurales del sector tecnológico, se encuentra significativamente por debajo del criterio orientativo de

presencia equilibrada recogido en la Ley Orgánica 3/2007 (40 %-60 %), lo que evidencia una situación de infrarrepresentación femenina de carácter estructural.

Desde la perspectiva de la valoración de puestos (códigos IPE)¹, en las agrupaciones con mayor volumen de efectivos, especialmente 46, 48, 50, 44 y 51, la participación femenina oscila entre el 20% y el 30%, manteniéndose por debajo del umbral de presencia equilibrada. En otras valoraciones de puestos concretos (45 y 47), la representación se aproxima a valores cercanos a la paridad relativa dentro del contexto organizativo, mientras que en otros (52, 54, 55, 58, 61 y 64) la presencia femenina es muy reducida o inexistente.

En términos globales, el diagnóstico refleja una infrarrepresentación femenina estructural, tanto en el conjunto de la plantilla como en la mayoría de los niveles técnicos y estratégicos, junto con una concentración femenina en determinadas funciones administrativas o de soporte.

En coherencia con lo ya previsto en el III Plan de Igualdad (2022-2026), se considera oportuno continuar impulsando medidas en materia de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional que permitan reducir progresivamente la brecha de representación, siempre bajo los principios de mérito, capacidad y disponibilidad real de talento.

5.8. Retribuciones, política salarial y auditoría retributiva

La estructura retributiva se articula conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo T-Systems.

T-Systems dispone de un total de 320 puestos de trabajo que han sido analizados y valorados mediante la metodología IPE (International Position Evaluation) desarrollada por el Sistema Mercer. Como resultado de este análisis, los puestos se han clasificado en 20 agrupaciones (niveles 43 a 62). Para cada una de estas agrupaciones, la auditoría retributiva ha recogido, desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de las percepciones salariales reales, así como las diferencias absolutas y las correspondientes brechas porcentuales por cada concepto retributivo.

El informe de auditoría retributiva concluye que la brecha salarial media correspondiente al salario total asciende al 8,842 %.

En relación con el análisis del salario total por agrupaciones, se detectan brechas salariales en las agrupaciones 57 y 62, tanto en términos de media como de mediana. Dichas diferencias no responden a un criterio único, sino a la concurrencia de distintos factores que inciden de forma desigual entre las personas trabajadoras, tales como el número efectivo de horas trabajadas, las ausencias o situaciones de incapacidad temporal, la antigüedad, la percepción de complementos funcionales —disponibilidad, guardias,

¹ Ver explicaciones sobre metodología de valoración de puestos de Mercer en apartado 5.8 siguiente.

intervenciones planificadas , nivel dentro de la función u otros vinculados a condiciones específicas de prestación de servicios— o complementos personales, individuales o históricos, entre otros.

En el marco de la negociación, la representación social ha puesto de manifiesto los siguientes aspectos a considerar:

- Que la asignación de alguno de los complementos salariales puede estar siendo realizada con criterios individualizados, no objetivos y sin una perspectiva de género.
- Que las causas expuestas no pueden justificar diferencias retributivas vinculadas directa o indirectamente al ejercicio de derechos de conciliación, maternidad, paternidad, embarazo o situaciones especialmente protegidas.

Por ello y a los efectos de reforzar la transparencia y el análisis desde la perspectiva de género, resulta conveniente identificar, en la medida de lo posible, el peso o impacto relativo de cada una de estas variables en las diferencias retributivas detectadas, con el fin de determinar si alguna de ellas pudiera generar efectos adversos o impactos indirectos no justificados sobre mujeres u hombres desde una perspectiva de género.

En definitiva, el análisis de la auditoría permite identificar determinados ámbitos que requieren seguimiento y mejora específica desde la perspectiva de género, especialmente en relación con los conceptos retributivos de asignación individual, los complementos vinculados a condiciones específicas de jornada o disponibilidad, y la correspondencia entre la clasificación profesional del convenio y la valoración IPE de Mercer. En particular, conceptos como el complemento voluntario de empresa, el complemento personal, la asignación del nivel 2 a 3 dentro de la función, así como los pluses de disponibilidad, guardias o intervenciones planificadas pueden incidir de forma diferenciada en la retribución final, por lo que resulta conveniente reforzar su trazabilidad, criterios de acceso, mantenimiento y evolución. A tales efectos, se concretarán en este Plan medidas específicas para ello.

5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

T-SYSTEMS dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación frente a situaciones de violencia en el trabajo y conflictos interpersonales, que integra procedimientos específicos para la gestión de posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia se articula en tres fases: análisis, investigación y resolución. El personal que integra las Comisiones de Investigación ha recibido formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo y la empresa pone a disposición de toda la plantilla recursos formativos en la plataforma corporativa.

Sin embargo, el referido procedimiento se encuentra integrado en el mismo documento que el protocolo de acoso laboral.

A estos efectos, se propone la revisión del procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo de T-SYSTEMS, a fin de que dicho procedimiento se configure en un documento separado del resto de protocolos y dé un cauce específico a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este tipo de conductas.

Asimismo, se considera imprescindible asegurar la difusión de dicho procedimiento a toda la plantilla, así como la realización de la formación específica en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que todavía no la haya realizado.

5.10. Comunicación y uso del lenguaje no sexista

El análisis realizado sobre la comunicación corporativa y el uso del lenguaje en la organización permite constatar que T-SYSTEMS dispone de distintos mecanismos orientados a garantizar una comunicación inclusiva, entre los que destacan la utilización de diversos canales internos de difusión, la implantación de buzones corporativos vinculados a recursos humanos y diversidad, así como la elaboración y difusión de una Guía de Lenguaje Inclusivo como herramienta de sensibilización y apoyo a la plantilla.

Desde una perspectiva cualitativa, la incorporación de iniciativas específicas de visibilización del talento femenino en el ámbito TIC y la participación en acciones de sensibilización, como las vinculadas al Día Internacional de la Mujer, refuerzan el posicionamiento de la organización en materia de igualdad y diversidad, contribuyendo a generar referentes femeninos en un sector tradicionalmente masculinizado.

No obstante, se considera adecuado mantener y reforzar las líneas de actuación orientadas a consolidar un modelo comunicativo inclusivo, garantizando su integración efectiva en la cultura organizativa y en la gestión ordinaria de la empresa.

5.11. Violencia de género

T-Systems dispone de medidas y derechos vinculados a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, recogidos principalmente en el convenio colectivo, en el anterior Plan de Igualdad y en la política de trabajo a distancia. Entre dichas medidas se contempla la adaptación de jornada, el cambio de turno, la flexibilidad horaria, la posibilidad de ocupar otro puesto vacante del mismo grupo profesional en otro centro de trabajo y, en determinados supuestos, el acceso al 100 % de teletrabajo. No obstante, actualmente la compañía no cuenta con un catálogo propio que sistematice los derechos, medidas de apoyo y canales internos de atención

Durante 2024 se recibió una denuncia relacionada con esta materia, ante la cual la compañía facilitó apoyo laboral y económico a la persona afectada.

El diagnóstico pone de manifiesto la conveniencia de reforzar la actuación empresarial mediante la elaboración y difusión de un catálogo específico de derechos y medidas de apoyo, la valoración de colaboraciones con entidades especializadas y la incorporación de medidas de conciliación y protección específicas para trabajadoras víctimas de violencia de género.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS

El plan de igualdad se estructura según las áreas analizadas en el diagnóstico de situación:

- A. Área de gestión organizativa y compromiso con la Igualdad.
- B. Área de selección, contratación y bajas.
- C. Área de clasificación profesional.
- D. Área de formación.
- E. Área de promoción profesional.
- F. Área de retribuciones y sistema retributivo.
- G. Área de salud laboral.
- H. Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- I. Área de comunicación y uso del lenguaje no sexista.
- J. Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo
- K. Área de protección ante la Violencia de Género.
- L. Área de medidas de seguimiento del plan de igualdad.

Para cada una de estas áreas, se han identificado una serie de medidas y acciones positivas que contribuyen al cumplimiento del objetivo general del plan de igualdad.

A. Compromiso con la Igualdad

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	1 <u>INTERNO</u>: Publicar y difundir el Plan de Igualdad en la Intranet corporativa garantizando que todas las personas trabajadoras pueden tener acceso a su contenido. - Disponer de un espacio en la intranet corporativa con acceso directo y unificado a todo el contenido de igualdad y protocolos, de forma coordinada con las posibilidades técnicas que se permita desde internacional. - Designar a una persona responsable de Igualdad en el Board, con funciones de impulso, seguimiento y verificación del cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad. 2 <u>EXTERNO</u>: Registrar el Plan y dar visibilidad externa del compromiso con la igualdad a clientes, proveedores, etc. mediante la publicación del Plan de Igualdad en la web corporativa. - Introducir una cláusula específica en los contratos con terceras empresas (ETT o subcontratas o empresas de reclutamiento) por medio de la cual se comprometen a respetar los principios en materia de igualdad suscritos por la empresa. 3 <u>SOCIAL</u>: Llevar a cabo un mínimo de 2 campañas de sensibilización específicas al año en materia de igualdad (ej. 8M y 25N). 4 <u>CULTURAL</u>: Seguir promocionando eventos, charlas y programas, así como participar en foros externos en materia de igualdad. Seguir implementando campañas específicas de captación dirigidas a mujeres en sectores o perfiles con menor representación femenina.

B. Selección y Contratación

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
	5 Priorizar la contratación de mujeres en puestos de trabajo en los que exista infrarrepresentación femenina, siempre y cuando exista igualdad de condiciones técnicas e idoneidad del perfil.

