

# **PLAN DE IGUALDAD**

**TELEFÓNICA INGENIERÍA DE SEGURIDAD SAU**

## INDICE

<b>I. ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>4</b>
1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL .....	4
2. ESTRUCTURA .....	5
3. DEFINICIONES .....	6
4. COMPROMISO EMPRESARIAL .....	10
5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	11
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	12
7. VIGENCIA .....	13
8. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	13
<b>II. INFORME DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>14</b>
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO y CUALITATIVO DE LA PLANTILLA: COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. ....	14
2. IMAGEN CORPORATIVA .....	16
3. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA .....	16
4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	18
5. FORMACIÓN .....	22
6. CONDICIONES DE TRABAJO .....	22
7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 23	
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	25
9. VIOLENCIA DE GÉNERO .....	25
10. SALUD LABORAL .....	26
<b>III. OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>26</b>
1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN .....	26
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS .....	27
IMAGEN CORPORATIVA .....	28
PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN y PROMOCIONES INTERNAS .....	29
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES y AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	31
FORMACIÓN .....	32
CONDICIONES LABORALES .....	35
SALUD LABORAL .....	36
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	37

<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD.....</b>	<b>37</b>
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>40</b>
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>41</b>
<b>MEDIDAS GLOBALES.....</b>	<b>41</b>
<b>IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN.....</b>	<b>42</b>
<b>1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>42</b>
<b>2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>43</b>
<b>3. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN.....</b>	<b>43</b>
<b>4. FUNCIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>5. FUNCIONAMIENTO.....</b>	<b>46</b>
<b>6. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....</b>	<b>47</b>
<b>7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>47</b>

## I. ASPECTOS GENERALES

### 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y un Derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, que proclama el Derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

Bajo el principio de “Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece la obligación, para las Compañías, de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral existente entre hombres y mujeres.

Asimismo, hay que destacar los continuos esfuerzos legislativos, tales como el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad efectiva de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la Ley Orgánica de Igualdad de 2007. Las publicaciones de los Reales Decretos 901/2020 de planes de igualdad y 902/2020 de igualdad retributiva, completan de momento el desarrollo las medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, incluyendo aspectos procedimentales y metodológicos.

Finalmente, TELEFÓNICA INGENIERÍA DE SEGURIDAD SAU (en adelante TIS), el día 05 de diciembre de 2024 ha suscrito con la representación de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo con representación, así como una persona representante

del sindicato CCOO y otra persona del sindicato UGT en representación de los centros de trabajo sin representación, el presente Plan de Igualdad que incluye los parámetros de actuación que se deban seguir en esta materia.

## 2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de TIS se estructura en los siguientes apartados:

### **ASPECTOS GENERALES**

Se hace referencia al Marco Legal, Compromiso Empresarial, Definiciones, Determinación de las Partes que lo Conciertan, Ámbito, Vigencia y Características.

### **INFORME DIAGNÓSTICO**

Se incluye en el presente Plan de Igualdad un resumen de las principales conclusiones extraídas tras el análisis del Diagnóstico de Situación.

### **OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN**

Los objetivos que se desarrollan en el presente Plan de Igualdad se han establecido a partir de las conclusiones del diagnóstico de situación elaborado con anterioridad y de las carencias y/o desviaciones detectadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran la plantilla de la Empresa.

Para cumplir los objetivos, se han establecido las medidas necesarias para favorecer y reforzar aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en materia de igualdad, a saber:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.

- Sensibilización y comunicación.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Violencia de género.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Condiciones de trabajo.

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

Para la correcta implantación del Plan de Igualdad se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que velará por su desarrollo, recibiendo esta, periódicamente (como mínimo con carácter semestral), los datos indicadores de las acciones identificadas. La fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

### 3. DEFINICIONES

A fin de asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común de lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, tanto por parte de la Empresa como de las personas trabajadoras de TIS, se trasladan en el presente documento las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), entre otras, que resultan de especial interés y que deben tenerse en cuenta para la correcta aplicación del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral:

- **Plan de Igualdad:** Es 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 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 (Artículo 46.1 LOIEMH).

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** 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 (Artículo 3 LOIEMH).
- **Principio de igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. De acuerdo con el artículo 4 LOIEMH: " La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas."
- **Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (Artículo 5, primer párrafo LOIEMH).

- **Acción positiva:** Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad. La LOIEMH prevé, con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de medidas positivas. Es decir, reconoce la legitimidad y la necesidad de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, señalando que tales medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Artículo 11 LOIEMH).
- **Acoso sexual:** 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 (Artículo 7.1 LOIEMH).
- **Acoso por razón de sexo:** 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 (Artículo 7.2 LOIEMH).
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Artículo 44.1 LOIEMH).
- **Tutela jurídica efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales de la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la CE, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Artículo 12.1 LOIEMH).

- **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la 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. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la 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 puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Artículo 6 LOIEMH).

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8 LOIEMH).
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Artículo 9 LOIEMH).
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Artículo 43 LOIEMH).
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por

razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Artículo 10 LOIEMH).

- **Brecha de demanda:** En procesos de selección, es una situación de desequilibrio en el mercado y que puede provocar situaciones de desigualdad retributiva y brechas salariales. Consiste en que la cantidad salarial demandada (expectativa salarial) es mayor a la cantidad ofertada, produciendo contrataciones habitualmente de mujeres en la parte baja o incluso por debajo de banda salarial.

