

# **III PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA**

**T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U.**

**2022-2026**



En Barcelona, a 13 de enero de 2022

---

## Índice

### **Preámbulo 4**

### **Título Primero - Disposiciones Generales 7**

ARTÍCULO 1.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	7
ARTÍCULO 2.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD	8
ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES .....	11
ARTÍCULO 4.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD .....	12
ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL.....	13
ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL .....	13
ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL .....	14
ARTÍCULO 8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL .....	14
ARTÍCULO 9.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	14
ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	18
ARTÍCULO 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	19
ARTÍCULO 12.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD	20

### **Título Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas 21**

Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización .....	21
Capítulo 3.- Clasificación Profesional .....	28
Capítulo 4.- Formación .....	30
Capítulo 5.- Promoción profesional .....	37
Capítulo 6.- Condiciones de Trabajo y salud laboral .....	41
Capítulo 7.- conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	43
Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina .....	45
Capítulo 9.- Retribuciones, incluida la auditoria salarial .....	47
Capítulo 11. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje ...	52

**Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico de  
Igualdad 56**

**Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva 62**

# PLAN DE IGUALDAD DE T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U.

## Preámbulo

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, "**LOI**"), y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "**RD-Ley 6/2019**"), tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya los objetivos, las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Igualmente, T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. (en adelante, "**T-Systems**" o "**Empresa**") se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, el "ET"), y más concretamente por el Convenio colectivo de T-Systems ITC Iberia, SAU. (código de convenio n.º: 90103362012019). Asimismo, existe un colectivo denominado "Personal Extraconvenio" al que le es de aplicación lo establecido en el convenio colectivo de T-Systems, salvo en lo establecido en su política específica (fundamentalmente cuestiones relativas a la clasificación profesional y a la retribución). Sin perjuicio de lo anterior, al personal del centro de trabajo de Álava le es de aplicación el Convenio Daimler.

T-Systems comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo. No solo esto, sino que, además, la Empresa declara su compromiso con la conciliación y la excelencia, pues cree posible mantener el más alto nivel de excelencia profesional y, al mismo tiempo, conseguir que sus personas trabajadoras disfruten del necesario equilibrio, conciliando adecuadamente su vida profesional, personal y familiar.

En el momento de la elaboración del diagnóstico<sup>1</sup>, la plantilla de T-Systems se compone de 2.382 empleados, de los cuales 511 son mujeres y 1.569 son hombres (25% y 75% de la plantilla, respectivamente), dedicados a la actividad propia de T-Systems consistente en actividades de consultoría informática (CNAE 6202).

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "**RD 901/2020**"), así como los requisitos exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "**RD 902/2020**"), aplicable por remisión del RD 901/2020 en lo referente a la auditoría retributiva.

- i) Tanto el diagnóstico como las medidas a incluir en el Plan de Igualdad han sido negociados y aprobados conforme a los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020. Así, ha sido negociado y aprobado entre la Empresa y la representación de los trabajadores, conformada esta última por las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT, USO, CGT y CIG que, al estar constituidas a nivel de empresa y tener la mayoría en los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, les corresponde su participación como representantes de la parte social en la comisión negociadora del plan de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.2 del RD 901/2020. Además de lo anterior, los sindicatos CC.OO. y UGT (constituidos

---

<sup>1</sup> La extracción de los datos e inicio del análisis para la realización del diagnóstico de situación se ha realizado en el mes de marzo de 2021.

La mayoría de los datos analizados se corresponden a los valores absolutos de los años 2018, 2019 y 2020 cerrados a 31 de diciembre de cada año.

como Secciones Sindicales de empresa) son los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la Empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación y, por tanto, con legitimación para representar a los centros sin representación unitaria.

En atención a todo lo anterior, T-Systems procede a aprobar un Plan de Igualdad, con los requisitos y sobre la base de las materias previstas expresamente en los artículos 46.2 de la LOI y 7 y 8 del RD 901/2020.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas 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. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa, en sus políticas, a todos los niveles y en todas las materias: en el acceso a la Empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Consciente de la importancia del establecimiento e implantación de un Plan de Igualdad, T-Systems se compromete no sólo a establecerlo el sino, igualmente, a llevar a cabo las medidas y cumplir con las obligaciones acordadas en el mismo.

Todas las medidas establecidas se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

## **Título Primero - Disposiciones Generales**

### **ARTÍCULO 1.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 del RD 901/2020.

El Título II se estructura en 11 capítulos, cada uno de ellos centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se abordan las siguientes materias:

- Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.
- Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación.
- Capítulo 3.- Clasificación profesional.
- Capítulo 4.- Formación.
- Capítulo 5.- Promoción profesional.
- Capítulo 6.- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Capítulo 7.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina.
- Capítulo 9.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial.
- Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Capítulo 11.- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

Aun cuando el RD 901/2020 no lo exige, se incluyó en el diagnóstico y, por tanto, también en el Plan de Igualdad, las siguientes materias, que son adicionales, dado el compromiso de la Empresa con la consecuencia de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.
- Salud laboral.
- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

Cada capítulo establece, en primer lugar, los concretos objetivos marcados respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Empresa con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos y un calendario de implantación.

A su vez, respecto a cada objetivo se han establecido ejemplos de indicadores de género que podrán ser utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del Plan de Igualdad.

Como **Anexo I** se adjunta un informe resumen de las conclusiones del Diagnóstico de situación de la Empresa, y como **Anexo II** se adjunta el informe con los resultados de la auditoría retributiva, de conformidad con lo dispuesto en los art. 7.1 y 8.2. del RD 901/2020, y que han sido negociados por las partes firmantes del Plan de Igualdad.

## **ARTÍCULO 2.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad se ha elaborado por acuerdo de los miembros de la Comisión paritaria negociadora del Plan de Igualdad de T-Systems (en adelante, "Comisión negociadora") con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre sexos y supresión de cualquier elemento que pueda ser constitutivo de elemento diferenciador por género. En concreto, constituyen la Comisión (13 miembros por cada parte), las siguientes personas:

- Por la Empresa:
  - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
  - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
  - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
  - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
  - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
  - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
  - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.



- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

➤ Por las representación legal de los trabajadores/as, se recogen a continuación los miembros por cada Sección Sindical<sup>2</sup>:

<p><u>CCOO</u></p> <p><i><u>Titulares</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>	<p><i><u>Suplentes</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>
<p><u>UGT</u></p> <p><i><u>Titulares</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>	<p><i><u>Suplentes</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>
<p><u>CGT</u></p> <p><i><u>Titulares</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.    XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>	<p><i><u>Suplentes</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.    XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.  XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>

---

<sup>2</sup> La representación social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.3 del RD 901/2020, ha tenido un máximo de 13 miembros y se ha seguido la regla de proporcionalidad que tiene cada sección sindical sobre la representación unitaria (artículo 5.2º del RD 901/2020).

<p><u>USO</u></p> <p><i><u>Titulares</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>	<p><i><u>Suplentes</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>
<p><u>CIG</u></p> <p><i><u>Titular</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>	<p><i><u>Suplentes</u></i></p> <p>XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.</p>

En el transcurso del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, previamente se ha recopilado la información necesaria para elaborar un diagnóstico<sup>3</sup>. Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea.