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y BAJAS	6 Garantizar una denominación neutra, igualitaria e inclusiva de las ofertas de trabajo publicadas, así como de los procesos de selección efectuados, incluyendo la perspectiva de género de forma coordinada con las medidas del Plan LGTBIQ+. Las ofertas incorporarán, cuando proceda, mensajes que incentiven la participación de mujeres y reflejen el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. ▪ Facilitar a la Comisión de Seguimiento información anual sobre las ofertas publicadas para que pueda revisar, mediante un muestreo aleatorio, un 10% de las mismas, analizando lenguaje e imágenes, requisitos del puesto, proceso de selección y canales de reclutamiento a fin de detectar y prevenir sesgos de género.
	7 Colaborar con universidades, centros de formación y asociaciones ampliar fuentes de reclutamiento profesionales para fomentar la incorporación de mujeres. En las campañas de etapa inicial de la carrera profesional, reforzar y garantizar la selección y contratación de mujeres.
	8 Llevar a cabo encuestas de salidas de las personas que causan baja voluntaria de la Compañía con la finalidad de identificar, analizar y prevenir las causas que puedan estar influyendo en la decisión de salida, prestando especial atención a aquellas que puedan guardar relación, directa o indirectamente, con factores de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
	9 Disponer de un registro de selección desagregado por género, que permita hacer seguimiento de cada fase del proceso (candidaturas recibidas, candidaturas que cumplen el perfil, entrevistas realizadas, candidaturas finalistas y persona finalmente seleccionada). En aquellos procesos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas y las candidaturas de este sexo sean descartadas, informar sobre las razones de dicha ausencia o descarte.

C. Clasificación Profesional

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	10 Crear un Grupo Trabajo para análisis y ajustes de la clasificación profesional del convenio en línea con la negociación del Convenio Colectivo y con el texto resultante.
	11 Revisar y, en su caso, adecuar la clasificación profesional desde una perspectiva de género, con especial atención a las mujeres trabajadoras respecto de las cuales, tras un análisis individual, objetivo y comparativo, se aprecie una posible situación de encuadramiento profesional susceptible de revisión. Se creará un grupo de trabajo para llevar a cabo dicha revisión.
	12 Promover el incremento de la presencia de mujeres a nivel general y, concretamente, en puestos donde está infrarrepresentada, especialmente en el tramo de puestos de trabajo 48 (muy masculinizado y de alto volumen) y los tramos de puestos del 49 al 54, donde hay baja presencia femenina. Para lograrlo, se estudiará el desarrollo de iniciativas estratégicas como: establecer objetivos anuales de equilibrio de género, fomentar el uso del currículum ciego, aplicar la regla de la terna en los procesos de selección y/o activar medidas de acción positiva.

D. Formación

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
MEDIDAS DE FORMACIÓN	13 Seguir fomentando y actualizando el catálogo de acciones formativas existentes en T-Systems, tanto a nivel nacional como internacional, para que toda la plantilla pueda tener acceso al mismo y llevar a cabo formaciones. Adicionalmente: ▪ Llevar un control anual desagregado por sexos de la formación realizada y de los cursos impartidos en la empresa. ▪ Fomentar que la oferta formativa se pueda desarrollar de forma online. ▪ Garantizar que la formación se lleve a cabo dentro del horario laboral para conciliar la vida laboral y familiar.

	14 Implementar medidas de formación en los siguientes ámbitos: - Formación específica destinada al Departamento de Selección con el objetivo de garantizar la integración con una perspectiva de género en los procedimientos de formación, selección, promoción profesional y para concienciación. - Formación específica destinada a Managers con el objetivo de concienciación y priorización de las mujeres en los procesos de promoción del desarrollo de carrera. - Formación global de sensibilización a toda la plantilla en materia de igualdad y colectivo LGTBIQ+, incorporando un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad. - Formación de las mujeres trabajadoras en aquellas competencias o habilidades requeridas en los puestos de trabajo que están ocupados habitualmente por hombres. En concreto, llevar a cabo formación específica para mujeres de carácter técnico o tecnológico y formación en liderazgo.
--	---

E. Promoción Profesional

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
PROMOCIÓN PROFESIONAL	15 En los procesos de promoción interna de puestos donde exista infrarrepresentación femenina, priorizar la presencia de candidaturas del género infrarrepresentado, siempre que existan personas candidatas y que cumplan los requerimientos del perfil. - Designar una persona de RR. HH. con formación en igualdad para realizar el seguimiento de los procesos de promoción, verificar que la no promoción de candidaturas femeninas esté debidamente justificada y, cuando proceda, ofrecer feedback y orientación formativa o de desarrollo para futuras vacantes. - Realizar acciones de sensibilización y análisis del perfil de las mujeres de la Compañía para fomentar su participación en los procesos de promoción interna y reforzar su acceso a vacantes en áreas y puestos con menor representación femenina.
	16 Informar a la plantilla de las vacantes para la promoción interna existentes en los diferentes puestos, haciéndolas públicas y accesibles.
	17 Continuar promoviendo la existencia de mujeres en los programas de Talento. Mejorar y superar el porcentaje de representatividad femenina garantizando una participación de mujeres alineada, como mínimo, con el porcentaje de mujeres en la plantilla.

	18 Creación de un grupo de trabajo para analizar los ascensos y promociones femeninas que revise las promociones desde una perspectiva de género, pudiendo proponer medidas correctoras organizativas o de procedimiento cuando se detecten desviaciones no justificadas.
--	---

F. Sistema retributivo

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
SISTEMA RETRIBUTIVO	19 Realizar el registro retributivo anual en coordinación con los resultados de la auditoría retributiva y una nueva auditoría retributiva a la finalización del Plan. ▪ A la finalización de la vigencia del Plan, realizar una nueva auditoría salarial comparativa respecto de la efectuada al inicio.
	20 Analizar la trazabilidad y establecer la correspondencia entre la clasificación profesional del convenio colectivo y la valoración de puestos de trabajo.
	21 Analizar el acceso de mujeres y hombres a los complementos vinculados a disponibilidad, guardias, intervenciones planificadas y condiciones especiales de jornada.
	22 Revisión y adecuación del método de Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa.
	23 Revisión de política de objetivos, variables y bonus desde una perspectiva de género.
	24 Avanzar progresivamente en la adaptación a los principios de transparencia retributiva y aplicar la Directiva europea de transparencia retributiva alineada con la transposición de la norma española y siguiendo las directrices de la matriz comunicadas a RRHH.

G. Salud Laboral

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
SALUD LABORAL	25 Realizar la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género, analizando la exposición diferenciada de mujeres y hombres a los riesgos existentes y adoptando las medidas preventivas específicas que procedan.
	26 Informar anualmente de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desagregadas por género y categoría.

H. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	27 Recopilar el catálogo de medidas de conciliación familiar y laboral existentes, incluyendo las del Convenio aplicable y difundirlo a toda la plantilla para favorecer su conocimiento y fomentar la corresponsabilidad. Recopilar y difundir guía o protocolo de medidas existentes para la protección de colectivos especialmente sensibles (ej. mujeres con embarazo de riesgo).
	28 Seguir promocionando la herramienta PULSE Survey con preguntas y encuestas encaminadas a evaluar la percepción de la plantilla sobre la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. A la finalización de la vigencia del Plan, realizar una encuesta de percepción en materia de igualdad a la plantilla que permita evaluar el grado de satisfacción con las medidas implantadas, con especial atención a la conciliación, e identificar nuevas necesidades.
	29 Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar. Seguir promoviendo medidas de conciliación que se adapten a las necesidades y realidades de la plantilla y reforzar la flexibilidad horaria, el teletrabajo y permisos igualitarios.
	30 Ampliación de la adaptación de la jornada a la edad de 14 años y prioridad aplicativa a colectivos de especial protección.
	31 Ampliación del permiso de lactancia recogido legal o convencionalmente a familias monoparentales.

I. Área de Comunicación y uso del Lenguaje no sexista

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA	32 Garantizar una comunicación interna y externa sin sesgos de género ni la utilización de imágenes o de lenguaje masculinizado en documentos de la empresa. Promover la visibilización de referentes femeninos en áreas técnicas masculinizadas mediante testimonio y casos de éxito de mujeres en estas posiciones como estrategia para romper estereotipos y favorecer la atracción de talento femenino.

	33 Implementar un buzón de correo electrónico para que las personas trabajadoras puedan contactar en caso de tener necesidades o cuestiones específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y publicarlo en la Intranet corporativa.
	34 Difundir e impulsar la Guía Interna de Comunicación existente en T-Systems, así como efectuar una revisión anual de la misma.

J. Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	35 Revisar y separar en un documento diferenciado el Protocolo de Prevención y gestión del Acoso Sexual y por razón de Sexo, así como implementar las siguientes medidas: ▪ Difundir a la plantilla y poner a disposición el nuevo Protocolo. ▪ Revisar las personas pendientes de realizar la formación que componen la Comisión de Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo. ▪ Realizar campañas periódicas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre prevención, detección y actuación frente a este tipo de acoso. ▪ Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento información agregada sobre los casos en que se haya activado el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y sobre su forma de resolución, con respeto a la confidencialidad debida. ▪ Compartir con la Comisión de Seguimiento la información relativa a las preguntas incorporadas en las encuestas de clima laboral o de riesgos psicosociales en materia de acoso, así como los resultados agregados que se obtengan. ▪ Revisión de los Protocolos existentes en la Compañía de forma periódica inicialmente con carácter anual o subsidiariamente con la periodicidad que se determine por la Comisión de Seguimiento.

K. Protección ante la Violencia de Género

GRUPO MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
PROTECCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	36 Difusión de un protocolo de actuación y del catálogo de derechos y medidas existentes para las mujeres víctimas de violencia de género. ▪ Creación de un canal específico y confidencial de comunicación, atendido por RR. HH. o por una persona designada con formación especializada con tramitación de urgencia de estos procesos.

	37 Ampliación de las siguientes mejoras laborales y medidas de protección a las personas reconocidas como víctimas de violencia de género: ▪ En caso de tener que solicitar una reducción de jornada, mantendrán su salario íntegro (sin reducción) durante un período máximo de 6 meses. ▪ Ampliación de los días de permiso de 2 a 4 días por cambio y/o traslado de domicilio. En caso de necesidades extraordinarias, se valorarán los casos concretos en la Comisión de Seguimiento. ▪ Concesión de excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo (aplicación analógica del artículo 60.8 Convenio Colectivo) Se ampliará de los días de permiso de 2 a 4 días.
	38 Colaborar con asociaciones de ayuda e inserción laboral de personas víctimas de violencia de género.