#### 4. COMPROMISO EMPRESARIAL

TIS, como compañía socialmente responsable y comprometida, pone su foco de atención sobre su activo más importante, las personas trabajadoras. Con la finalidad de mejorar los mínimos legales, la Dirección de la Empresa ha aprobado el presente Plan de Igualdad, tal y como establece el art. 85.1.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”), desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando, en consecuencia, su satisfacción con la Empresa.

Es importante tomar en consideración que la empresa, en todo momento, pretende conseguir la igualdad de oportunidades entre todo su personal, independientemente de su sexo, y, por consiguiente, dichas medidas han sido plasmadas atendiendo a objetivos específicos que consideramos como prioritarios. Todo ello nos permitirá alcanzar un clima laboral libre de todo tipo de discriminación o de desigualdad por razón de sexo. Para su plasmación, se han efectuado diversos estudios de manera exhaustiva, siendo

un objetivo esencial por nuestra parte la búsqueda de posibles carencias y/o desviaciones detectadas en materia de igualdad entre las mujeres y hombres que integran nuestra plantilla.

## 5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

En 2022, TIS cuenta con 10 centros de trabajo en España y el domicilio social está ubicado en Madrid. El resto de los centros se encuentran ubicados en los siguientes domicilios:

CENTRO / DIRECCIÓN	Hombre	Mujer	TOTAL
<b>ALBASANZ</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
C/ ALBASANZ, 14 BIS - NAVE F (28037 - MADRID)	3	0	3
<b>BARCELONA</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
C/ PARE MANYANET, 31-33 (08030 - BARCELONA)	13	2	15
<b>DISTRITO T</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>29</b>
DISTRITO T: C/ RONDA DE LA COMUNICACION, S/N - EDIFICIO NORTE 2 - SOTANO 1º (28050 - MADRID)	4	0	4
DISTRITO T: C/ RONDA DE LA COMUNICACION, S/N - EDIFICIO OESTE 2 - PLTA BAJA (28050 - MADRID)	16	9	25
<b>LA CORUÑA</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
CT CULLEREDO-O BURGO - CTRA ENCINA-HACIADAMA - RIBARDOS, 49 (15189 CULLEREDO - A CORUÑA)	5	0	5
<b>MALAGA</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
C/ PEPITA BARRIENTOS, 8 (29004 - MALAGA)	3	0	3
<b>RGS</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>29</b>
C/ RAMON GOMEZ DE LA SERNA, 109-113 (Local Post) 28035 - MADRID	26	3	29
<b>SEVILLA</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
C/ AMERICA VESPUCIO, 11 - 2ª PLTA Y SOTANO (41092 - SEVILLA)	11	0	11
<b>TRES CANTOS</b>	<b>189</b>	<b>60</b>	<b>249</b>
AVDA. DE LOS ARTESANOS, 6 PLTA 0 EDIF.MOVISTAR PLUS (28760 - TRES CANTOS - MADRID)	189	60	249
<b>VALENCIA</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
EDIFICIO VALENCIA CABAÑAL CT - C/ BEATO JUAN GRANDE, 23 (46011 - VALENCIA)	4	0	4
<b>VIZCAYA</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
POLIGONO INDUSTRIAL. MONTORRETA - ALIENDALDE ETXETALDEA, 10 H (48200 - DURANGO - VIZCAYA)	4	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>74</b>	<b>352</b>

El presente Plan de Igualdad se suscribe por la representación de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo con representación, así como una persona representante del sindicato CCOO y una persona del sindicato UGT en representación de los centros de trabajo sin representación, designadas entre ellas para constituirse en Comisión de Igualdad y por la representación empresarial de TIS, constituidas ambas en la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad y reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesaria.

A continuación se describen los componentes de cada una de las partes negociadoras:

Representantes de las Personas Trabajadoras:

- Susana Gordo Ramírez (CCOO, Madrid)
- Javier Guzmán Ruiz (UGT, Madrid)
- Mónica San José Sigüenza (CCOO, Madrid)
- Jordi Morán Muñoz (UGT, Barcelona)
- Andrés Rodríguez Romero (UGT, en representación de los centros sin representación)
- Javier Alonso Varela (CCOO, en representación de los centros sin representación)

Representación empresarial:

- Lidia Toscano Almeida
- Aída Torres Silva

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas trabajadoras de TIS y todos los centros de trabajo que la Empresa tenga o pueda abrir en todo el territorio español, durante la vigencia del presente Plan.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva, en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

Asimismo, se procurará que las personas trabajadoras puedan desarrollar su trabajo en TIS en igualdad de oportunidades y trato y se elimine cualquier atisbo de discriminación,

tanto directa como indirecta. La consecución de una igualdad efectiva y real redundará, sin duda, en una mayor competitividad empresarial.

## 7. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión un año antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

## 8. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la diversidad de sexo como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (Dirección de la Empresa y conjunto de la plantilla).

- Es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte del compromiso de la Empresa, procurando los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## II. INFORME DIAGNÓSTICO

Tras realizar el diagnóstico de situación de TIS, se elabora el presente informe diagnóstico que contiene, según indica el Real Decreto 901/2020, un resumen del análisis realizado.

### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA PLANTILLA: COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

- Nos encontramos una plantilla fuertemente masculinizada, constituyendo las mujeres solo el 21,78% de la plantilla frente al 78,22% de hombres.
- Dentro de Convenio, el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla es del 10,56% y el de hombres es el 45,22%
- Fuera de Convenio, el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla es del 11,22% y el de hombres es el 33%.
- Distribución de la plantilla por sexos y áreas productivas:
  - Dirección de Finanzas.: 38% mujeres / 62% hombres
  - Dirección Comercial: 47% mujeres / 53% hombres
  - Dirección de Operaciones: 13,48% mujeres / 86,52% hombres
  - Oficina CEO: 60% mujeres / 40% hombres.

Se concluye que las mujeres están fuertemente infrarrepresentadas en la Dirección de Operaciones.

- Por jerarquía.

Distribución de la plantilla por sexos y puestos de responsabilidad:

	Mujeres	Hombres	Total	%
CEO	0	1	1	0%
Direcciones	1	3	4	25%
Gerencias	5	6	11	45%
Jefaturas	2	7	9	22%

Se concluye que hay infrarrepresentación femenina en los cargos de responsabilidad.

- Por puesto de trabajo.

Distribución de puestos de trabajo según la representación por sexos:

Representación por sexo superior al 65%	Número	Representación del 100%
Puestos feminizados	6	4
Puestos masculinizados	26	13
Puestos paritarios	2	
<i>Número total de puestos de trabajo</i>	<i>34</i>	

Se concluye que existe sesgo de sexo por puestos de trabajo.

### Conclusiones:

Empresa muy masculinizada, especialmente en el departamento con la mayor dotación de plantilla, la Dirección de Operaciones, donde el porcentaje de mujeres desciende al 13,48%. En el resto de los departamentos hay una distribución más proporcionada. Existe sesgo de sexo por puestos de trabajo.

Por centros de trabajo, se mantiene el desequilibrio, con muy marcada prevalencia general de empleados masculinos en comparación con empleadas femeninas y ausencia o casi ausencias de mujeres en 7 de los 9 centros. Solo hay una presencia significativa en Tres Cantos, con 60 mujeres (31,75%) y Distrito T con 4 mujeres (36,36%).

En general, las mujeres se hallan en áreas de gestión administrativa y desaparecen en las actividades técnicas.

Hay infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad que no es acorde con el grado de formación, ya que las mujeres tienen más estudios y titulaciones.

## 2. IMAGEN CORPORATIVA

Se ha detectado la utilización de lenguaje sexista, incluso en los documentos relacionados al Plan de Igualdad, como hablar de directores o empleados como genéricos.

### Áreas de mejora:

Revisar la utilización del lenguaje inclusivo en la comunicación de la empresa y en todos los ámbitos externos e internos.

## 3. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

Las empresas, mediante los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, configuran lo que será su plantilla. Tras estudiar el diagnóstico presentado por la empresa, la plantilla de TIS se caracteriza por la infrarrepresentación femenina en general, muy agudizada en determinadas áreas, con fuertes desequilibrios geográficos y con representación escasa en los puestos de responsabilidad y de alta dirección, pese a estar mejor formadas y tener un mayor porcentaje de estudios oficiales.

En los procesos de selección realizados en 2022, hubo 29 vacantes cubiertas, de las cuales:

- Personas inscritas: 40% mujeres frente al 60% hombres
- Personas finalistas: 39% mujeres frente a 61% hombres
- Personas seleccionadas: 27,6% mujeres frente al 72,4% hombres

Se presentan un 10% menos de mujeres que de hombres, pero se elige a un 44% más de hombres que de mujeres.

Es necesario revisar los procesos de selección para garantizar la inexistencia de sesgos. La RLPT será informada de los procesos de selección, sin intervenir directamente en los mismos, con el fin de garantizar la transparencia y equidad en cada etapa.

En las promociones internas, las ofertas se publican en Telefónica Jobs (portal de empleo del Grupo Telefónica) al que tiene acceso toda la plantilla, indistintamente de su sexo o género.

Según informa la empresa, los procesos selectivos, independientemente de la categoría profesional, se basan exclusivamente en las competencias y habilidades de la persona candidata, teniendo en cuenta los requisitos mínimos del puesto ofertado, sin interferir el sexo de la persona.

Las necesidades de conciliación actuales o futuras no interfieren en el acceso a la promoción a ningún puesto de trabajo. Este tipo de medidas se facilitan indistintamente al sexo de la persona trabajadora.

La valoración es competencial; una persona trabajadora puede mandar su candidatura y promocionar desde su incorporación en la empresa. Durante el proceso de

promoción interna se valora la experiencia previa y la formación en el puesto obtenida, tanto en nuestra empresa como en trabajos anteriores.

Áreas de mejora:

1. Formar en Igualdad y en perspectiva de género a todo el personal que intervenga en los procesos de selección y contratación.
2. Dar difusión real de las ofertas de trabajo mediante correo corporativo a todo el personal laboral de la empresa.
3. Elaborar un informe detallado que refleje el ciclo completo de cada proceso de selección que será compartido y revisado con la RLPT.
4. Desarrollar un protocolo para la realización de entrevistas que abarque el proceso de principio a fin, que será informado a la RLPT para garantizar la transparencia y coherencia en las prácticas de selección
5. En igualdad de condiciones en los procesos de selección y promoción interna, dar prioridad al sexo menos representado en el puesto de trabajo.