Para recopilar esta información se han empleado cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han permitido obtener cual es la situación de la Empresa, utilizando la información existente de los 3 últimos ejercicios cerrados<sup>4</sup>.

El siguiente gráfico, analiza todas las áreas analizadas durante la fase de diagnóstico.

---

<sup>3</sup> Información recopilada a través de las tablas proporcionadas por el propio Ministerio de Igualdad.

<sup>4</sup> La mayoría de los datos analizados se corresponden a los valores absolutos de los años 2018, 2019 y 2020 cerrados a 31 de diciembre de cada año, disponiendo así de los datos de ejercicios anuales completos, todo ello con el objetivo de analizar la evolución de los mismos.



Asimismo, se ha analizado distinta documentación e información compartida en el diagnóstico.

### ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES

En el Plan de Igualdad se utilizarán diferentes términos definidos conforme a la LOI:

- 1. El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres** (art. 3 LOI): 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.
- 2. Discriminación directa por razón de sexo** (art. 6 LOI): situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- 3. Discriminación indirecta por razón de sexo** (art. 6 LOI): situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- 4. Acoso sexual** (art.7 LOI): cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la

dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**5. Acoso por razón de sexo** (art. 7 LOI): cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**6. Discriminación por embarazo o maternidad** (art. 8 LOI): constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**7. Acciones positivas** (art. 11 LOI): medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

**8. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** (art. 3 LOI): 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.

**9. Principio de transparencia retributiva** (art. 3 del RD 902/2020): aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. El principio de transparencia retributiva se aplicará, entre otros instrumentos previstos legalmente, a través de la auditoría retributiva.

#### **ARTÍCULO 4.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD**

El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el

empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, en el Título II se fijan las concretas acciones del Plan de Igualdad.

## **ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL**

Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de T-Systems (tanto para aquellas que actualmente presten servicios en la Empresa, como para aquellas que se incorporen una vez vigente Plan de Igualdad), y a todos sus centros de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados centros de trabajo. Estas concretas acciones se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan de Igualdad, en función de la materia a la que afecten.

Asimismo, la Empresa dará traslado a las empresas con las que trabaje de la existencia de este Plan de Igualdad, y de conformidad con el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, modificada por la Ley 35/2010, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación que a las personas trabajadoras de T-Systems.

## **ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de T-Systems, incluido el Personal Extraconvenio.

Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del RD 901/2020, las medidas que se contienen en el Plan de Igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

## **ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL**

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la Empresa, abarcando, por tanto, no sólo a los actuales centros de trabajo que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro.

## **ARTÍCULO 8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL**

El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Empresa en cada momento.

A tal efecto, el Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha en que se aprobó, esto es, el 13 de enero de 2022, y estará vigente durante cuatro años, esto es hasta el 13 de enero de 2026.

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

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan de Igualdad, junto a cada medida de ese Plan se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación, seguimiento y evaluación de medidas.

En cualquier caso, las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida o acción, lo que se constatará a través del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## **ARTÍCULO 9.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

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. Consciente de ello, la Empresa 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 suficientes

para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

**a) Creación de la figura de la persona Responsable de Igualdad**

- **Titular:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- **Suplente:** XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- > Será la persona responsable del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar su ejecución y coordinación.
- > Dicha persona también será la responsable de llevar a cabo la aplicación de las medidas recogidas en el catálogo de acciones y elaborará anualmente un resumen de las actuaciones realizadas en el año inmediatamente anterior que deberá presentar ante la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.
- > El cargo de persona Responsable de Igualdad lo desempeñará quien ocupe en cada momento la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa. Por tanto, a fecha de la aprobación del Plan de Igualdad, se nombra como persona Responsable a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, quien ostenta el cargo de Director de Recursos Humanos, por lo que tiene un contacto directo con las personas trabajadoras de T-Systems y puede conocer con mayor facilidad sus necesidades y situaciones.
- > Las funciones de evaluación de la implantación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad se llevarán a cabo conjuntamente por la persona Responsable de Igualdad y la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

**b) Creación de una Comisión paritaria de Evaluación y Seguimiento, que estará formada por 12 personas, 6 de T-Systems y 6 de la representación social firmante del Plan de Igualdad. Estas personas son:**

- > Por parte de T-Systems: (i) la persona responsable del plan de igualdad (actualmente XXXXXXXXXXXXXXXX.); (ii) XXXXXXXXXXXXXXXX; (iii) XXXXXXXXXXXXXXXX; (iv) XXXXXXXXXXXXXXXX; (v) XXXXXXXXXXXXXXXX y (vi) XXXXXXXXXXXXXXXX.

Como sustitutas: (i) XXXXXXXXXXXXXXXX y (ii) XXXXXXXXXXXXXXXX.

- > De entre los representantes legales de los trabajadores/as:

- Por parte de CCOO: (i) XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX y (ii) XXXXXXXX  
XXXXXXXXXX.

Como sustituto: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

- Por parte de UGT: (i) XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX y (ii) XXXXXXXX  
XXXXXXXXXX.

Como sustituta: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

- Por parte de CGT(i) XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX y (ii) XXXXXXXX XXXXXXXXXXXX.

Como sustituto: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

- En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Igualdad se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.
- La Comisión de Evaluación y Seguimiento utilizará, sistemas de videoconferencia existentes en la organización para reunirse. Adicionalmente, se pondrá a disposición una sala para aquellas personas que estén trabajando presencialmente el día de la reunión.
- La Comisión de Evaluación y Seguimiento deberá reunirse, al menos, dos veces al año.
- De los acuerdos tomados en la Comisión de Evaluación y Seguimiento se levantará acta.
- Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente los representantes legales de los trabajadores/as, los integrantes de la Comisión de Evaluación y Seguimiento desempeñarán las siguientes funciones:
  - i) Información y sensibilización de la plantilla.
  - ii) Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad.
  - iii) Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones.



- iv) Elaborar anualmente un informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en T-Systems, previa propuesta por la persona Responsable de Igualdad.
  - v) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión Evaluación y Seguimiento y que puedan aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el Plan de Igualdad.
- En todo caso la Comisión de Evaluación y Seguimiento no tendrá competencias para alterar el contenido del Plan de Igualdad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora.
- c) **Asignación de recursos económicos:** la Empresa destinará los recursos necesarios para cumplir con el Plan de Igualdad.
  - d) **Logística:** para las reuniones virtuales de la Comisión de Evaluación y Seguimiento la Empresa 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 específica de la persona Responsable de Igualdad y de su suplente** en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género, mediante la realización de una actividad formativa oficial en dicha materia.
  - f) **Formación específica a los miembros de la Comisión de Evaluación y Seguimiento** en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género.
  - g) **Formación específica a los puestos directivos (managers) y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional y promoción.** La formación 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, la Empresa podrá reforzar, adaptar o ampliarlos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

## **ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad o cuando sea acordado por la Comisión de Evaluación y Seguimiento.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Evaluación y Seguimiento emitirá un informe 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:

- Objetivo que se pretende 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, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La persona Responsable de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. No obstante, en función de cada una de las áreas de actuación diferenciadas (contratación, retribución, formación, etc.) en el Plan de Igualdad se asignarán otras personas responsables de llevar a cabo y coordinar las medidas aprobadas.