L. Medidas de seguimiento del Plan de Igualdad

GRUPO MEDIDAS	ACCIONES POSITIVAS
Seguimiento	39 Identificación de las medidas pendientes de implementar de anteriores Planes de Igualdad para incorporarlas en el nuevo Plan y proceder a su implementación en los términos que se acuerden. ▪ Realizar una revisión periódica, al menos anual, del equilibrio por sexo de la plantilla y de la ocupación de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles del Convenio.

AP. 1

ACCIÓN POSITIVA: publicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: se difundirá el plan de igualdad en la intranet corporativa en la que se garantizará que todas las personas trabajadoras podrán tener acceso. Esta información deberá estar al alcance y disponibilidad de toda la plantilla.

- Se llevarán a cabo actuaciones para crear un espacio en la intranet corporativa con acceso directo y unificado a todo el contenido de igualdad y protocolos, siempre que sea viable a nivel técnico desde internacional y se publicitará en las pantallas digitales informativas de los centros que dispongan de ellas.
- El Comité Ejecutivo de Dirección designará una persona responsable de Igualdad en el Board con funciones de impulso, seguimiento y verificación del cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
- Informar a las nuevas incorporaciones en la sesión de OnBoarding sobre la existencia del Plan e incluir en soportes documentales.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Relaciones Laborales.		
Coordina	Responsable de Administración de Personal.		
Recursos materiales	Intranet corporativa y recursos tecnológicos.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Fecha de publicación y canales utilizados para su difusión. - Comunicaciones realizadas a la plantilla sobre la existencia y contenido básico del Plan de Igualdad. - Información de la persona del Board designada.		
Implantación	Cuarto Trimestre del 2026.		
Control y seguimiento	Marzo del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 2

ACCIÓN POSITIVA: Registrar el Plan de Igualdad en el REGCON y dar visibilidad externa con clientes y proveedores.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: el área de igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y, como tal, deberá exteriorizar un firme compromiso con la igualdad mediante:

- La inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON.
- La publicación del plan de igualdad en la web corporativa para exteriorizar el compromiso frente a clientes y terceros.
- La introducción de cláusulas específicas en los contratos con terceras empresas (ETT o subcontratas o empresas de reclutamiento) por medio de la cual se comprometerán a respetar los principios en materia de igualdad suscritos por la empresa.

Personas destinatarias	Toda la plantilla y terceros.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Relaciones Laborales.		
Coordina	Responsable de Administración de Personal y Responsable de Relaciones Laborales.		
Recursos materiales	Web y recursos tecnológicos.		
Comunicación	Se comunicará a la Comisión de seguimiento.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Enlace o evidencia documental de la publicación del Plan en la web. - Informar del redactado de la cláusula (y posibles cambios) y del Nº de contratos con terceras empresas que incorporan dichas cláusulas. Informar de posibles incidencias.		
Implantación	Cuarto Trimestre del 2026.		
Control y seguimiento	Marzo del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 3

ACCIÓN POSITIVA: implementar campañas de sensibilización y eventos específicos en materia de igualdad (un mínimo de 2 al año).

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: se llevarán a cabo un mínimo de 2 campañas de sensibilización o eventos durante el año. Se harán comunicados a la plantilla de concienciación y sensibilización en materia de igualdad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Relaciones laborales.		
Coordina	Responsable de Liderazgo		
Recursos materiales	Personales y tecnológicos.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº y evidencias de las campañas o eventos realizados.		
Implantación	Cuarto Trimestre de 2026 y cada año durante la vigencia del plan.		
Control y seguimiento	Marzo del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 4

ACCIÓN POSITIVA: promocionar eventos, charlas y programas en materia de igualdad para la promoción del talento tecnológico.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: seguir promocionando eventos, charlas y programas, así como participar en foros externos en materia de igualdad. Seguir implementando campañas específicas de captación dirigidas a mujeres en sectores o perfiles con menor representación femenina. (ej. *Girls In Tech*).

Personas destinatarias	Personas trabajadoras mujeres de la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Formación.		
Coordina	Responsable de Liderazgo		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº y evidencias de los eventos realizados.		
Implantación	Segundo Trimestre de 2026 y cada año durante la vigencia del plan.		
Control y seguimiento	Marzo del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 5

ACCIÓN POSITIVA: priorizar la contratación de mujeres para favorecer el principio de presencia equilibrada de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: dada la masculinización de la plantilla, cuando exista igualdad de condiciones técnicas e idoneidad del perfil, el departamento de selección dará preferencia a la contratación de mujeres como medida para fomentar la incorporación de mujeres en todos los niveles y procurará la paridad de los equipos de selección en los procesos de selección para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa.

- Estudiar la posible implementación del Currículum Vitae Anónimo (CVA).
- Procurar una terna equilibrada con la presencia de al menos una mujer de entre las tres últimas candidaturas u otros sistemas de priorización, siempre que sea posible y existan candidatas que cumplan los requisitos técnicos de los perfiles.

Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Selección.		
Coordina	Responsable de Selección.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de candidaturas de ambos sexos. - Nº de perfiles femeninos rechazados y motivos. - Nº y % de incorporaciones de ambos sexos.		
Implantación	Tercer Trimestre del 2026. Estudio CVA - Segundo Trimestre del 2027.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 6

ACCIÓN POSITIVA: garantizar una denominación neutra, igualitaria e inclusiva de las ofertas de trabajo publicadas, así como de los procesos de selección efectuados, incluyendo la perspectiva de género de forma coordinada con las medidas del Plan LGTBIQ+.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: se revisarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género en canales de difusión de ofertas, descripción del puesto de trabajo, entrevistas de selección (guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género). Se revisará el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista del lenguaje. Se facilitará a la Comisión de Seguimiento información anual sobre las ofertas publicadas para que pueda revisar, mediante un muestreo aleatorio, un 10% de las mismas. Las ofertas incorporarán, cuando proceda, mensajes que incentiven la participación de mujeres y reflejen el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Personal de Área de Selección.
Persona/as responsable/s	RRHH y Selección.
Coordina	Responsable de Selección.
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Registro de informe de mejoras incorporadas. ➤ Muestreo aleatorio del 10% de las ofertas anuales.
Implantación	Tercer trimestre del 2026.
Control y seguimiento	Julio del 2027 (muestreo del 10%).
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP. 7

ACCIÓN POSITIVA: Colaborar con universidades, centros de formación y asociaciones profesionales para fomentar la incorporación de mujeres. En las referidas campañas en etapa inicial de la carrera profesional, se reforzará y priorizará en su máxima extensión la selección y contratación de mujeres ya que las condiciones iniciales de conocimiento son equivalentes.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: La Compañía promoverá la colaboración con universidades, centros de formación, escuelas técnicas y asociaciones profesionales con el fin de ampliar y diversificar las fuentes de reclutamiento, especialmente en aquellas áreas o puestos en los que exista infrarrepresentación femenina. A través de estas colaboraciones, se impulsará la participación en ferias de empleo, jornadas, programas de prácticas y otras iniciativas orientadas a atraer talento femenino en etapas iniciales de la carrera profesional.

Personas destinatarias	Personal de Área de selección.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Selección.		
Coordina	Responsable de Selección		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de acuerdos o colaboraciones llevadas a cabo. - Nº de acciones de captación realizadas (ferias de empleo, jornadas, programas de prácticas, presentaciones en centros educativos, etc.). - Nº y % de candidaturas masculinas y femeninas recibidas. - Nº y % de mujeres y hombres incluido/as en las candidaturas finalistas en dichos procesos. - Nº y % de mujeres y hombres finalmente incorporados/as.		
Implantación	Cuarto Trimestre del 2026.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 8

ACCIÓN POSITIVA: Realizar encuestas con perspectiva de género voluntarias y anónimas de salida a las personas trabajadoras.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: con el fin de detectar posibles desigualdades o factores diferenciales por sexo en las causas de abandono voluntario, se analizarán de manera sistemática y desagregada por sexo todas las encuestas de salida. El análisis permitirá identificar patrones relacionados con la conciliación, desarrollo profesional, clima laboral u otros elementos que puedan afectar en mayor medida a mujeres, posibilitando el diseño de medidas de retención más eficaces.

Personas destinatarias	Plantilla que causa baja voluntaria.		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Responsable de Administración de Personal		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de encuestas enviadas y % de las que han sido contestadas (en relación con las enviadas) por sexo con la información que se dispone. - Identificación de encuestas que haga referencia a alguna materia de igualdad.		
Implantación	Primer Trimestre del 2027.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP.9

ACCIÓN POSITIVA: Disponer de un registro de selección desagregado por género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Disponer de un registro de selección desagregado por género que permita realizar el seguimiento de las distintas fases del proceso —candidaturas recibidas, candidaturas que cumplen el perfil, entrevistas realizadas, candidaturas finalistas y persona finalmente seleccionada—, siempre y cuando dicha información esté disponible. A estos efectos, se tendrá en cuenta que las personas candidatas no están obligadas a identificar su género, por lo que los datos podrán ser incompletos o no estar disponibles en todos los casos. En los procesos correspondientes a puestos con infrarrepresentación femenina, se documentarán de forma agregada, objetiva y respetando la confidencialidad de las candidaturas, las principales causas de descarte cuando dicha información resulte disponible.

Personas destinatarias	Plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Responsable de Selección.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº y % de procesos de selección registrados con información desagregada por género disponible. - Número y porcentaje de candidaturas recibidas, entrevistadas, finalistas y seleccionadas, desagregadas por género. - Nº de procesos y % de hombres y mujeres descartados y las causas de descarte.		
Implantación	Cuarto Trimestre de 2027.		
Control y seguimiento	Julio del 2028.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP.10

ACCIÓN POSITIVA: Crear un Grupo Trabajo para análisis, ajustes y, en su caso, actualización de la clasificación profesional del convenio en línea con la negociación del Convenio Colectivo y con el texto resultante.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Constituir un grupo de trabajo, en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para analizar la clasificación profesional del Convenio Colectivo y su correspondencia con la estructura organizativa, la valoración de puestos y las funciones efectivamente desempeñadas, bajo la perspectiva de género. El análisis se realizará con carácter técnico, gradual y documentado, en coordinación con el proceso de negociación del Convenio Colectivo y con el texto que resulte finalmente aplicable.