#### 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La clasificación profesional articulada según el convenio colectivo vigente es insuficiente ya que no aplica al 44% de la plantilla.

La clasificación de Roles y Grading empleados por la Empresa se ha demostrado inadecuada porque personas trabajadoras encuadradas en similares Roles y Gradings perciben retribuciones muy diferentes. La valoración de puestos de trabajo equivalentes realizada por la empresa no ha sido consensuada con la RLPT.

Según lo establecido en el apartado 3 b) del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, forman parte de este diagnóstico el registro y la auditoría retributivos. Ambos se han elaborado por TIS dando cumplimiento a las previsiones contenidas en el artículo 28

del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones contenidas en los Reales Decretos 901 y 902/2020.

Conforme señalan el art. 28 ET y el RD 902/2020, se evidencia la existencia tanto de brecha salarial como de desigualdades retributivas, que obligan a la justificación de la misma, y a la toma de medidas correctoras, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

En la auditoría retributiva se analiza la política salarial de TIS en relación con los puestos de trabajo existentes en la Compañía, determinando si, con base en la equiparación de puestos de igual valor, existe brecha salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valoración.

Se ha utilizado la Herramienta de Registro Retributivo facilitada en la web del Ministerio de Igualdad. Para su correcta cumplimentación se incorporaron al Informe los datos que son necesario tener en cuenta, incluyendo información desagregada por sexo y actualizada de cada una de las personas trabajadoras de la empresa, con el objetivo de conocer las diferencias retributivas y posibles discriminaciones retributivas entre mujeres y hombres, garantizando la transparencia en la configuración de las percepciones y un adecuado acceso a la información retributiva mediante la elaboración de sus promedios y medianas desglosados por sexo, y grupo/clasificación profesional aplicable.

Quedan incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el Periodo de Referencia y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

Se han equiparado los roles y los grading según la agrupación de la herramienta:

AGRUP. CLAS. PROF.	PUESTO ACTUAL	x	Agrupación en la que queda agrupada la persona en su Situación Contractual según la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación. Se nombrarán necesariamente como GRUPO 01, GRUPO 02, etc., hasta un máximo de 30. Se recomienda que este orden esté relacionado con la jerarquía dentro de las empresas. Esta agrupación es la que se emplea en las TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO	Texto	GRUPO 01 GRUPO 02 ... hasta GRUPO 30 (máximo)
AGRUP. VALOR. PTO.	PUESTO ACTUAL	(x)	Agrupación en la que queda agrupada la persona en su Situación Contractual según la valoración su puesto de trabajo (solamente para empresas con auditoría retributiva). Se nombrarán necesariamente como ESCALA 01, ESCALA 02, etc., hasta un máximo de 30. Se recomienda que este orden esté relacionado con el valor de los puestos agrupados en esa ESCALA. Esta agrupación es la que se emplea en las TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RERIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)	Texto	ESCALA 01 ESCALA 02 ... hasta ESCALA 30 (máximo)

- Grupos equiparados a los roles de TIS:

AGRUP. CLAS. PROF.	Puesto-empresa
<b>GRUPO 01</b>	CEO
<b>GRUPO 02</b>	Direcciones
<b>GRUPO 03</b>	Gerencias
<b>GRUPO 04</b>	Jefaturas
<b>GRUPO 05</b>	Product Manager
<b>GRUPO 06</b>	Service Manager
<b>GRUPO 07</b>	Business Developer
<b>GRUPO 08</b>	Project Manager
<b>GRUPO 09</b>	Functional Specialist
<b>GRUPO 10</b>	Business Consultant
<b>GRUPO 11</b>	Service Project Manager
<b>GRUPO 12</b>	Technician
<b>GRUPO 13</b>	Commercial & Operational Technical Support
<b>GRUPO 14</b>	Operational Support
<b>GRUPO 15</b>	Systems & Customer Support

Escalas equiparadas a los grading de TIS:

<b>AGRUP. VALOR. PTO.</b>	<b>Escala-empresa</b>
<b>ESCALA 01</b>	CEO
<b>ESCALA 02</b>	Direcciones
<b>ESCALA 03</b>	Gerencias
<b>ESCALA 04</b>	Jefaturas
<b>ESCALA 05</b>	E
<b>ESCALA 06</b>	F
<b>ESCALA 07</b>	G1
<b>ESCALA 08</b>	G2
<b>ESCALA 09</b>	H1
<b>ESCALA 10</b>	H2
<b>ESCALA 11</b>	I1
<b>ESCALA 12</b>	I2

En la auditoría retributiva se han detectado diferencias importantes y brechas salariales por sexo. Se han justificado esas diferencias aludiendo a situaciones individuales (viene de otro grupo perpetuando las diferencias) o por nivel de responsabilidad, dando como resultado que las mujeres no tienen nuevamente puestos de responsabilidad.