El informe de seguimiento se revisará y validará por la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, la persona Responsable de igualdad tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que los legales representantes de los trabajadores y trabajadoras.

## **ARTÍCULO 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión de Evaluación y Seguimiento será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del Plan de Igualdad.

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.

## **ARTÍCULO 12.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del RD 901/2020, de forma que será acceso público.

Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- La persona Responsable de Igualdad.
- La Comisión de Evaluación y Seguimiento.
- Toda la plantilla a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y, además, durante el primer año de vigencia (o en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla), mediante envío por correo electrónico.

## Titulo Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas

### Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización

**OBJETIVO 1.1:** dar publicidad externa del compromiso de la Empresa con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la aplicación de un Plan de Igualdad.

**OBJETIVO 1.2:** difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Informar a la plantilla y externos (clientes y proveedores) del compromiso con la igualdad de oportunidades y la aprobación del Plan de Igualdad mediante su publicación en la intranet y página web corporativa.	Publicaciones en la intranet y web corporativa.	Departamento de comunicación y departamento de compras.	Mail y página web corporativa.	Primer trimestre 2022 y durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

Comunicar a las empresas de trabajo temporal contratadas por T-Systems su compromiso con la igualdad de oportunidades y la existencia del Plan de Igualdad que será aplicable al personal cedido.	Comunicaciones realizadas.	Departamento de compras.	Mail.	Primer trimestre 2022 y durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Dar a conocer a toda la plantilla el Plan de Igualdad aprobado, así como al personal de nueva incorporación.	Enviar colgar en la intranet corporativa y enviar por correo electrónico el enlace a dicho documento.	Departamento de comunicación y recursos humanos.	Mail, página web corporativa y persona que atiende a la nueva incorporación.	Primer trimestre 2022.	Segundo trimestre 2022.	Segundo trimestre 2022.
Participación en Foros externos a la Empresa (Chapter de la diversidad, charlas tecno, evento Lasalle, etc.) fomentando el compromiso con la igualdad y la importancia de que las mujeres jóvenes estudien carreras de perfiles técnicos y/o tecnológicos.	Nº de charlas realizadas.	Departamento de recursos humanos.	Personal que atiende a los foros.	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Realizar un evento interno para fomentar que las hijas de las personas trabajadoras de la plantilla estudien carreras de perfiles técnicos y/o tecnológicos.	Evento realizado.	Departamento de recursos humanos.	Personal que	Último trimestre 2022.	Primer trimestre 2023.	

			atienda a los foros.			Primer trimestre 2023.
Programa apadrina TIC.	Programa ejecutado.	Departamento de recursos humanos y personal que mentorice.	3.500 euros anuales.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Fomentar la incorporación de mujeres al programa T-University.	Nº y porcentaje de personas que se incorporan al programa desagregado por género.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

## Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación

**OBJETIVO 2.1.: garantizar la selección no discriminatoria y verificar que los procesos de selección cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la objetividad en los criterios de contratación del personal.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Desarrollar una denominación neutra de los puestos de trabajo ofertados tanto interna como externamente, así como la descripción de los mismos, sin connotación alguna que los identifique como más adecuados para mujeres u hombres, evitando la masculinización de los mismos.	Revisión realizada de la denominación de los puestos de trabajo.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Promover la existencia de paridad en los equipos que decidan sobre la admisión de candidaturas.	Comprobación de la paridad de los equipos.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Análisis de los tipos de contratación de la empresa de los 3 últimos (2019-2021) confrontando los tipos de contrato para mujeres y hombres, incluyendo un estudio de	nº total de procesos de selección, nº y porcentaje				Primer trimestre 2022.	



<p>las causas de la mayor parcialidad en la contratación de mujeres respecto a los contratos mayoritarios a tiempo completo cuando sean originadas por la Empresa por causas organizativas, productivas, etc.</p>	<p>desagragado por sexo de las candidaturas presentadas, nº y porcentaje desagragado por sexo de las personas que participan en los procesos de selección, y nº y porcentaje desagragado por sexo de las personas efectivamente incorporadas.</p>	<p>Departamento de recursos humanos.</p>	<p>Personal de recursos humanos.</p>	<p>Primer trimestre 2022.</p>		<p>Primer trimestre 2022.</p>
---	---	--	--------------------------------------	-------------------------------	--	-------------------------------

**OBJETIVO 2.2.: favorecer la incorporación de personas en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación por razón de sexo es menor hasta conseguir rebajar la diferencia entre mujeres y hombres en, al menos, un 10%<sup>5</sup>.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Promover el incremento de la presencia de mujeres en puestos donde está infrarrepresentada, especialmente en puestos de técnicos especialistas y comerciales.	Comparativa anual de la distribución por sexos y puestos. Incluir una cláusula de preferencia en el proceso de selección.	Departamento de recursos humanos.	Personal del departamento.	Comparativa anual y durante la vigencia del plan.	Comparativa anual y durante la vigencia del plan.	Comparativa anual y durante la vigencia del plan.
Promover que en los procesos de selección para departamentos más masculinizados (entre otros, Dedicated SI, MIS PC, Digital Enabler, Health, Sales, SAP, Security, IOT y Public Cloud) exista, como mínimo, un 40% de CV de mujeres para cada vacante o necesidad de contratación,	Nº de candidaturas de mujeres por puestos / nº de candidaturas totales.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

<sup>5</sup> El objetivo final, a conseguir más allá de la vigencia de este Plan de Igualdad, es alcanzar la paridad efectiva, es decir 60%/40%.

siempre dependiendo de la disponibilidad de recursos en el mercado para dicho perfil.						
Fomentar la contratación de mujeres por medio de contratos formativos.	Nº de contratos formativos formalizados, desagregados por sexo.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Desarrollar acciones con Escuelas de Formación Profesional/Universidades que posibiliten la experiencia profesional de mujeres en la Empresa, para una eventual posterior contratación.	Número de acciones desarrolladas.  Nº de mujeres contratadas por esta vía.	Departamento de selección.	Personal de selección	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Fomentar la colaboración con Escuelas de Formación Profesional/Universidades para que remitan CV de mujeres en aquellos puestos de la Empresa donde se encuentren infrarrepresentadas.	Nº de candidaturas de mujeres remitidas / nº de candidaturas totales.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

### Capítulo 3.- Clasificación Profesional

**OBJETIVO 3.1: conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos y funciones profesionales donde estén infrarrepresentadas hasta conseguir rebajar la diferencia entre mujeres y hombres en, al menos, un 10%<sup>6</sup>.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
<p>En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo y hasta que se consiga el acceso de las mujeres a todos los grupos profesionales, funciones profesionales, niveles jerárquicos y departamentos, priorizar las candidaturas femeninas (discriminación positiva) en los procesos de selección y contratación, así como promoción interna, para equilibrar la distribución por sexo.</p> <p>A modo de ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) puestos de alta dirección, y otros directivos, así como personal técnico.</li> <li>b) categorías de Manager MG4, Arquitecto de Sistemas, Programador Junior,</li> </ul>	<p>Disponer de información estadística anual sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, niveles jerárquicos y Departamentos.</p> <p>Datos estadísticos sobre incremento de % del acceso de las</p>	Departamento de selección.	Personal del departamento.	Durante la vigencia del plan, tan pronto se produzca la situación.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

<sup>6</sup> El objetivo final, a conseguir más allá de la vigencia de este Plan de Igualdad, es alcanzar la paridad efectiva, es decir 60%/40%.