Personas destinatarias	Plantilla		
Persona/as responsable/s	Grupo de Trabajo		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Constitución Grupo de Trabajo. - Nº de reuniones. - Resultados del análisis o resultado de trabajo del grupo.		
Implantación	Primer Trimestre de 2027.		
Control y seguimiento	Diciembre del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de diciembre de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP.11

ACCIÓN POSITIVA: Revisar y adecuar la clasificación profesional y la asignación de puestos de trabajo desde una perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar y analizar, respecto de aquellas situaciones desde en las que pudiera apreciarse una posible discordancia entre las funciones efectivamente desempeñadas, la clasificación profesional convencional y el puesto o valoración del puesto asignada.

- La revisión se realizará únicamente desde una perspectiva de género, prestando especial atención a aquellas mujeres respecto de las cuales, tras un análisis individual, objetivo y comparativo, pudiera apreciarse una posible situación de encuadramiento profesional susceptible de revisión. En la asignación de puestos se prestará especial atención en el nivel dentro del puesto.
- En caso de detectarse algún caso de asignación de clasificación profesional o de puestos de trabajo que requiera actuación desde la perspectiva de género, se procederá a su adecuación y corrección. Todas las personas trabajadoras deberán poder acceder y comprobar su puesto de trabajo y nivel que se le ha asignado para la auditoría, bajo los términos que legalmente se establezcan en cada momento (normativa en materia de igualdad y Transparencia retributiva). Cuando se detecte discordancia entre funciones efectivas y/o clasificación desde una perspectiva de género, se corregirá y se informará del resultado a la Comisión.

Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla.		
Persona/as responsable/s	Relaciones laborales.		
Coordina	Grupo de Trabajo formado por los componentes del seguimiento del plan de igualdad, 50% empresa 50% RLPT.		
Recursos materiales	Descripciones de puesto, clasificación profesional, valoración IPE, organigramas, información funcional y documentación interna disponible.		
Comunicación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Nº de situaciones analizadas. ➤ Nº de mujeres y hombres incluidos en el análisis. ➤ Nº de propuestas de adecuación, en su caso. ➤ Nº de adecuaciones finalmente implementadas. ➤ Causas justificativas documentadas.		
Implantación	Segundo Trimestre de 2027.		
Control y seguimiento	Diciembre del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de diciembre de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP.12

ACCIÓN POSITIVA: Promover el incremento de la presencia de mujeres a nivel general y, concretamente, en puestos donde esté infrarrepresentada.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Para lograr el incremento de mujeres en los puestos de trabajo muy masculinizados y de alto volumen, se estudiará el desarrollo de iniciativas estratégicas tales como establecer objetivos anuales de equilibrio de género, fomentar el uso del currículum ciego, aplicar la regla de la terna en los procesos de selección y/o activar medidas de acción positiva en la contratación y promoción profesional.

Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla.		
Persona/as responsable/s	Selección y Relaciones laborales.		
Coordina	Responsable de Administración de Personal.		
Recursos materiales	Descripciones de puesto, clasificación profesional, valoración IPE, organigramas, información funcional y documentación interna disponible.		
Comunicación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Nº de mujeres contratadas en puestos infrarrepresentadas y evolución. ➤ Evidencias del estudio de otras iniciativas propuestas.		
Implantación	Cuarto Trimestre de 2026 y durante toda la vigencia del Plan. Estudio nuevas iniciativas: segundo trimestre del 2027.		
Control y seguimiento	Diciembre del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de diciembre de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP.13

ACCIÓN POSITIVA: mantener un amplio catálogo de acciones formativas, llevar un control desagregado por sexos de la formación impartida en la empresa y fomentar que dicha formación se pueda llevar a cabo online y dentro del horario laboral.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Seguir fomentando y actualizando todo el catálogo de acciones formativas existentes en T-Systems, tanto a nivel nacional como internacional, para que toda la plantilla pueda tener acceso al mismo y llevar a cabo formaciones. Asimismo:

- Llevar un registro o control anual desagregado por sexos de la formación realizada y de los cursos impartidos en la empresa.
- Fomentar que la oferta formativa se pueda desarrollar de forma online sin detrimento de las formaciones presenciales.
- Garantizar que la formación se lleve a cabo dentro del horario laboral para conciliar la vida laboral y familiar.
- Facilitar datos desagregados por sexo sobre las horas de formación realizadas fuera y dentro de la jornada laboral. En caso de excesos de jornada, se aplicará lo que corresponda legal o convencionalmente.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamento de formación.		
Coordina	Responsable de Formación.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ N° de mujeres y de hombres que hacen formación. ➤ N° de formaciones desagregadas entre obligatorias y elegidas. ➤ N° de horas dentro y fuera de la jornada. ➤ Análisis de la formación realizada, en función del género, puesto, función/nivel, modalidad, duración.		
Implantación	Tercer trimestre de 2026 (catálogo de formación) y durante toda la vigencia del Plan. Primer Trimestre de 2027 (registro de datos).		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP.14

ACCIÓN POSITIVA: implementar y reforzar cursos de formación específica en materia de igualdad destinada al departamento de Selección, a los Managers y a toda la plantilla, así como formación específica para mujeres trabajadoras.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: se implementarán medidas de formación específica en los siguientes ámbitos:

- Formación específica destinada al Departamento de Selección con el objetivo de garantizar la integración con una perspectiva de género en los procedimientos de selección, promoción profesional y para concienciación.
- Formación específica destinada a Managers para integrar la perspectiva de género en los procesos de promoción profesional, prevenir sesgos inconscientes y garantizar que, en situaciones de igualdad sustancial de mérito, capacidad e idoneidad, se favorezca la promoción del sexo infrarrepresentado.
- Formación global de sensibilización a toda la plantilla en materia de igualdad y colectivo LGTBIQ+, incorporando un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.
- Formación de las mujeres trabajadoras en aquellas competencias o habilidades requeridas en los puestos de trabajo que están ocupados habitualmente por hombres. En concreto, llevar a cabo formación específica para mujeres de carácter técnico/tecnológico y formación en liderazgo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamento de formación.		
Coordina	Responsable de Formación.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Nº de mujeres y de hombres que hacen cada tipo de formación y análisis de las formaciones realizadas. ➤ Nº de formaciones llevadas en cada tipo de formación. ➤ Nº de horas de formación por sexo distinguiendo si son dentro o fuera de la jornada laboral.		
Implantación	Primer Trimestre del 2027 y durante toda la vigencia del Plan.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 15

ACCIÓN POSITIVA: En igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar la promoción de candidaturas internas de mujeres. Llevar a cabo un seguimiento desde RRHH para fomentar la promoción de mujeres e implementar acciones de sensibilización.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: para la cobertura de las vacantes internas en los puestos de responsabilidad, técnicos o donde las mujeres estén infrarrepresentadas, -en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo-, se priorizarán todas las candidaturas internas de mujeres en los puestos donde exista infrarrepresentación femenina, siempre que existan personas candidatas y que cumplan los requerimientos del perfil.

- Se designará a una persona de RR. HH. con formación en igualdad para realizar un seguimiento de los procesos de promoción, verificar que la no promoción de candidaturas femeninas esté debidamente justificada y, cuando proceda, ofrecer feedback y orientación formativa o de desarrollo para futuras vacantes.
- Realizar acciones de sensibilización y análisis del perfil de las mujeres de la Compañía para fomentar su participación en los procesos de promoción interna y reforzar su acceso a vacantes en áreas y puestos con menor representación femenina.

Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Relaciones laborales.		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Administración de Personal.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ % de personas promocionadas por sexo. ➤ Informe de seguimiento de acciones realizadas por RRHH. ➤ Relación de promociones anonimizadas separadas por sexos. ➤ Nº de Promociones denegadas.		
Implantación	Cuarto trimestre del 2026 (priorización) y durante toda la vigencia del Plan. Cuarto Trimestre del 2027 (sensibilización y análisis).		
Control y seguimiento	Marzo del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP.16

ACCIÓN POSITIVA: informar a la plantilla de las vacantes de promoción interna existentes se realizarán acciones de sensibilización. Analizar el perfil de las mujeres de la Compañía para fomentar su participación en los procesos de promoción interna y reforzar su acceso a vacantes en áreas y puestos con menor representación femenina.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: informar de forma transparente a toda la plantilla de las vacantes de promoción interna existentes, garantizando la máxima difusión. En aquellos procesos en los que exista infrarrepresentación femenina en el puesto/área de destino, RRHH impulsará medidas proactivas para fomentar la concurrencia de mujeres, procurando que el proceso cuente con, al menos, una candidatura femenina, siempre que exista y que la selección final se realice conforme a criterios objetivos de mérito y capacidad.

En los procesos de promoción interna, la empresa garantizará que toda persona trabajadora que haya presentado candidatura y no resulte seleccionada reciba una comunicación individualizada sobre las razones de su no selección.

Personas destinatarias	Toda la Plantilla y mujeres de la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Relaciones laborales.		
Coordina	Responsable de Selección.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencias de la publicación de vacantes. ➤ Nº de candidaturas presentadas, descartadas y seleccionadas desagregadas por sexo, puesto, área y grupo/nivel profesional. ➤ Nº y % de candidaturas internas <u>no</u> seleccionadas que han recibido comunicación motivada desagregadas por sexo, puesto, área y grupo/nivel profesional. ➤ Estadística del motivo general de no selección		
Implantación	Tercer Trimestre del 2027 y durante toda la vigencia del Plan.		
Control y seguimiento	Marzo del 2028.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

ACCIÓN POSITIVA: Incrementar la participación de las mujeres en los programas de Talento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se continuará implementando el programa de Talento para mujeres y se garantizará una participación de mujeres alineada, como mínimo, con el porcentaje de mujeres en la plantilla.