Tras analizar los promedios y medianas en el Informe Diagnóstico, se observaron desviaciones en determinadas agrupaciones, especialmente a favor del hombre que fueron convenientemente justificadas por la empresa y conocidas por la representación de las personas trabajadoras, y que son las siguientes: Grupo 3: Gerencia 13%; Grupo 4: Jefaturas 27%; Grupo 7: Business Developer 27%.

#### Conclusiones:

Existen brechas o diferencias salariales entre hombres y mujeres con puestos de igual valor.

#### Áreas de mejora:

Es necesario establecer una nueva clasificación profesional consensuada con la RLPT.

### 5. FORMACIÓN

- No existe planes de formación bonificados.
- El plan formativo no ha sido informado a la RLPT.

#### Áreas de mejora:

Es necesario que las personas trabajadoras, especialmente las mujeres para que puedan promocionar, tengan acceso a programas de formación.

Es imprescindible la formación en materia de Igualdad para todas las personas trabajadoras, especialmente para Dirección, personas que lideran equipos, personal que participa en los procesos de selección y personal que participa en áreas de comunicación.

### 6. CONDICIONES DE TRABAJO

Prácticamente la totalidad de las contrataciones en TIS tiene carácter indefinido, siendo esta la modalidad contractual en 345 de las 352 personas trabajadoras.

Por otra parte, la contratación a tiempo completo representa un 97% frente la jornada a tiempo parcial en TIS, siendo de un 19,53% en el caso de las mujeres y de un 80,47% en el caso de los hombres.

Las reducciones de jornada por guardas legales están mayoritariamente asumidas por mujeres (75%).

Un 3% de las personas trabajadoras tiene trabajo a turnos. La jornada de este colectivo (12 personas) se adapta para cubrir las necesidades del cliente en un proyecto en concreto.

#### Áreas de mejora:

- Facilitar el cambio de puesto de trabajo a quien no pueda disfrutar de Teletrabajo.
- Facilitar el acceso al horario flexible.
- Promover campañas de corresponsabilidad de los cuidados familiares.

## 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

TIS entiende que las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres.

Además, en TIS se establecen diferentes medidas para favorecer la conciliación laboral recogidas tanto en el Convenio Colectivo como en el Plan de Igualdad de TIS.

- **EN MATERIA DE JORNADA:** La jornada anual se encuentra definida en el contrato laboral firmado por cada una de las personas trabajadoras.
- **EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA:** El 1 de marzo de 2022 se comenzó a aplicar la Política de Teletrabajo acordada con la RLT. Esta política de teletrabajo permite a las personas trabajadoras de TIS, cuya posición puede desempeñarse desde su domicilio, trabajar en remoto hasta un máximo del 60% de su jornada, siempre tras un acuerdo con el equipo y adaptándose a las necesidades organizativas que puedan surgir, siempre consensuado con cada responsable.

- **EN MATERIA DE BENEFICIOS SOCIALES:** En TIS existen implantadas medidas incluidas en el convenio colectivo que son de aplicación a la totalidad de la plantilla, siendo, entre otras, las siguientes:
  - Ayuda a comida.
  - Convenio de colaboración con Atam.
  - Plan de pensiones
  - Fondo Social
  - Seguro de vida y accidentes
  - Seguro de viajes
  - Seguro médico
  - Anticipos y préstamos
- **EN MATERIA DE VACACIONES:** TIS tiene establecido que las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de 24 días laborables por año completo de servicio. A esos efectos, no se consideran días laborables los sábados, domingos y festivos. Además, se establecen 2 días de libre disposición, que se disfrutarán previo aviso sin necesidad de justificación dentro de cada año.
- **EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL:** Además de tener establecido el protocolo de Desconexión digital, en TIS se procura fijar reuniones con carácter previo, y no de forma sorpresiva, siempre dentro del horario ordinario de la Compañía (preferentemente entre las 9 y las 18 horas evitando la pausa de la comida) y con una duración máxima de entre 45 minutos y 1 hora. Igualmente, se pide establecer el estado de “fuera de la oficina” en ausencias prolongadas como el disfrute de vacaciones, asuntos propios, bajas médicas, etc, para evitar la interrupción del descanso o de la baja laboral, debiendo siempre indicar quién es la persona que sustituirá al ausente.

## 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el Grupo Telefónica, al que pertenece TIS, existe un canal ético de denuncias en el que cada persona trabajadora, puede denunciar una situación que vulnere el derecho de cualquier persona. A través de este canal se investigan las denuncias recibidas y se concluye y cierra el expediente adoptando las medidas que fueran necesarias con carácter preventivo durante la tramitación, y elevando las mismas al departamento correspondiente a fin de tomar medidas disciplinarias si así lo requiere la situación.

Se ha analizado, asimismo, si en la empresa se han dado situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, sin que en los últimos años se haya tenido conocimiento de denuncia de acoso de este tipo.

En el seno del presente Plan de Igualdad se ha elaborado y negociado entre las partes, el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

De este modo, las partes acompañan al presente Plan de Igualdad el nuevo Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo de la compañía.

## 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Si existiera algún caso de persona trabajadora que fuera objeto de violencia de género puede dirigirse de forma confidencial y voluntaria al departamento de RRHH para recibir la atención y seguimiento necesarios, si así lo deseara. En los 4 últimos años, no se tiene constancia de ninguna comunicación por parte de ninguna trabajadora de haber sido víctima de violencia de género.