<p>Arquitecto de Software, Operador, Técnico de sistemas/comunicación o Técnico de servicio.</p> <p>c) departamentos Dedicated SI, MIS PC, Digital Enabler, Health, Sales, SAP, Security, IOT y Public Cloud.</p>	<p>mujeres/hombres a todos los grupos profesionales, niveles jerárquicos y departamentos.</p>					
---	---	--	--	--	--	--

## Capítulo 4.- Formación

**OBJETIVO 4.1: establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas dirigidas a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la Empresa.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Formación específica al Responsable de Igualdad y a los miembros de la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género.	<p>Temario del curso al que asistan las personas que intervengan en la selección de personal y documento de contenido del curso.</p> <p>Acción formativa llevada a cabo y nº de miembros de la Comisión de Evaluación y Seguimiento que participaron.</p>	Departamento de formación.	Personal de formación.	Segundo trimestre de 2022.	Tercer trimestre de 2022.	Tercer trimestre de 2022.

<p>Formación específica a los puestos directivos (managers) y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional y promoción. La formación 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.</p>	<p>Nº de personas encargadas de los procesos de selección, contratación, clasificación profesional y promoción que han participado en el curso de formación específico sobre igualdad.</p> <p>Temario del curso al que asistan las personas que intervengan en la selección y promoción de personal y documento de contenido del curso.</p>	<p>Departamento de formación.</p>	<p>Personal de formación.</p>	<p>Segundo trimestre de 2022.</p>	<p>Tercer trimestre de 2022.</p>	<p>Tercer trimestre de 2022.</p>
<p>Incluir la materia específica de igualdad dirigida a toda la plantilla en la documentación de Acogida y Formación inicial de las personas trabajadoras, incluyendo sesgos inconscientes y lenguaje inclusivo.</p>	<p>Revisión de la documentación de Acogida y Formación inicial.</p>	<p>Departamento de recursos humanos.</p>	<p>Persona que atiende a la nueva incorporación y</p>	<p>Primer trimestre de 2022 y durante la vigencia del plan.</p>	<p>Anual durante la vigencia del plan.</p>	<p>Anual durante la vigencia del plan.</p>

	Número de documentos repartidos en relación con el número de incorporaciones de la plantilla.		materiales proporcionados.			
--	---	--	----------------------------	--	--	--



**OBJETIVO 4.2: potenciar y reforzar la formación de mujeres de manera que se fomente el equilibrio formativo entre ambos sexos.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Potenciar el horario de los cursos formativos dentro de la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades de conciliación del personal que vaya a recibirlo, todo ello con el objetivo de fomentar la inscripción de estos.	Informe sobre los horarios de los cursos de formación y la participación de mujeres y hombres.	Departamento de formación.	Personal de formación.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.
Se mantendrá al menos un 50% de la oferta formativa en formato online, de forma que se favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.	Nº de cursos ofertados en sistema online	Departamento de formación.	Personal de formación	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.
Se fomentará la formación de las mujeres trabajadoras en aquellas competencias o habilidades requeridas en los puestos de trabajo que están ocupados habitualmente por hombres (especialmente puestos técnicos y comerciales) con el objetivo de fomentar su movilidad lateral u horizontal, así como a posiciones directivas	T-Systems facilitará a la Comisión de Igualdad y Seguimiento trimestralmente	Departamento de formación.	Personal de formación.	Informe trimestral y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe trimestral y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe trimestral y seguimiento durante la vigencia del plan.

(managers), favoreciendo la promoción profesional.	información sobre el número de horas y contenido de formación impartidas, desagregando esta información por sexo.					
Incluir y promocionar dentro de la oferta de formación un curso sobre la identificación de la violencia de género y derechos de las víctimas.	Contenido de la formación/listado de cursos ofrecidos.	Departamento de formación.	Personal de formación.	Segundo trimestre 2022.	Segundo trimestre 2022.	Segundo trimestre 2022.

**OBJETIVO 4.3: fomentar la participación de las mujeres en acciones formativas tras períodos prolongados en que están alejadas de la actividad profesional hasta conseguir una participación de, al menos, un 30% más de mujeres que en 2021.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Ofrecer la posibilidad de participación de las personas trabajadoras en acciones formativas tras la reincorporación de una excedencia por guarda legal o suspensión del contrato durante un período largo de tiempo (IT, suspensión del contrato por nacimiento de hijo...etc), que permita la rápida actualización del trabajador/a en las novedades del puesto, si las hubiera.	Nº de personas trabajadoras que se han reincorporado al puesto y Nº de personas que han participado en la formación tras la reincorporación, desagregados por sexo.	Departamento de formación.	Personal de formación.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.
Ofrecer la posibilidad de realizar un programa de shadowing con las personas trabajadoras tras su reincorporación de una excedencia por guarda legal o suspensión del contrato durante un período largo de tiempo (IT, suspensión del contrato por nacimiento de hijo...etc).	Nº de personas trabajadoras que se han reincorporado y nº de personas que han participado en el programa de shadowing, segregados por sexo.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.	Informe anual y seguimiento durante la vigencia del plan.

**OBJETIVO 4.4: asegurar un entorno laboral de trabajo estable y seguro, que tenga en cuenta la perspectiva de género.**

				Calendario		
Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
Impartir formación, con carácter prioritario, a los delegados y delegadas de prevención y miembros del comité de seguridad y salud, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención del acoso.	Nº de personal de prevención de riesgos que han recibido formación.	Departamento de formación.	Personal de formación.	Segundo trimestre 2022.	Tercer trimestre 2022.	Tercer trimestre 2022.
Impartir formación en materia de prevención del acoso sexual por razón de sexo y moral a todas las personas trabajadoras.	Nº de personas que han recibido formación / nº de personas trabajadoras de la Empresa.  Nº de horas de formación.	Departamento de formación.	Personal de formación.	Tercer trimestre 2022.	Cuarto trimestre 2022.	Cuarto trimestre 2022.

## Capítulo 5.- Promoción profesional

**OBJETIVO 5.1: garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción a los diferentes puestos, haciéndolas públicas y accesibles por los medios de comunicación habituales de la Empresa y creando unos medios nuevos que lo faciliten, e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante.	Nº de vacantes publicadas / nº de personas, desagregadas por género, que han presentado su candidatura y nº de personas que finalmente han obtenido el puesto.	Departamento de selección.	Mail y página web corporativa.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.
Promover que en todo proceso de promoción interna haya al menos una candidatura femenina.	Nº de candidaturas femeninas en todos los procesos de promoción interna llevados a cabo.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.