Personas destinatarias	Toda la Plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Relaciones laborales.		
Coordina	Responsable de Liderazgo.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ N° de mujeres y hombres que han participado en el programa. ➤ Evidencia de las acciones de sensibilización.		
Implantación	Cuarto trimestre del 2026 y durante toda la vigencia del Plan.		
Control y seguimiento	Marzo del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP.18

ACCIÓN POSITIVA: Revisar los criterios de promoción y progresión profesional desde una perspectiva de género y detectar, en su caso, posibles desviaciones no justificadas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Analizar los procesos de promoción y progresión profesional desde una perspectiva de género, especialmente aquellos que impliquen cambios de función, nivel profesional, puesto de trabajo o incremento retributivo, con el objetivo de verificar que los criterios aplicados son homogéneos, objetivos, trazables y neutros desde la perspectiva de género.

- Se creará un grupo de trabajo para analizar, con carácter agregado, la evolución de ascensos y promociones desde una perspectiva de género, pudiendo proponer medidas correctoras organizativas o de procedimiento cuando se detecten desviaciones no justificadas.
- La revisión se realizará desde una perspectiva de género, con especial atención a aquellas mujeres respecto de las cuales, tras un análisis individual, objetivo y comparativo, pudiera apreciarse la necesidad de una promoción profesional.
- En caso de identificarse situaciones susceptibles de mejora, se adoptarán medidas para la adecuación de las promociones y o progresiones desde una perspectiva de género para garantizar la objetividad de los criterios de promoción para descartar cualquier tipo de sesgo de género. Si se identificase infrarrepresentación de mujeres en un nivel o área determinados, la empresa justificará las causas y revisará si existen barreras indirectas en el acceso a la promoción, informando de ello a la Comisión. En caso de que dicha infrarrepresentación no esté justificada, se tomarán medidas.

Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla.
Persona/as responsable/s	RRHH y Relaciones laborales.
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Administración de Personal.
Recursos materiales	Datos de promociones, criterios de progresión profesional, evaluaciones, cambios de función/nivel, incrementos salariales y documentación interna aplicable.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Nº promociones/progresiones desagregadas por sexo. ➤ Nº y % de mujeres y hombres promocionados. ➤ Nº de cambios de función/nivel por sexo, desagregado entre automáticas y discrecionales. - Nº de cambios de función/nivel sin incremento retributivo desagregados por sexo. ➤ Número de incrementos retributivos sin cambio de función/nivel por sexo. ➤ Medidas de mejora adoptadas, en su caso.
Implantación	Primer Trimestre del 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Control y seguimiento	Marzo del 2027.
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.

	Resultados obtenidos	
	Fecha realización	
	Acta comisión nº	

AP.19

ACCIÓN POSITIVA: Realizar el registro retributivo anual en coordinación con los resultados de la auditoría retributiva y una nueva auditoría retributiva a la finalización del Plan.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Elaborar anualmente el registro retributivo de la compañía conforme a la normativa vigente, incorporando la información retributiva desagregada por sexo, grupo, nivel y función del Convenio y/o puesto de trabajo estructurado conforme a los criterios legalmente exigibles.

Facilitar tanto las retribuciones efectivamente percibidas, así como la equiparación de importes, aplicando técnicas de normalización (ajuste a jornada completa) y anualización (ajuste a año completo) sobre cada concepto retributivo de forma diferenciada. Se aplicarán todas aquellas mejoras sobre el Registro Retributivo que se detecten y puedan facilitar la identificación de la brecha salarial.

El registro se analizará de forma coordinada con la auditoría retributiva, con el objetivo de valorar la evolución de las brechas que pudieran identificarse, sus causas justificativas y, en su caso, la necesidad de adoptar medidas de seguimiento, mejora o corrección cuando no exista justificación objetiva suficiente.

El registro incluirá una explicación sobre brechas, causas y medidas correctoras cuando proceda y se revisará con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de forma alineada con los procedimientos de la Directiva Europea y la norma de transposición.

A la finalización de la vigencia del Plan, realizar una nueva auditoría salarial comparativa respecto de la efectuada al inicio, extrayendo conclusiones sobre la efectividad de las medidas implantadas en materia retributiva.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Relaciones Laborales y Compensación.
Recursos materiales	Datos salariales, sistemas de nómina, clasificación profesional, valoración de puestos y herramientas internas de reporting.
Comunicación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y canales habituales cuando proceda.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Registro retributivo anual elaborado. ➤ Fecha de elaboración del registro. ➤ Brecha salarial media y mediana por sexo normalizada y anualizada. ➤ Número de conceptos analizados. ➤ Evolución anual de las brechas.

		➤ Brechas superiores al umbral legal identificadas y, si se diera el caso, justificadas.
	Implantación	Tercer Trimestre del 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
	Control y seguimiento	Julio del 2027.
	Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.
	Resultados obtenidos	
	Fecha realización	
	Acta comisión nº	

AP. 20

ACCIÓN POSITIVA: Analizar la trazabilidad y establecer la correspondencia entre la clasificación profesional del convenio colectivo y la valoración de puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Crear un grupo de trabajo, en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para analizar la correspondencia entre el sistema de clasificación profesional previsto en el convenio colectivo y el sistema de valoración de puestos de trabajo implementado. Reducir el número de puestos valorados y acotar los criterios de valoración considerados. Revisar las agrupaciones con el objetivo de hacerlas más analizables, distribuyendo los puestos de forma más objetiva.

El objetivo de la medida será establecer la correspondencia entre clasificación profesional del convenio y la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta la complejidad técnica del mapa de puestos, la evolución organizativa de la compañía y los posibles cambios futuros que puedan producirse en el marco de la negociación del convenio colectivo de empresa.

Esta correspondencia de puestos se llevará a cabo en un plazo establecido en el Plan y deberá ir alineada con la actualización de la clasificación profesional del Convenio y se revisará anualmente por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Cuando se detecte alguna discordancia o nuevo cambio a introducir, se revisará de forma anual.

Personas destinatarias	Toda la Plantilla.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Relaciones Laborales y Compensación.
Recursos materiales	Convenio colectivo, mapa de puestos, metodología IPE Mercer, descripciones de puesto, organigramas y documentación funcional disponible.
Comunicación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Grupo de trabajo constituido. ➤ Número de reuniones celebradas. ➤ Puestos o agrupaciones analizadas. ➤ Documento de correspondencia elaborado, en su caso. ➤ Propuestas de mejora identificadas.
Implantación	Tercer Trimestre del 2026 (creación del grupo de trabajo). 2 fases:

		- 1ª fase: tercer trimestre del 2027. - 2ª fase: segundo trimestre de 2028.
	Control y seguimiento	Diciembre del 2027.
	Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de diciembre de cada año.
	Resultados obtenidos	
	Fecha realización	
	Acta comisión nº	

AP. 21

ACCIÓN POSITIVA: Analizar el acceso de mujeres y hombres a los complementos vinculados a disponibilidad, guardias, intervenciones planificadas y condiciones especiales de jornada.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Realizar un seguimiento específico del acceso de las mujeres a los complementos vinculados a condiciones específicas de prestación de servicios, tales como disponibilidad, guardias, intervenciones planificadas, nocturnidad o turnicidad u otros.

El análisis tendrá por finalidad verificar si las diferencias de percepción responden a causas objetivas, organizativas, funcionales, de adscripción al puesto o voluntariedad, o si pudieran existir factores indirectos que dificulten el acceso equilibrado de mujeres y hombres a dichos complementos. Se analizarán los criterios de asignación, la voluntariedad, las rotaciones, el impacto de las medidas de conciliación (dificultades para acceder a determinados complementos porque exigen una disponibilidad horaria difícilmente compatible con responsabilidades familiares o personales) y la distribución real por sexo.

En caso de identificarse diferencias de acceso no suficientemente justificadas, se aplicarán medidas de mejora o acción positiva proporcionadas, orientadas a favorecer una participación más equilibrada.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras, en especial mujeres adscritas a puestos, áreas o servicios en los que puedan devengarse complementos vinculados a disponibilidad, guardias, intervenciones planificadas o condiciones especiales de jornada.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Relaciones Laborales y Compensación.
Recursos materiales	Datos de percepción de pluses, cuadrantes, sistemas de asignación de guardias o disponibilidad, información organizativa y documentación interna aplicable.
Comunicación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Nº de personas que perciben cada complemento, desagregado por sexo. Nº de personas que tiene voluntariedad para realizar guardias desagregado por sexo. ➤ Porcentaje de mujeres y hombres con acceso a cada plus. ➤ Puestos o áreas en los que se devenga cada complemento. ➤ Causas justificativas de las diferencias y medidas de mejora propuestas, en su caso. ➤ Informe de seguimiento de la implementación de las medidas propuestas.
Implantación	Primer Trimestre del 2027 (datos). Segundo trimestre del 2027 (informe justificativo de diferencias y análisis).
Control y seguimiento	Julio del 2027.
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.

	Resultados obtenidos	
	Fecha realización	
	Acta comisión nº	

AP. 22

ACCIÓN POSITIVA: Revisión y adecuación del método de Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: la VPT se basará en descripciones de puestos amplias y exhaustivas que eviten la invisibilidad de funciones, aplicando estrictamente los criterios legales de adecuación, totalidad y objetividad (artículo 4.4 RDL 902/2020). Se pondrá especial énfasis en integrar la perspectiva de género para valorar factores tradicionalmente infravalorados en puestos feminizados, para ello el método deberá valorar adecuadamente las condiciones que según el RDL 902/2020 determinan la equivalencia entre puestos (artículo 4. 2). Asimismo, se auditarán los complementos salariales y extrasalariales para asegurar que su devengo responda a criterios neutros y no a estereotipos que benefician a puestos masculinizados o a criterios subjetivos.