## 10. SALUD LABORAL

En el año 2022, los datos de absentismo laboral muestran un total de 164 ausencias: 11 debidas a accidentes profesionales, 132 por enfermedad común y 21 por maternidad/paternidad. Las ausencias por enfermedad común fueron las más significativas, representando el 80% del total. En cuanto al género, los hombres acumularon 146 ausencias, mientras que las mujeres tuvieron 18, reflejando una mayor incidencia en la población masculina.

### Áreas de mejora:

Evaluación de los puestos de trabajo desde la perspectiva de sexo. (Para la evaluación de puestos de trabajo o de Centros NA, la normativa no recoge distinción) En la evaluación de factores psicosociales si se ha tenido en cuenta.

Además, se debe tratar en las reuniones del Comité de SyS.

## III. OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN

### 1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es alcanzar la consecución de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de TIS, así como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a promover y procurar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres de la Empresa.

En esta línea, la Empresa se compromete a garantizar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, retribución, conciliación y desarrollo profesional.

Los objetivos planteados se conseguirán en la medida en que todas las personas trabajadoras, independientemente de su nivel jerárquico, se conciencien de la necesidad y los beneficios de la diversidad en la Empresa, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este documento de medidas de igualdad la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad, como uno de sus objetivos principales.

Asimismo, partiendo de la base de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, será de aplicación a toda la plantilla el protocolo para la prevención del acoso en el trabajo acordado en el seno del Plan de Igualdad, para los casos que pudieran denunciarse, con la finalidad de dar resolución a los conflictos, con la mayor diligencia posible y con la máxima objetividad, sin perjuicio de los nuevos protocolos específicos sobre acoso sexual y por razón de sexo que puedan implantarse.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos específicos, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s de la ejecución de cada medida, así como el plazo establecido para su cumplimiento. En las reuniones de la Comisión de Igualdad se estudiarán los indicadores, aportando la Empresa las novedades, actualizaciones e información que se hayan producido en relación con cada una de las medidas a tratar.

Los objetivos de estas Medidas de Igualdad se organizan en las siguientes áreas:

- Imagen corporativa
- Proceso de selección, contratación y promociones internas
- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva
- Formación
- Condiciones laborales
- Salud laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad
- Violencia de género
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### IMAGEN CORPORATIVA

1. **Objetivo específico:** Promocionar la imagen en igualdad de la empresa con el objetivo de sensibilizar a toda la plantilla en la materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, potenciando esta materia desde el Departamento de Recursos Humanos, como principio rector y básico, en todas las Áreas de la Empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Elaborar un manual de estilo sobre uso de imágenes y lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa.	Manual de estilo.	RRHH	31/03/2025
2. Dar formación a las personas responsables de comunicación y equipos de trabajo del manual de estilo.	Informe de acciones formativas realizadas.	RRHH	30/06/2025
3. Utilizar lenguaje e imágenes inclusivas en las comunicaciones corporativas e internas.	Evidencia de las comunicaciones emitidas por las áreas pertinentes.	RRHH y todas aquellas áreas con capacidad de	Semestral, durante toda la vigencia del plan, con la primera

		difusión de comunicaciones.	revisión el 30/06/2025
4. Dar difusión al plan de igualdad a toda la plantilla.	Evidencia de la comunicación enviada	Comisión de Igualdad	31/01/2025
5. Realizar una encuesta de igualdad (cuyo contenido se pactará por la Comisión de Igualdad) para evaluar el conocimiento de las personas trabajadoras sobre igualdad y la perspectiva de género y así detectar posibles carencias informativas y solventarlas.	Informe de resultados.	Comisión de Igualdad	En el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan, primera revisión el 30/06/2025

## PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIONES INTERNAS

- Objetivo específico:** Igualdad de oportunidades para el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo y eliminar la infrarrepresentación femenina en las áreas donde se produce.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Dar difusión de las ofertas de trabajo mediante correo corporativo a todo el personal laboral de la empresa, con una antelación previa de 15 días a su publicación en el portal de empleo del Grupo Telefónica	Número de correos enviados y número de destinatarios.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
2. Dar difusión de las ofertas de trabajo en el portal de empleo del Grupo Telefónica. Dar difusión al portal de empleo entre la plantilla.	Número de ofertas publicadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
3. Elaborar un informe detallado que refleje el ciclo de vida de una oferta de empleo. Dicho informe será compartido y revisado en el seno de la Comisión de Igualdad.	Informe de ciclo de vida de una oferta.	RRHH y Comisión de Igualdad	Primer trimestre desde la firma del Plan, 31/03/2025