<p>Se informará a todas las personas trabajadoras en permiso por nacimiento de hijo/a por cuidado de menores de las vacantes que se produzcan internamente posibilitando su participación como candidato/as.</p>	<p>Nº de comunicaciones a las citadas personas / nº de personas disfrutando en ese momento las citadas medidas de conciliación. Nº de personas en esta situación promocionadas, desagregado por sexo.</p>	<p>Departamento de recursos humanos.</p>	<p>Mail.</p>	<p>Implantación durante la vigencia del plan e información anual.</p>	<p>Implantación durante la vigencia del plan e información anual.</p>	<p>Implantación durante la vigencia del plan e información anual.</p>
--	---	--	--------------	---	---	---

**OBJETIVO 5.2: favorecer activamente la promoción y ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad hasta conseguir rebajar la diferencia entre mujeres y hombres en, al menos, un 10%<sup>7</sup>.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Para la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y mayor retribución, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se continuarán priorizando las candidaturas internas de mujeres (discriminación positiva), siempre que persista una infrarrepresentación en dichos puestos.	Nº de mujeres promocionadas a puestos de responsabilidad o de mando y retribución media/ Nº de promociones en puestos de responsabilidad o de mando y retribución media.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.
Establecer mecanismos internos de identificación de talento que permitan impulsar y visualizar mujeres con potencial para promocionar a puestos de responsabilidad y mayor retribución.	Nº de mujeres en programas de talento.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.

<sup>7</sup> El objetivo final, a conseguir más allá de la vigencia de este Plan de Igualdad, es alcanzar la paridad efectiva, es decir 60%/40%.

Promover tener al menos un 25 % de mujeres en los programas de Talento.	Nº de mujeres incluidas en el programa.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.
---	---	-----------------------------------	-------------------------------	--	--	--



## Capítulo 6.- Condiciones de Trabajo y salud laboral

**OBJETIVO 6.1: asegurar un entorno laboral de trabajo estable y seguro, que tenga en cuenta la perspectiva de género.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
La Empresa informará anualmente a la Comisión de Evaluación y Seguimiento de los Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedad Profesional (EP) por género y categorías profesionales de forma que la información obtenida pueda utilizarse para la adopción de medidas correctoras, en su caso.	Información de nº de AT y EP desagregada por género y categoría.	Departamento de recursos humanos.	Notificación en la reunión de la Comisión y inclusión en acta.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.
Realizar una encuesta a quienes causen baja voluntaria en la Empresa a los efectos de valorar qué tipo de condiciones de trabajo influyen en la decisión de abandono del empleo.	Encuesta.	Departamento de recursos humanos.	Encuesta (en papel o online).	A partir del segundo trimestre de 2022 y durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

**OBJETIVO 6.2: garantizar derechos que legalmente tienen las trabajadoras víctima de violencia de género.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.	Acuerdos individuales.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Aumentar la duración inicial del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto (el art. 60 del Convenio prevé una duración inicial de 6 meses con reserva de puesto).	Acuerdo colectivo.	Departamento de recursos humanos.	Último trimestre de 2022.	Primer trimestre de 2023.	Primer trimestre de 2023.	Primer trimestre de 2023.
Informar del procedimiento para acreditar ante la Empresa la condición de víctima de violencia de género.	Información enviada.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos, página web corporativa	Segundo trimestre 2022.	Tercer trimestre 2022.	Tercer trimestre 2022.

## Capítulo 7.- conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

**OBJETIVO:** garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.

				Calendario		
Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
Realizar campañas de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre corresponsabilidad así como de utilización de medidas de conciliación tales como la reducción de jornada.	Recursos utilizados para realización de la campaña (folletos informativos en el tablón de anuncios, videos, etc.).  Nº de acciones de sensibilización realizadas / nº de hombres que las han recibido.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos, mail y página web corporativa.	Cuarto trimestre de 2022 y una vez al año.	Una vez al año.	Una vez al año.
Implementación del teletrabajo como medida de conciliación.	Seguimiento de la implementación.	Departamento de recursos humanos.	Mail, página web	En marcha.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

			corporativa.			
Implementar una política de horario flexible para la plantilla en aquellos puestos en que el servicio lo permita.	Implementación de la política.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Final de 2022.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.
Realizar una encuesta anual para conocer las necesidades de conciliación.	Nº y porcentaje de las personas que hacen uso de las medidas de conciliación, desagregado por sexo. Nº y porcentaje de las personas que tienen reducción de jornada, desagregado por sexo.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos, encuesta online o en papel.	Cuarto trimestre de 2022 y anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

## Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina

**OBJETIVO: conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos profesionales y departamentos donde estén infrarrepresentadas, todo ello en base al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres y hasta conseguir rebajar la diferencia entre mujeres y hombres en, al menos, un 10%<sup>8</sup>.**

La erradicación de la discriminación de las mujeres en los puestos, grupos profesionales y departamentos en los que se encuentran infrarrepresentadas supone la adopción de medidas transversales que afectan a todas aquellas áreas o materias en las que efectivamente cabe apreciar infrarrepresentación femenina. Por ello en el Plan de Igualdad se han dispuesto medidas con el objeto de revertir la citada infrarrepresentación en las siguientes materias: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional y retribución. Sin perjuicio de ello, las dos principales medidas específicamente correctoras de la infrarrepresentación femenina se recogen a continuación:

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
En igualdad de condiciones, hacer discriminación positiva en los procesos de selección y promoción interna para equilibrar la distribución por sexo (discriminación positiva).	Nº de personas contratadas y promocionadas desagregado por género y departamento y puesto.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.

<sup>8</sup> El objetivo final, a conseguir más allá de la vigencia de este Plan de Igualdad, es alcanzar la paridad efectiva, es decir 60%/40%.

Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.	Acuerdos de colaboración de empresas de selección, universidades u otras fuentes de reclutamiento.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.
---	--	----------------------------	------------------------	--	--	--

## Capítulo 9.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial<sup>9</sup>

**OBJETIVO:** aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género. Con la auditoría salarial de 2023, se aplicarán medidas correctoras a partir del 20% de brecha, mejorando lo dispuesto en el RD.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Establecer una política de revisión salarial con perspectiva de género.	Establecimiento de la política.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Cuarto trimestre de 2022.	Primer trimestre de 2023.	Primer trimestre de 2023.
Evaluar en detalle los casos donde la auditoría salarial arroja una brecha salarial de más del 25% y consensuar con la representación de las personas trabajadoras medidas correctivas cuando sea necesario.	Correcciones realizadas.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Segundo trimestre de 2022 y durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.	Anual durante la vigencia del plan.

<sup>9</sup> La auditoría salarial ha sido llevada a cabo conforme a los artículos 7 y 8 del RD 902/2020. En atención a los resultados obtenidos, en el Plan de Igualdad se concretan las medidas correctoras de las desigualdades retributivas, los objetivos, el cronograma y la persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Reducción de la brecha salarial existente en la Empresa fomentando la incorporación y promoción de mujeres en aquellos grupos profesionales y departamentos que cuentan con bandas salariales más elevadas.	Análisis anual de la brecha salarial existente en la Empresa y en los diferentes grupos profesionales y departamentos.	Departamento de selección.	Personal de selección.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.	Implantación durante la vigencia del plan e información anual.
Realizar el registro retributivo anual con desglose de los conceptos salariales y extrasalariales, aplicando los criterios de selección y agrupación utilizados en el registro retributivo del 2020, así como los criterios para su percepción, según puestos de trabajo, llevando a cabo medidas correctoras en el caso que corresponda, teniendo en cuenta para detectar desigualdades la titulación requerida para el puesto a ocupar, las funciones y las responsabilidades asumidas.	Registro retributivo.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Implementar durante el primer trimestre de cada año.	Disponible en el segundo trimestre de cada año.	Segundo trimestre de cada año.
Revisión desde la perspectiva de género de la Normativa de Target Agreement aplicable al personal con variable por objetivos.	Revisión de la Normativa.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	Primer trimestre de cada año.	Segundo trimestre de cada año.	Segundo trimestre de cada año.
Revisión y actualización de la valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa.	Revisión del sistema de valoración de puestos.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	A partir del 1 de enero de 2023.	Una vez terminada la revisión y actualización.	Una vez terminada la revisión y actualización.