Se llevará a cabo la revisión de las agrupaciones con el objetivo de hacerlas más analizables, distribuyendo los puestos de forma más objetiva. La adecuación del método de VPT se analizará y compartirá conjuntamente con la RLPT y se creará un grupo de trabajo creado a tal efecto.

Personas destinatarias	Toda la plantilla, en especial mujeres.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Relaciones Laborales y Compensación.
Recursos materiales	Consultoría Externa.
Comunicación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Grupo de trabajo constituido. ➤ Número de reuniones celebradas. ➤ Puestos o agrupaciones analizadas.
Implantación	Cuarto trimestre del 2026. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Control y seguimiento	Julio del 2027.
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP.23

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de política de objetivos, variables y bonus desde una perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se realizará una revisión periódica de la política de objetivos, variables y bonus con perspectiva de género, analizando los criterios utilizados para su implementación, la distribución por sexos de las percepciones variables y pagos extraordinarios y la eventual existencia de sesgos indirectos en su acceso o devengo.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras, en especial mujeres adscritas a puestos, áreas o servicios en los que puedan devengarse complementos vinculados a disponibilidad, guardias, intervenciones planificadas o condiciones especiales de jornada.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Relaciones Laborales y Compensación.
Recursos materiales	Política de objetivos de la empresa.
Comunicación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	▪ Nº de revisiones realizadas de la política de objetivos, variable y bonus con perspectiva de género. ▪ Nº y % de mujeres y hombres incluidos en sistemas de retribución variable sobre el total de personas elegibles. ▪ Distribución por sexo de las personas perceptoras de bonus o pagos extraordinarios.
Implantación	Segundo Trimestre del 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Control y seguimiento	Julio del 2027.
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP. 24

ACCIÓN POSITIVA: Avanzar progresivamente en la adaptación a los principios de transparencia retributiva y aplicar la Directiva europea de transparencia retributiva alineada con la transposición de la norma española y siguiendo las directrices de la matriz comunicadas a RRHH.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Durante la vigencia del Plan de Igualdad, la compañía avanzará progresivamente en la adaptación a los principios derivados de la normativa europea y española en materia de transparencia retributiva, adelantándonos a los términos que resulten legalmente exigibles y conforme a la transposición que, en su caso, se apruebe en el ordenamiento jurídico español con el fin de ir aplicando progresivamente la Directiva europea antes de la finalización de este plan, empezando por las brechas superiores al 20% e ir reduciendo las brechas máximas no justificadas hasta el 5%.

A tal efecto, se analizarán las brechas retributivas que pudieran identificarse y, cuando no exista una justificación objetiva suficiente, se aplicaran medidas de reducción progresiva, corrección o mejora, adecuadas a la causa identificada y compatibles con el marco legal, convencional y organizativo aplicable. Se ejecutará una evaluación retributiva conjunta con la RLPT que analizará las brechas que pudieran identificarse y, cuando no estén justificadas, se aplicaran medidas de reducción progresiva, corrección y mejora vinculadas a un plan de acción con plazos concretos.

Se realizará un análisis anual de los complementos de asignación individual (CVE, complementos personales, complementos históricos u otros análogos), evaluando su distribución por sexo, categoría profesional (Función/Nivel) y jornada. La Comisión de Seguimiento recibirá anualmente un informe de evolución de las brechas retributivas identificadas, indicando las medidas adoptadas, su impacto y el grado de reducción conseguido en aquellas brechas retributivas no justificadas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Relaciones Laborales y Compensación.
Recursos materiales	Registro retributivo, auditoría retributiva, normativa aplicable, criterios internos, organigramas del área o departamento, y documentación salarial de las personas trabajadoras, documentación interna aplicable.
Comunicación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y canales habituales cuando proceda.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Seguimiento de novedades normativas. ➤ Brechas identificadas y brechas justificadas. ➤ Brechas sin justificación objetiva suficiente, en su caso.

		➤ Medidas de mejora propuestas y medidas implantadas.
	Implantación	Tercer trimestre del 2026 (creación del grupo de trabajo). 3 fases: - Tercer trimestre del 2027: 15% - Tercer trimestre del 2028: 10% - Tercer trimestre del 2029: 5%
	Control y seguimiento	Julio del 2027.
	Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de julio de cada año.
	Resultados obtenidos	
	Fecha realización	
	Acta comisión nº	

AP.25

ACCIÓN POSITIVA: Llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales con una perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se realizará un abordaje de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género en todos sus ámbitos, ergonomía, vigilancia de la salud, etc. así como en los riesgos psicosociales, mediante un método que cuente con sensibilidad de género demostrada científicamente, que permita analizar los datos desagregados por sexo y que integre la doble presencia como un factor de riesgo laboral específico.

Para ello, se incorporará la variable de sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora. Para la siguiente evaluación de riesgos psicosociales, se valorará la sustitución del método actual por CopSoQ-ISTAS21 u otro que puedan cumplir los requerimientos legales y con perspectiva de género.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Prevención de riesgos.		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Responsable de Prevención de Riesgos.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencia del informe de riesgos psicosociales efectuados. ➤ Medidas preventivas, en su caso. ➤ Informe sobre cumplimiento de las medidas establecidas.		
Implantación	Cuarto trimestre del 2026.		
Control y seguimiento	Diciembre del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de diciembre de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 26

ACCIÓN POSITIVA: informar anualmente de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desagregada por género y función/nivel convenio.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: llevar a cabo un control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desagregada por género y función y nivel del convenio.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Riesgos laborales.		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Responsable de Prevención de Riesgos.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	A la Comisión de Seguimiento.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ N° de accidentes de trabajo por género y función/nivel.		
Implantación	Primer trimestre del 2027.		
Control y seguimiento	Diciembre del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de diciembre de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 27

ACCIÓN POSITIVA: recopilar todas las medidas de conciliación existentes en T-SYSTEMS y promover su difusión a toda la plantilla, así como las medidas específicas existentes para colectivos especialmente sensibles.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se realizará una revisión de las medidas de conciliación ya existentes y se preparará un resumen para fomentar el conocimiento de las mismas entre la plantilla con el fin de garantizar que se adaptan a las necesidades reales de la misma.

Se recopilará y se difundirá una guía o protocolo de medidas existentes para la protección de colectivos especialmente sensibles (ej. mujeres con embarazo de riesgo).

Se facilitará esta información en el onboarding.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Administración de Personal.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencias de los dos documentos recopilatorios. ➤ Evidencias de las difusiones a la plantilla.		
Implantación	Cuarto trimestre de 2026.		
Control y seguimiento	Marzo del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 28

ACCIÓN POSITIVA: seguir aplicando la herramienta Pulse Survey con pregunta destinada a conciliación de la vida laboral y familiar y llevar a cabo una encuesta a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: incluir en la encuesta Pulse Survey una pregunta para evaluar la percepción de la plantilla sobre temas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Llevar a cabo una encuesta final anónima en materia de igualdad a la plantilla con un área específica con preguntas y encuestas encaminadas a evaluar la percepción de la plantilla sobre dificultades/necesidades en la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la detección de posibles sesgos de género y/o discriminación en el desarrollo de la actividad laboral. Y se procederá a compartir el resultado de la encuesta final en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. La elaboración del contenido de las preguntas se compartirá y tratará con la Comisión de Seguimiento.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Administración de Personal.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	➤ Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencias de la encuesta realizada. ➤ Nº y % de respuestas por sexo.		
Implantación	Cuarto trimestre del 2026 y cada año durante la vigencia del plan.		
Control y seguimiento	Marzo de 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 29

ACCIÓN POSITIVA: Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: se seguirán desarrollando programas orientados a promover medidas de conciliación y prevenir la pérdida de talento femenino en edades intermedias, etapa en la que suelen coincidir responsabilidades familiares con momentos clave de desarrollo profesional.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Formación.		
Coordina	Responsable de Relaciones laborales y Administración de Personal.		
Recursos materiales	Tecnológicos y los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencia de las campañas realizadas. ➤ Nº de medidas específicas implementadas. ➤ Relación anonimizada de las medidas específicas implementadas.		
Implantación	Cuarto trimestre de 2026.		
Control y seguimiento	Marzo del 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 30

ACCIÓN POSITIVA: Ampliación de la adaptación de la jornada a la edad de 14 años y prioridad aplicativa a colectivos de especial protección.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En ampliación de lo contenido en el artículo 34.8 del ET y preservando el resto de sus términos y condiciones se contemplará la edad del menor de 14 años en lugar de 12 respecto a la alusión hijos e hijas.

Adicionalmente, se establece una prioridad aplicativa y de valoración preferente de las solicitudes de adaptación de jornada para los siguientes colectivos de especial protección en materia de conciliación:

- Personas trabajadoras con menores a cargo de entre cero y seis años.
- Familias monoparentales.
- Personas trabajadoras con familiares dependientes, personas con discapacidad o situaciones acreditadas de especial necesidad de conciliación.

A estos efectos, las solicitudes formuladas por dichos colectivos tendrán consideración preferente en su tramitación y resolución, debiendo la empresa priorizar su concesión.

Las solicitudes se realizarán directamente al departamento de RRHH mediante un formulario al efecto, y serán tramitadas en el plazo máximo de quince días naturales desde su presentación.

La eventual denegación de una solicitud correspondiente a alguno de los colectivos prioritarios deberá encontrarse especialmente justificada. En cumplimiento del artículo 66.1 del convenio colectivo vigente de T-Systems, todas las denegaciones de adaptación de jornada se remitirán a la comisión AIV. La ausencia de respuesta expresa debidamente acreditada y comunicada formalmente a la persona trabajadora en el plazo indicado, supondrá la estimación provisional de la solicitud.