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
4. Elaborar un informe detallado que refleje el ciclo de vida de una oferta de promoción interna. Dicho informe será compartido y revisado en el seno de la Comisión de Igualdad.	Informe de ciclo de vida de una oferta de promoción interna.	RRHH y Comisión de Igualdad	Primer trimestre desde la firma del Plan, 31/03/2025
5. Desarrollar un protocolo para la realización de entrevistas que abarque el proceso de principio a fin. Este protocolo será compartido y revisado en el seno de la Comisión de Igualdad.	Guía protocolo de selección de personal.	RRHH	Primer trimestre desde la firma del Plan, 31/03/2025
6. En igualdad de condiciones, en los procesos de contratación, dar prioridad al sexo menos representado en el puesto de trabajo.	Informe de contrataciones con número de solicitudes, finalistas y contrataciones desagregadas por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
7. En igualdad de condiciones, en los procesos de promoción interna, dar prioridad al sexo menos representado en el puesto de trabajo.	Informe de contrataciones con número de solicitudes, finalistas y contrataciones desagregadas por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
8. En igualdad de condiciones, en los procesos de acceso a puestos de mando, dar prioridad al sexo menos representado.	Informe de contrataciones con número de solicitudes, finalistas y contrataciones desagregadas por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
9. Elaborar un informe de seguimiento de la estructura jerárquica de la empresa para evaluar los avances.	Estructura jerárquica desagregado por sexo.	RRHH	Semestral, primera revisión a 30/06/2025
10. Revisar desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.	Informe desagregado por sexo.	RRHH	Semestral, primera revisión a 30/06/2025

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. **Objetivo específico:** Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando los principios de Igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Tras el ejercicio de auditoría retributiva elaborar un informe no vinculante sobre el sistema de clasificación profesional	Informe sobre clasificación profesional	Comisión de Igualdad	Anual, primera revisión el 31/03/2025
2. En el ejercicio de revisión salarial anual, se priorizará a las personas trabajadoras por desviación salarial.	Auditoría retributiva	RRHH, CFO y otros y otras responsables.	Anual, primera revisión el 30/04/2025
3. En el ejercicio de revisión salarial anual, en los casos en los que se detecte una desviación salarial no justificada, la empresa se compromete a corregir esas diferencias salariales.	Auditoría retributiva	RRHH, CFO y otros y otras responsables.	Anual, primera revisión el 30/04/2025
4. Revisión y actualización de descripciones de puestos de trabajo: Analizar y revisar las descripciones de los puestos de trabajo para eliminar posibles sesgos de sexo.	Informe de descripciones revisadas	Comisión de Igualdad	Anual, primera revisión 31/03/2025
5. Para nuevas incorporaciones, en aquellos supuestos que se supere un 9% sobre las medias del grupo, la Empresa comunicará a la Comisión de Igualdad los motivos y la valoración de estos casos, en las Comisiones periódicas.	Información específica sobre salarios medios (Medias y Medianas, Decreto de Igualdad Retributiva 902/2020) a fin de evaluar o detectar diferencia salarial.	RRHH	Anual, primera revisión el 30/04/2025
6. Se fomentará una distribución equilibrada de la retribución en cada estadio de las carreras profesionales, teniendo en cuenta trayectoria y desempeño en el puesto a lo largo del tiempo.	Información específica sobre salarios medios (Medias y Medianas, Decreto de Igualdad Retributiva 902/2020) a fin de evaluar o detectar diferencia salarial.	RRHH	Anual, primera revisión el 30/04/2025

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
7. Garantizar que para la valoración del Performance o incremento salarial de mérito únicamente se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado, sin penalizar situaciones de personas trabajadoras con menor tiempo de trabajo efectivo.	Información específica sobre salarios medios (Medias y Medianas, Decreto de Igualdad Retributiva 902/2020) a fin de evaluar o detectar diferencia salarial.	RRHH	Anual, primera revisión el 30/04/2025
8. Cuando corresponda el abono de la retribución variable o los complementos salariales, por desempeño de los objetivos anuales, a aquellas personas trabajadoras que hayan disfrutado de permisos por nacimiento, cuidados del menor o familiar dependiente o reducciones de jornada no verán afectada su evaluación del desempeño por estos motivos.	Información específica sobre evaluación de desempeño	RRHH	Anual, primera revisión el 30/04/2025

## FORMACIÓN

1. **Objetivo específico:** FORMACIÓN GENÉRICA. Mejorar la formación específica de las mujeres para eliminar su infrarrepresentación en las áreas donde se produce.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Comunicar a la RLPT el plan formativo anual con derecho a consulta no vinculante establecida en el art. 64 ET.	Plan formativo anual. Creación de una Comisión paritaria de formación.	Comisión paritaria de formación.	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
2. Facilitar el acceso a las personas trabajadoras, especialmente a las mujeres para que puedan promocionar a programas de formación.	Informe detallado de cursos realizados desagregado por sexos.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025

<p>3. Teniendo en cuenta que las mujeres están especialmente infrarrepresentadas en puestos técnicos, promover el acceso de mujeres a programas de formación técnica.</p>	<p>Informe detallado de cursos técnicos realizados por mujeres.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>
<p>4. Programar en las jornadas un tiempo u horas específicas de formación que sean horas efectivas de trabajo.</p>	<p>Crédito de horas para formación dentro de la jornada laboral.</p>	<p>RRHH y mandos intermedios.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>
<p>5. Informar a toda la plantilla del Plan de Formación, estableciendo canales de comunicación transparentes (SSFF comunicaciones, etc.) que difundan la oferta formativa, los contenidos y los requisitos de acceso.</p>	<p>Informe Plan de Formación Anual</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>
<p>6. Informar e impulsar, con los medios disponibles, a través de SuccessFactors, a las mujeres para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales.</p>	<p>Información del número de acciones formativas impartidas a mujeres</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>
<p>7. Establecer un sistema en el que, las personas trabajadoras en situación de maternidad o paternidad o excedencia (que tengan reserva del puesto de trabajo) puedan manifestar su interés en participar en los cursos formativos que se impartan durante su ausencia.</p>	<p>Número de acciones formativas recibidas en las situaciones descritas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>