Realizar una nueva auditoría salarial en base a la nueva valoración de puestos de trabajo, en el que se tomen las medidas correctoras que resulten oportunas a partir del 20% de brecha salarial.	Nueva auditoría salarial	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos.	A partir del 1 de enero de 2023.	Una vez terminada la revisión y actualización.	Una vez terminada la revisión y actualización.
---	--------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	--	--

Se ha pactado la realización de una nueva auditoría salarial a partir del 1 de enero de 2023 (última medida del presente capítulo). En consecuencia, la vigencia de la actual auditoría salarial (y cuyo resumen de conclusiones se incorpora al presente plan de igualdad) será hasta que la nueva auditoría esté finalizada y, por tanto, la sustituya.

La nueva auditoría salarial tendrá vigencia hasta la fecha de finalización del plan de igualdad.

La periodicidad, por tanto, de la auditoría salarial es de una sola vez: se realizará una sola auditoría salarial nueva durante la vigencia del plan de igualdad.

## Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**OBJETIVO:** implantar un sistema completo de protección frente al acoso laboral. Garantizar la correcta gestión de posibles casos de desigualdad en el trato por cuestiones de género.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Dar publicidad y realizar recordatorios periódicos a los/as trabajadores/as sobre la existencia del Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de violencia en el trabajo y conflictos interpersonales y del cauce para presentar una denuncia, así como inclusión en la documentación a entregar a nuevas incorporaciones.	Comunicaciones realizadas.  Nº de personas incorporadas/nº de personas incorporadas que han recibido el protocolo de acoso.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos, mail y web corporativa.	Primer trimestre de cada año empezando en de 2023.	Segundo trimestre de cada año.	Segundo trimestre de cada año.
Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones violencia en el trabajo y conflictos interpersonales cada dos años y elaboración de informe anual con resultados de seguimiento.	Revisión bianual. Informe anual con resultados de seguimiento.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos	Primer trimestre de 2024 y 2026.	Tercer trimestre de 2024 y 2026.	Tercer trimestre de 2024 y 2026.
Formación específica en materia de prevención del acoso y violencia de género a los responsables de canalizar las denuncias de esta naturaleza.	Nº de horas de formación específica cursadas por ese colectivo.	Departamento de formación.	Personal de formación.	Segundo trimestre de 2022.	Tercer trimestre de 2022.	Tercer trimestre de 2022.

Incluir dentro de la oferta de formación un curso en materia de prevención de acoso.	Nº de horas de formación específica cursadas por la plantilla.	Departamento de formación.	Personal de formación.	Tercer trimestre de 2022.	Cuarto trimestre de 2022.	Cuarto trimestre de 2022.
--	--	----------------------------	------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

## Capítulo 11. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje

**OBJETIVO 11.1: definir una política de comunicación interna y externa dirigidas a eliminar la utilización de imágenes o de lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo y demás documentos de la Empresa**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Realizar periódicamente campañas de comunicación o de sensibilización con el fin de promover y concienciar a las personas trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Nº de acciones de sensibilización o campañas realizadas / nº de mujeres y hombres que las han recibido.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos, mail, web corporativa.	Cuarto trimestre de cada año.	Primer trimestre del año siguiente a haber realizado la campaña.	Primer trimestre del año siguiente a haber realizado la campaña.
Actualizar la política de comunicación interna y externa incluyendo la definición de modelos estandarizados de comunicación con la plantilla que permitan eliminar la utilización de imágenes o lenguaje masculinizado.	Actualización de la política de comunicación.	Departamento de comunicación.	Personal de comunicación	Durante 2022.	Durante 2022.	Durante 2022.
Revisar las ofertas de empleo, las descripciones de los puestos de trabajo, así como los nombres de los puestos de trabajo, incluida la redacción del Convenio Colectivo que se pacte en su caso, para evitar la masculinización en el lenguaje, todo	Revisión de la redacción de las ofertas de empleo, descripciones de puestos de trabajo	Departamento de selección.	Personal del departamento de selección.	Segundo trimestre de 2022.	Tercer trimestre de 2022 y anualmente.	Tercer trimestre de 2022 y anualmente.

ello con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad y fomentar el uso de un lenguaje neutro e inclusivo (p.ej. arquitecto, técnico, consultor business intelligence, coordinador, etc.)	y nombres de los puestos de trabajo.					
Dedicar un espacio en la memoria anual de responsabilidad social corporativa a la igualdad, informando del plan de igualdad, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria.	Departamento de comunicación y departamento de recursos humanos.	Personal de los departamentos.	Primer trimestre de cada año.	Segundo trimestre de cada año.	Segundo trimestre de cada año.

**OBJETIVO 11.2: establecer canales de comunicación con la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la Empresa.**

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Crear un buzón de correo electrónico para la Comisión de Evaluación y Seguimiento, para que los empleados puedan contactar directamente para cualquier necesidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Creación del buzón de correo electrónico.	Departamento de PQIT.	Buzón y web corporativa	Primer trimestre de 2022.	Segundo trimestre de 2022.	Segundo trimestre de 2022.
Reservar un espacio específico en la Intranet para la concienciación y la publicidad de la igualdad de oportunidades.	Actualización de la intranet.	Departamento de comunicación.	Personal del departamento y web corporativa.	Primer trimestre de 2022.	Segundo trimestre de 2022.	Segundo trimestre de 2022.
Realizar un cuestionario anónimo a la plantilla sobre el conocimiento del desarrollo del plan de igualdad de la empresa.	Cuestionario realizado.	Departamento de recursos humanos	Personal de recursos humanos y cuestionario online.	Cuarto trimestre de 2022.	Primer trimestre de 2023.	Primer trimestre de 2023.