El ejercicio de este derecho no podrá suponer perjuicio alguno en materia de promoción profesional, formación, evaluación, estabilidad en el empleo, retribución o desarrollo profesional.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Responsable de Relaciones laborales y Administración de Personal.
Recursos materiales	Los que sean necesario para la aplicación de la medida.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ N.º y % de solicitudes de adaptación de jornada recibidas, desagregadas por sexo y, en su caso, por colectivo prioritario. ➤ N.º y % de solicitudes aceptadas, denegadas o resueltas mediante propuesta alternativa. ➤ N.º de denegaciones motivadas remitidas a la comisión AIV ➤ Resumen de incidencias o reclamaciones vinculadas al ejercicio del derecho de adaptación de jornada.
Implantación	Desde el registro del Plan.
Control y seguimiento	Marzo de 2027.

	Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			

AP. 31

ACCIÓN POSITIVA: Ampliación del permiso de lactancia recogido legal o convencionalmente a familias monoparentales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Reconocer el derecho a disfrutar del permiso por cuidado del lactante (art. 37.4 del ET y anexo VI al que hace referencia el art. 24 del actual Convenio Colectivo de T-Systems) en condiciones equivalentes a las de familias biparentales, permitiendo a las personas trabajadoras en familias monoparentales acceder también al permiso correspondiente al segundo progenitor. El objetivo es evitar que el menor tenga menos tiempo de cuidado por el hecho de tener un único progenitor y que la persona trabajadora en familia monoparental tenga los mismos derechos que las familias biparentales.

Personas destinatarias	A todas las personas trabajadoras		
Persona/as responsable/s	RRHH + RRLL+ Administración de personal		
Coordina	Responsable Relaciones laborales y administración de personal		
Recursos materiales	RRHH		
Comunicación	Responsable de Relaciones laborales y Administración de Personal.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Los que sean necesario para la aplicación de la medida.		
Implantación	Desde el registro del Plan.		
Control y seguimiento	Marzo de 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anual. En el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 32

ACCIÓN POSITIVA: Garantizar una comunicación interna y externa sin sesgos de género y sin la utilización de imágenes o de lenguaje masculinizado en documentos de la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Promover la visibilización de referentes femeninos en áreas técnicas masculinizadas mediante testimonio y casos de éxito de mujeres en estas posiciones como estrategia para romper estereotipos y favorecer la atracción de talento femenino.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamento de Comunicación.		
Coordina	Administración de Personal.		
Recursos materiales	Tecnológicos.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ N.º de comunicaciones revisadas con perspectiva de género y ejemplos. ➤ N.º de contenidos difundidos sobre referentes femeninos en áreas técnicas. ➤ Informar sobre incidencias detectadas y corregidas.		
Implantación	Cuarto Trimestre del 2026 y durante la vigencia del Plan.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	1 vez al año en el mes de julio.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 33

ACCIÓN POSITIVA: Creación y puesta a disposición de un canal específico de comunicación y contacto en materia de igualdad, así como hacer difusión del mismo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se implementará un buzón de correo electrónico para que las personas trabajadoras puedan contactar en caso de tener necesidades o cuestiones específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, publicarlo en la Intranet corporativa y hacer difusión del mismo a la plantilla.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Administración de Personal.		
Recursos materiales	Tecnológicos e intranet.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencia del buzón creado. ➤ N.º de sugerencias o comunicaciones recibidas y resumen de su contenido.		
Implantación	Cuarto Trimestre del 2026 y durante la vigencia del Plan.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	1 vez al año en el mes de julio.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 34

ACCIÓN POSITIVA: Promover el uso de una comunicación inclusiva y no sexista en la organización.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se difundirá la Guía Interna de Comunicación y lenguaje inclusivo existente en T-Systems y se efectuará una revisión anual de la misma.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH y Comunicación.		
Coordina	Responsable de Liderazgo.		
Recursos materiales	Tecnológicos y los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencias de las comunicaciones efectuadas. ➤ Informar de revisiones efectuadas, en su caso.		
Implantación	Cuarto trimestre del 2026.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	1 vez al año en el mes de julio.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 35

ACCIÓN POSITIVA: Garantizar la vigencia de un Protocolo específico de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras violencias sexuales, que será independiente del protocolo de acoso laboral o moral. El texto incluirá expresamente la prevención del acoso digital (redes sociales corporativas, emails, WhatsApp) y una declaración de tolerancia cero firmada por la Dirección.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se revisará y actualizará el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo y se implementará en un Protocolo independiente. Asimismo, se implementarán las siguientes medidas:

- Publicar de forma permanente y destacada el Protocolo en la página principal de la Intranet (a un máximo de un clic). Asimismo, se entregará una copia física o digital a cada nueva incorporación dentro de su Manual de Bienvenida, garantizando que el 100% de la plantilla conoce los canales de denuncia confidenciales.
- Impartir formación técnica obligatoria y anual en materia de igualdad, violencias sexuales y gestión de expedientes a todas las personas que integran la Comisión de Prevención e Instrucción. La formación será extensiva a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) que pudieran ser sustitutas o estar involucradas en el procedimiento.
- Realizar campañas periódicas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla y de forma específica a los Managers sobre prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Compartir con la Comisión de Seguimiento la información relativa a las preguntas incorporadas en las encuestas de clima laboral o de riesgos psicosociales en materia de acoso, así como los resultados agregados que se obtengan.
- Auditar anualmente la eficacia del Protocolo en el seno de la Comisión de Seguimiento. La revisión será obligatoria y de urgencia ante cualquier cambio normativo o si se detectan fallos en la confidencialidad o celeridad de los procesos instruidos.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/as responsable/s	RRHH y Comunicación.
Coordina	Responsable de Compliance.
Recursos materiales	Tecnológicos y los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencias de las comunicaciones efectuadas. ➤ Informar de revisiones efectuadas, en su caso. ➤ Presentar un informe anual detallado a la Comisión de Seguimiento que incluya: nº de denuncias recibidas, nº de expedientes incoados, tiempo medio de resolución (objetivo < 30 días), medidas cautelares adoptadas y sentido de la resolución (archivo o sanción), desglosado por centros de trabajo para detectar focos de riesgo. ➤ Información sobre las formaciones y campañas impartidas.
Implantación	Primer trimestre del 2027 (separación del protocolo) Segundo trimestre del 2027 (acciones de sensibilización).

	Control y seguimiento	Julio del 2027.		
	Evaluación y seguimiento	1 vez al año en el mes de julio.		
	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			

AP. 36

ACCIÓN POSITIVA: Implementar un catálogo de derechos para mujeres declaradas víctimas de violencia de género y sexual que recopile todas las medidas. Proceder a su difusión a la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: se desarrollará un catálogo de derechos y medidas que incluirá tanto los derechos reconocidos a nivel legal como las mejoras específicas que la empresa haya acordado.

- Entregar el catálogo de medidas a las nuevas incorporaciones en el Onboarding.
- Crear y entregar de forma obligatoria a toda la plantilla un documento síntesis de derechos laborales y de seguridad social para víctimas de violencia de género y violencias sexuales.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH.		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Administración de Personal.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Evidencia del catálogo de derechos y medidas. ➤ Evidencia de la difusión a la plantilla.		
Implantación	Segundo trimestre del 2027.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	1 vez al año en el mes de julio.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 37

ACCIÓN POSITIVA: Implementar medidas laborales de ayuda a las víctimas de violencia de género y crear un canal específico y confidencial de comunicación de tramitación urgente.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: se garantizarán las siguientes medidas o derechos a las personas reconocidas con la condición de víctimas de Violencia de Género por cualquiera de los medios legalmente previstos:

- En caso de necesitar acogerse a una reducción de jornada, no verán reducido su salario durante un período máximo de 6 meses.
- Se ampliará los días de permiso de 2 a 4 días por cambio y/o traslado de domicilio. En caso de necesidades extraordinarias, se valorarán los casos concretos en la Comisión de Seguimiento.
- Se concederá la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo (aplicación analógica del artículo 60.8 Convenio Colectivo).

Asimismo, se creará un buzón o canal confidencial y urgente que será gestionado por RRHH o por una persona designada con formación especializada en ayudar y tramitar situaciones de violencia de género con carácter urgente.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras víctimas de VG en la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Grupo reducido de RRHH. Responsable de Relaciones Laborales, Administración de Personal, Compliance.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ N.º de intervenciones en el canal implementado. ➤ N.º y detalle de medidas o ayudas solicitadas y concedidas.		
Implantación	En el momento de Registro del Plan.		
Control y seguimiento	Julio del 2027.		
Evaluación y seguimiento	1 vez al año en el mes de julio.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 38

ACCIÓN POSITIVA: Colaborar con asociaciones de ayuda e inserción laboral de víctimas de violencia de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: la empresa identificará una o varias asociaciones, fundaciones o entidades públicas en distintos ámbitos geográficos o estatal especializadas en la atención e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y establecerá un canal de contacto. Cuando existan procesos de selección abiertos de perfiles que puedan ser compatibles, la empresa podrá trasladar las vacantes a dichas entidades para fomentar, en la medida de lo posible, la contratación de este colectivo.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras víctimas de VG en búsqueda de empleo activo a través de las entidades seleccionadas.		
Persona/as responsable/s	RRHH.		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Administración de Personal.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Relación de entidades contactadas. ➤ N.º de candidaturas existentes y ofrecidas. ➤ N.º de mujeres contratadas de estas entidades.		
Implantación	Cuarto trimestre del 2027.		
Control y seguimiento	Julio del 2028.		
Evaluación y seguimiento	1 vez al año en el mes de julio.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP. 39

ACCIÓN POSITIVA: revisar las acciones del anterior plan de igualdad pendientes de implementar y establecer de medidas de seguimiento adicionales, en su caso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

- Se llevará a cabo la revisión de las acciones pendientes de implementar del III plan de igualdad.
- Se realizará una revisión periódica, al menos anual, del equilibrio por sexo de la plantilla y de la ocupación de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles del Convenio.
- Se elaborará un informe identificando las medidas pendientes, las causas de su no implantación y un calendario de ejecución.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Responsable de Relaciones Laborales y Administración de Personal.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	➤ Informe del equilibrio por sexo de la plantilla y de la ocupación ➤ Resultados encuesta de percepción		
Implantación	Desde el registro del Plan de Igualdad.		
Control y seguimiento	Marzo de 2027.		
Evaluación y seguimiento	Anualmente en el mes de marzo de cada año.		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

7. MEDIOS Y RECURSOS

La aplicación del plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas.