Realizar un cuestionario anónimo a la Dirección de la Empresa sobre el conocimiento del desarrollo del plan de igualdad de la empresa.	Cuestionario realizado.	Departamento de recursos humanos.	Personal de recursos humanos y cuestionari o online.	Cuarto trimestre de 2022.	Primer trimestre de 2023.	Primer trimestre de 2023.
--	-------------------------	-----------------------------------	--	---------------------------	---------------------------	---------------------------

## **Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico de Igualdad**

### **1. Acceso al empleo y contratación**

- Existe **infrarrepresentación femenina** en la contratación: durante los últimos 3 años se han llevado a cabo un total de 545 contrataciones, de las cuales sólo el 23% estaban formadas por mujeres.
- El número de contrataciones ha ido disminuyendo en general durante los últimos años pero la proporción de mujeres contratadas ha ido disminuyendo aún más.
- A nivel de centro de trabajo, hay determinados centros en los que se incorporan aún menos mujeres que a nivel general: A Coruña, Granada, Tarragona, Vizcaya, Sevilla y Tenerife, por lo que las medidas de fomento de contratación de mujeres tendrán que tener una particular incidencia en los mismos.
- Durante 2020 no se contrató a mujeres por encima de 46 años y prácticamente a ninguna con menos de 30 años, a diferencia de las contrataciones de hombres, siendo además la franja de edad de menos de 45 años (joven) donde hay más infrarrepresentación femenina (especialmente menores de 30 años). En 2020 no se realizaron incorporaciones de mujeres con contratos formativos (lo que puede estar relacionado con la menor presencia femenina en la banda más joven de edad).
- Se suele contratar a más hombres como comerciales y como directores y gerentes, mientras que las mujeres se incorporan en mayor proporción en puestos administrativos, lo que fomenta la **segregación horizontal** de la plantilla.
- A nivel de centro de trabajo, las incorporaciones de 2020 de comerciales y administrativos se concentran en Barcelona y Madrid (particularmente, Barcelona). Por su parte, en los centros de A Coruña, Granada y Tarragona no se incorporó en 2020 ninguna mujer técnica, por lo que las medidas a implantar deberán incidir en mayor medida en los citados centros.



- Las mujeres son contratadas en mayor proporción como Técnico especialista en gestión 02 y Analista Funcional 01, mientras que los hombres se incorporan en mayor proporción en puestos relacionados con la programación. Es más, hay puestos de trabajo en las que no ha sido contratada ninguna mujer, como Gestor comercial 02, Programador 01, Técnico de Sistemas/comunicación 02, o Programador junior (masculinización).
- En conclusión, se deberá fomentar la contratación de mujeres, particularmente en aquellos grupos más técnicos en las que están infrarrepresentadas.
- En casos de igualdad de condiciones se llevan a cabo medidas de discriminación positiva para seleccionar a las mujeres, al ser el género infrarrepresentado.
- Por lo general, tanto las mujeres como los hombres se ven afectados en proporciones similares por las diferentes causas de baja definitiva.
- En las bajas por franjas de edad las mujeres que causan baja en la empresa son en una mayor proporción de 30-45 años. Esta franja de edad es la más relacionada con el cuidado de menor.

## **2. Clasificación profesional**

- Departamentos masculinizados: Dedicated SI, MIS PC, Digital Enabler, Health, Sales, SAP, Security, IOT y Public Cloud.
- Departamentos feminizados: Finance & Controlling y Human Resources.
- Los puestos de alta dirección y otros directivos, así como personal técnico suelen ser ocupados por hombres, mientras que las mujeres suelen ocupar puestos más administrativos.
- Así, las mujeres ocupan en mayor proporción grupos profesionales como Asistente de dirección, Auxiliar, Técnico Administrativo, Técnico especialista en gestión o Técnico de Producto, mientras que los hombres ocupan grupos como Arquitecto de Sistemas, Programador Junior, Arquitecto de Software, Operador, Técnico de sistemas/comunicación o Técnico de servicio.

- Hay centros de trabajo donde la presencia de mujeres es inferior en los diferentes grupos profesionales que a nivel de Empresa, como en A coruña, Pontevedra, Tenerife, Granada, Tarragona, Valencia y Vizcaya.
- En cuanto a los grupos de Manager, por lo general hay más hombres que mujeres, por lo que se puede concluir que ocupan en mayor proporción puestos de responsabilidad (techo de cristal).
- Por tanto, se deberá fomentar la contratación de mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas, particularmente en los citados centros de trabajo.

### **3. Formación**

- El 57% de las horas de formación fueron impartidas parcialmente fuera de la jornada laboral ordinaria, lo que puede dificultar la conciliación.
- Falta de formación en igualdad a la generalidad de la plantilla.
- El personal involucrado en el proceso de selección no tiene formación en igualdad de oportunidades.
- La formación continua ligada a la promoción es genérica para toda la plantilla.
- No se lleva a cabo formación específica para puestos/áreas en los cuales exista infrarrepresentación de un determinado género.
- No se convoca al personal en excedencia a cursos formativos ni se lleva a cabo un reciclaje profesional tras la reincorporación de una excedencia o bajas de larga duración.

### **4. Promoción Profesional**

- La promoción profesional de los hombres ha sido ligeramente superior a la de las mujeres, en proporción con su presencia en la Empresa, tanto en la promoción con cambio de grupo como en la promoción salarial (sin cambio de grupo).
- No existe una política clara con los criterios de selección o reglas para los ascensos o promociones económicas.

- No consta que se tenga en cuenta a las personas con contratos suspendidos por motivos de conciliación para participar en posibles promociones profesionales o salariales.
- El personal involucrado en el proceso de promociones no cuenta con formación específica en igualdad.
- No consta que exista mecanismos definidos que fomenten la promoción del género infrarrepresentado (mujeres): no se identifica el número y grupo profesional de mujeres con posibilidades de promoción, ni los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional.
- Las responsabilidades familiares no se tienen en cuenta a la hora de realizar promociones.

## **5. Condiciones de trabajo**

- Los hombres trabajan más horas semanales que las mujeres de la Empresa (realizan jornada completa el 95% de los hombres vs el 75% de las mujeres).
- Los hombres realizan más horas extraordinarias que las mujeres de la Empresa (el 87% fueron realizadas por hombres).
- Las bajas temporales (tanto por contingencias profesionales como por contingencias comunes) han afectado proporcionalmente más a las mujeres.
- No se ha detectado relación entre el género y cambio de condiciones.
- No existe un registro de MSCT.
- Los hombres realizan mayores desplazamientos, lo que puede deberse a que (i) los puestos de las personas trabajadoras que se desplazan están ocupados por más hombres, por ejemplo, comerciales y (ii) los desplazamientos dificultan la conciliación.

## **6. Conciliación**

- Las mujeres tienen más responsabilidades familiares (hijos/as a cargo): el 44% de los hombres no tiene hijos frente al 36% de las mujeres.

- El porcentaje de mujeres que ha solicitado una reducción de jornada por guarda de menor es mucho mayor al de los hombres (17% mujeres vs 2% hombres).
- Teniendo en cuenta la proporción de hombres y mujeres en la Empresa, no existe apenas diferencia de género entre las personas trabajadoras que disfrutaron de la suspensión de su contrato por nacimiento de hijo/a, siendo ligeramente superior el porcentaje de hombres (4,27% hombres vs 2,54% mujeres).
- El CC T-Systems ha ampliado el periodo máximo de excedencia previsto en el art. 46.3 ET, desde los 3 años a los 3,5 años.
- La Empresa no cuenta con un registro de permisos no retribuidos disfrutados para acudir al médico o acompañar a hijos y familiares al médico, ni para acompañar a las técnicas prenatales.
- La Empresa cuenta con política de desconexión digital.
- La Empresa llevó a cabo negociaciones con la RLT para regular de manera uniforme el teletrabajo si bien no se alcanzó un acuerdo.