Para ello, T-Systems se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad, y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del plan de igualdad los medios económicos y presupuesto suficiente para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- a) Asignación de responsables de igualdad: serán las personas responsables del impulso del plan de igualdad y las encargadas de supervisar su ejecución y coordinación.
- b) Creación de una Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
- c) Asignación de recursos económicos y el presupuesto necesario para atender al cumplimiento de las medidas.
- d) Logística: para las reuniones del Plan de Igualdad T-Systems facilitará el acceso a través de la plataforma de colaboración virtual y para las reuniones presenciales, facilitará una Sala en las instalaciones de T-Systems.
- e) Formación a responsables de igualdad: la Comisión y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional y promoción recibirán formación que se centrará en abordar la selección y la promoción desde la perspectiva de género, así como en eliminar las barreras existentes culturalmente acerca de los estereotipos de género.

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, T-Systems podrá reforzar, adaptar o ampliarlos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

8. COMISIÓN NEGOCIADORA

Según consta en el acta que se adjunta como anexo al plan de igualdad, se ha constituido la comisión negociadora que incluye a las 4 secciones sindicales de T-Systems y los Sindicatos más representativos.

Considerando la proporcionalidad que tiene cada sección sindical sobre la representación unitaria (art. 5. 2º del RD 901/20), la Comisión negociadora se constituyó con 13 miembros de la parte empresarial y 13 miembros de la parte social según el siguiente desglose:

- CCOO: 5.
- USO: 4.
- UGT: 3.
- CGT: 1.

La representación empresarial se constituye como sigue:

1. XXXXXXXXXXXXXXXX
2. XXXXXXXXXXXXXXXX
3. XXXXXXXXXXXXXXXX .
4. XXXXXXXXXXXXXXXX .
5. XXXXXXXXXXXXXXXX .
6. XXXXXXXXXXXXXXXX .
7. XXXXXXXXXXXXXXXX .
8. XXXXXXXXXXXXXXXX .
9. XXXXXXXXXXXXXXXX .
10. XXXXXXXXXXXXXXXX .
11. XXXXXXXXXXXXXXXX .
12. XXXXXXXXXXXXXXXX .
13. XXXXXXXXXXXXXXXX .

A lo largo de las negociaciones se producen 2 sustituciones:

- XXXXXXXXXXXXXXXX se sustituye por XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX se sustituye por XXXXXXXXXXXXXXXX .

La representación sindical se compone de los siguientes miembros:

CCOO:

- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX .

USO:

- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .

A lo largo de las negociaciones se produce 1 sustitución:

- XXXXXXXXXXXXXXXX se sustituye por XXXXXXXXXXXXXXXX .

UGT:

- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .

CGT XXXXXXXXXXXXXXXX .

Se han mantenido reuniones de negociación en el seno de la Comisión negociadora en cumplimiento de lo previsto en el RD 901/2020.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El art. 46 de la LO 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que «*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*».

Un plan de igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

Este plan de igualdad ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento generado.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Evaluación y Seguimiento emitirá un informe anual de resultados en el que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas. En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:

- Medida y objetivo a alcanzar.
- Acción correctora llevada a cabo para su consecución.
- Fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:

- Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.
- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del Plan de Igualdad producidos en T-Systems.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir o ajustar, en su caso, las medidas que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la comisión de seguimiento.

9.1 Miembros que forma la comisión de seguimiento

La Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad estará formada por las siguientes personas.

La representación empresarial se constituye como sigue:

Por la representación empresarial:

1. XXXXXXXXXXXXXXXX .
2. XXXXXXXXXXXXXXXX .
3. XXXXXXXXXXXXXXXX .
4. XXXXXXXXXXXXXXXX .
5. XXXXXXXXXXXXXXXX .

La representación sindical se compone de las siguientes personas:

Sección Sindical CCOO:

- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .

Sección Sindical USO:

- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .

Sección Sindical UGT:

- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .

Sección Sindical CGT:

- XXXXXXXXXXXXXXXX .
- XXXXXXXXXXXXXXXX .

Cualquiera de las partes podrá acudir con asesores o nombrar/sustituir a sus miembros por circunstancias sobrevenidas que pudieran concurrir.

En la primera reunión de Seguimiento, las partes elaborarán un reglamento interno de funcionamiento de la Comisión.

10. MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de éste o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, T-Systems activará el procedimiento de modificación, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020.

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.
- f) La comisión de seguimiento y evaluación será la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del Plan de Igualdad.
- g) Las posibles discrepancias en relación con la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad podrán someterse a un procedimiento de mediación cuando así lo acuerden los integrantes de comisión de evaluación y seguimiento. La modificación y alteración del contenido del plan de igualdad corresponde única y exclusivamente a la comisión negociadora.

11. CALENDARIO Y PLAZOS DE EJECUCIÓN / SEGUIMIENTO

A continuación, se expone el siguiente cronograma con los plazos de ejecución de las medidas y el seguimiento:

PLAZOS DE IMPLEMENTACIÓN

[illegible]

AP. 20 Correspondencia puestos	Creación Grupo Trabajo				1ª fase			2ª fase						
AP. 21 Disponib./Guardias/Interv.			Datos	Informe										
AP. 22 Revisión VPT Mercer														
AP. 23 Revisión política variables														
AP. 24 Directiva de transparencia	Creación Grupo Trabajo				1ª fase 15%				2ª fase 10%				3ª fase 5%	
AP. 25 Evaluación de riesgos														
AP. 26 Accidentes de trabajo														
AP. 27 Recopilar medidas conciliación														
AP. 28 Pulse Survey														
AP. 29 Corresponsabilidad familiar.														
AP. 30 Ampliación adaptación jornada														
AP. 31 Ampliación lactancia.														
AP. 32 Comunicación sin sesgos														
AP. 33 Buzón específico igualdad														
AP. 34 Lenguaje inclusivo														
AP. 35 Protocolo acoso sexual			Protocolo	Sensibilización										
AP. 36 Dº víctimas violencia género														
AP. 37 Medidas laborales de ayuda víctimas														
AP. 38 Asociaciones de inserción														
AP. 39 Medidas anterior plan														

PLAZOS DE SEGUIMIENTO

	2026		2027				2028				2029 - 2030			
Plazos Implementación Medidas	3.er trim.	4.º trim.	1.er trim.	2.º trim.	3.er trim.	4.º trim.	1.er trim.	2.º trim.	3.er trim.	4.º trim.	1.er trim.	2.º trim.	3.er trim.	4.º trim. y enero de 2030
AP. 1 Publicar y difundir plan			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 2 Registrar en REGCON			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 3 Campañas sensibilización			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 4 Promocionar eventos			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 5 Priorizar contratación mujeres					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 6 Denominación igualitaria					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 7 Colaboración universidades					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 8 Encuestas					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 9. Registro de selección									JULIO				JULIO	
AP. 10 Actualizar clasif. profesional						DICIEMBRE				DICIEMBRE				DICIEMBRE
AP. 11. Revisión clasif. profesional						DICIEMBRE				DICIEMBRE				DICIEMBRE
AP. 12 Incremento mujeres						DICIEMBRE				DICIEMBRE				DICIEMBRE
AP. 13 Acciones formativas generales					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 14 Cursos de formación específica					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 15 Priorizar promoción mujeres			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 16. Informar vacantes promoción							MARZO				MARZO			
AP. 17 Programas de Talent			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 18 Criterios promoción			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 19 Registro retributivo anual					JULIO				JULIO					

AP. 20 Correspondencia Mercer						DICIEMBRE								
AP. 21 Disponib./Guardias/Interv					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 22 Revisión VPT					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 23 Revisión política variables					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 24 Directiva de transparencia					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 25 Evaluación de riesgos						DICIEMBRE				DICIEMBRE				
AP. 26 Accidentes de trabajo						DICIEMBRE				DICIEMBRE				
AP. 27 Recopilar conciliación			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 28 Pulse Survey			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 29 Corresponsabilidad familiar			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 30 Ampliación adaptación jornada			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 31 Ampliación lactancia.			MARZO				MARZO				MARZO			
AP. 32 Comunicación sin sesgos					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 33 Buzón de igualdad					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 34 Comunicación inclusiva					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 35 Protocolo acoso sexual					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 36 Dº víctimas violencia género					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 37 Medidas laborales de ayuda					JULIO				JULIO				JULIO	
AP. 38 Asociaciones de inserción									JULIO					
AP. 39 Medidas anterior plan			MARZO											

En Barcelona a 30 de junio de 2026

Firmado:

COMISIÓN NEGOCIADORA

Por la representación empresarial

1. XXXXXXXXXXXXXXXX.
2. XXXXXXXXXXXXXXXX(en sustitución de XXXXXXXXXXXXXXXX– Acta Nº 11 de fecha 24 de abril 2026)
3. XXXXXXXXXXXXXXXX.
4. XXXXXXXXXXXXXXXX.
5. XXXXXXXXXXXXXXXX.
6. XXXXXXXXXXXXXXXX.
7. XXXXXXXXXXXXXXXX (de baja por incapacidad temporal a la firma del Plan).
8. XXXXXXXXXXXXXXXX(de baja por incapacidad temporal a la firma del Plan).
9. XXXXXXXXXXXXXXXX.
10. XXXXXXXXXXXXXXXX.
11. XXXXXXXXXXXXXXXX.
12. XXXXXXXXXXXXXXXX(en sustitución de XXXXXXXXXXXXXXXX– Acta Nº 10 de fecha 27 de marzo 2026).
13. XXXXXXXXXXXXXXXX.

Por la representación social

CCOO:

- XXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXX.

- XXXXXXXXXXXXXXXX.

USO:

- XXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXX(en sustitución de XXXXXXXXXXXXXXXX– Acta Nº 21 de fecha 9 de junio 2026).

UGT:

- XXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXX.

CGT:

- XXXXXXXXXXXXXXXX.