## **7. Infrarrepresentación**

- La plantilla no cuenta con una proporción equilibrada: 75% hombres (1.569) vs 25% mujeres (511) en 2020.
- Las mujeres están infrarrepresentadas en todas las bandas de edad y de antigüedad.

## **8. Prevención del acoso sexual**

- La Empresa cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso laboral y/o sexual y/o por razón de sexo dentro del entorno laboral
- No se llevado a cabo formación en materia de prevención del acoso ni sobre violencia de género a la plantilla en los últimos tres años.

- No consta que se haya dado formación específica en materia de prevención del acoso ni sobre violencia de género a los responsables de canalizar las denuncias de esta naturaleza.

## **9. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje**

- Los medios de comunicación interna se utilizan para promover y concienciar a las personas trabajadoras de la igualdad de oportunidades.
- En ocasiones, los nombres de los puestos de trabajo, así como las descripciones de puestos de trabajo, están masculinizadas.
- En cuanto a la comunicación visual, si bien, se ha mejorado en los últimos años de forma considerable, se han detectado algunas imágenes en que la mujer aparece en actitud más informal y desenfadada con respecto a las imágenes de hombres que aparecen en actitudes más formales.

## **Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva**

Tras la realización de la Auditoría se puede afirmar que no se ha detectado ninguna diferencia retributiva significativa por razón de sexo en la retribución total.

La actual auditoría salarial se ha realizado en base al sistema de clasificación y/o valoración de puestos de trabajo en los tres colectivos de plantilla que existen en la Empresa:

- i. Personal sujeto al convenio colectivo de empresa de T-Systems.

Para llevar a cabo la asignación del personal se lleva a cabo una valoración global de los siguientes factores:

- Naturaleza de las funciones o tareas, destacando los siguientes factores:
  - Iniciativa
  - Autonomía.
  - Complejidad.
  - Responsabilidad.
  
- Condiciones educativas (enseñanza reglada) y condiciones profesionales y de formación (incluyendo enseñanza no reglada). En concreto, destacan los siguientes factores:
  - Titulaciones profesionales y/o académicas.
  - Conocimientos.
  - Capacidad de dirección.

Dentro de las funciones profesionales se lleva a cabo una asignación de nivel, teniéndose en cuenta otros factores relacionados con el trabajo como son, principalmente, los siguientes factores:

- Grado de desarrollo de las tareas
- Pericia o habilidad de experto
- Responsabilidades adicionales asumidas, de mayor importancia o complejidad.

## ii. Personal extracovenio de T-Systems

El personal extraconvenio se integra dentro de un único grupo profesional denominado "Management" (MG). Este grupo profesional cuenta con una valoración de los puestos de trabajo de conformidad con el Sistema Internacional Position Evaluation (IPC) de Mercer.

El citado sistema IPC de Mercer consiste en un sistema analítico de asignación de puntos en función de 5 factores de cada puesto de trabajo, como son impacto, comunicación, innovación, conocimiento y riesgo. Estos factores a su vez se dividen en 12 dimensiones, que son las siguientes:

- Impacto: Organización, Impacto y contribución.
- Comunicación: Comunicación y Marco.
- Innovación: Innovación y complejidad.
- Conocimientos: Conocimientos, equipo y ámbito.
- Riesgo: Riesgo y entorno.

Al valorar para cada puesto estas dimensiones se obtiene una "Position Class" (PC), y ésta indica la contribución de los puestos en la compañía, obteniendo una puntuación. En base a esta puntuación se obtienen los puestos de trabajo extraconvenio y la siguiente agrupación: (i) miembro del Board; (ii) Director y (iii) Manager.

## iii. Personal procedente de Daimler

El personal procedente de Daimler sujeto al convenio colectivo de Mercedes-Benz España S.A.U. Vitoria-Gasteiz está clasificado según el sistema definido en los artículos 20 y 21 del citado convenio y que, tal y como se recoge en los mismos, se ha realizado en base a la valoración de puestos obtenida con el sistema HAY-puntos.

La metodología HAY de valoración de puestos de trabajo se basa en una sistematización de tres factores, con un total de ocho elementos. Los citados factores son: responsabilidad; solución de problemas y competencia (o *know how*).

- Responsabilidad. Este factor se compone de los siguientes tres elementos: (i) impacto; (ii) magnitud y (iii) independencia.
- Competencia. Este factor se compone de los siguientes tres elementos: (i) habilidad, (ii) integración y (iii) conocimientos específicos.

- Solución de problemas. Este factor se compone de dos elementos: (i) contexto y (ii) dificultad.

Tras llevar a cabo el análisis retributivo en atención a la valoración de puesto de trabajo no se han apreciado diferencias retributivas en los puestos de igual valor, salvo en arquitecto de sistemas 2, Con. Neg. 03, Con. Téc. 03 y responsable de equipo 02.

Una vez analizados los salarios de las personas trabajadoras que se ubican en estas posiciones, identificamos la existencia de una justificación objetiva distinta al sexo que arroja tales diferencias.

En concreto, respecto de arquitecto de sistemas 2, la brecha se produce porque sólo había una mujer ocupando este puesto por lo que los resultados no pueden considerarse estadísticamente significativos para considerar que existen diferencias retributivas en función del sexo de la persona. Al margen de ello, el motivo de la diferencia detectada obedece a que, al haber causado baja en la Empresa a mitad del 2020 (esto es, no estar de alta a fecha 31 de diciembre), no percibió el bonus de conformidad con lo previsto en la política de bonus.

Respecto a Con. Neg. 03, la brecha se debe a que mientras los hombres encuadrados dentro de este puesto son personal clave y estratégico en determinados negocios, se ha detectado que 2 de las 7 mujeres dentro de esta clasificación no desarrollan las funciones del puesto.

En relación con Con. Téc. 03, sólo hay dos mujeres en este puesto. En consecuencia, no puede considerarse que la diferencia sea estadísticamente representativa.

En cuanto al puesto de Responsable de equipo 02, las diferencias se producen por una mujer que fue subrogada de la empresa SEAT, por lo que percibe una retribución superior que el resto de personal encuadrado en este puesto.

Finalmente, por lo que respecta a IIS, la brecha no es estadísticamente representativa, dado que sólo existe 1 hombre y 3 mujeres. Al margen de ello, la principal razón de estas diferencias se da porque en este colectivo se agrupan puestos que por su naturaleza (funciones para empresas fuera de España), no existe una equivalencia local y, por lo tanto, puede existir una disparidad en el nivel de responsabilidad de cada uno de ellos.

Respecto a las políticas retributivas de T-Systems, se ha detectado que la política de "Target Agreement" podría desincentivar que el personal solicite excedencia



por cuidado de hijos y/o familiares, ya que, en caso de causar baja durante el año natural, la persona trabajadora no tiene derecho a percibir el bonus ni su parte proporcional.

Respecto a las promociones salariales, se ha detectado que T-Systems no tiene implementado un mecanismo de revisión salarial desde la perspectiva de género.

En conclusión, pese a que tras la Auditoría **no se han evidenciado brechas salariales en la retribución total por razón de sexo y se ha determinado que el sistema retributivo de T-Systems es equitativo y coherente**, cabe establecer medidas que mejoren la situación analizada.