2. **Objetivo específico:** FORMACIÓN EN IGUALDAD. Formar a los distintos niveles de la plantilla en igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Impartir formación en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras.	Informe de cursos sobre igualdad.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose Anualmente, primera revisión 15/12/2025
2. Impartir formación avanzada en materia de Igualdad para Dirección y personas que lideran equipos.	Informe de cursos sobre igualdad.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
3. Impartir formación avanzada en materia de Igualdad para personal que participa en los procesos de selección y comunicación.	Informe de cursos sobre igualdad.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
4. En las nuevas contrataciones, dar formación en Igualdad en el pack de bienvenida.	Detalle de la formación incluida en el pack de bienvenida.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025

## CONDICIONES LABORALES

1. **Objetivo específico:** Medidas para facilitar la conciliación laboral de las personas trabajadoras.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Si a nivel organizativo fuera posible y el puesto de trabajo lo permite, facilitar el cambio de puesto de trabajo a quien no pueda disfrutar de teletrabajo.	Publicar un procedimiento de solicitud de cambio a un puesto con teletrabajo. Informe detallado de solicitudes y resoluciones.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, publicándose el procedimiento a 31/03/2025 y primera revisión 15/12/2025
2. Si a nivel organizativo fuera posible y el puesto de trabajo lo permite, facilitar el acceso al horario flexible.	Publicar un procedimiento de solicitud de horario flexible. Informe detallado de solicitudes y resoluciones.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, publicándose el procedimiento a 31/03/2025 y primera revisión 15/12/2025
3. Proponer/informar/asesorar a las personas solicitantes de reducciones de jornada asociadas a la conciliación de la posibilidad de optar a una adaptación de jornada.	Informe de acciones realizadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
4. Promover las adaptaciones de jornada frente a las reducciones.	Informe de acciones.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025

## SALUD LABORAL

1. **Objetivo específico:** Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
<p>1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludable adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, la empresa facilitará toda la documentación que la mutua les requiera, con el fin de alcanzar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.</p>	<p>Información sobre el número de solicitudes y puestos adaptados</p>	<p>Departamento PRL</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>
<p>2. Las personas trabajadoras con derecho al permiso de lactancia podrán solicitar la acumulación del mismo, acordando las partes que los días de permiso por lactancia máximos a disfrutar sean de 15 días laborables. Este derecho podrá disfrutarse en cualquier momento sin solaparse con la suspensión del contrato por nacimiento de hijo y finalizará el día anterior a la fecha en la que el hijo cumpla doce meses. La decisión de acumulación de lactancia deberá solicitarse por escrito a RRHH al menos 15 días antes del inicio de la acumulación.</p>	<p>Número de solicitudes y concesiones de acumulación de lactancia desagregado por sexo</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

1. **Objetivo específico:** promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Realizar cursos de formación orientados a los procesos de promoción interna.	Número de formaciones realizadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
2. Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.	Número de acciones realizadas	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
3. Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.	Número de ascensos utilizando discriminación positiva	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

### CORRESPONSABILIDAD

1. **Objetivo específico:** Difundir e informar a las personas trabajadoras de los derechos de conciliación existentes y promover acciones y medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y avanzar en la corresponsabilidad de los cuidados.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Establecer, como principio general, mediante campañas divulgativas que el ejercicio de los derechos de conciliación no puede ser motivo de discriminación o	Publicidad de una campaña divulgativa	RRHH	Anualmente, primera campaña a 31/03/2025

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
perjuicio en términos de promoción, desarrollo profesional, ni tampoco afectación al resto de condiciones laborales.			
2. Comunicar e informar, a través de los canales de comunicación internos, los permisos y licencias que garantiza la Ley y las mejoras que incorpora el Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad, destacando especialmente, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, que los permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	Evidencia de la comunicación enviada	RRHH	Anualmente, primera campaña a 31/03/2025
3. TIS aplicará todas las medidas que el GRUPO TELEFONICA adopte, en materia de conciliación a nivel corporativo. Sin perjuicio de que en el propio Plan de igualdad se mejoren dichos acuerdos teniendo en cuenta las especificidades de la Empresa.	Información sobre medidas adoptadas	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
4. Promover campañas de corresponsabilidad de los cuidados familiares.	Informe de acciones realizadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025
5. En las solicitudes de adaptación de jornada se tendrá en cuenta todas las necesidades de conciliación de la persona trabajadora a lo largo del año, con especial énfasis en situaciones específicas, como la tutela judicial, custodia compartida, vacaciones escolares y cualquier obligación legal de la persona trabajadora.	Estadística desagregada por género.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025

2. **Objetivo específico:** Flexibilidad horaria en la entrada y la salida.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
<p>1. Si a nivel organizativo fuera posible y el puesto de trabajo lo permite, hacer extensible a todas las personas trabajadoras la flexibilidad horaria, regulada en convenio colectivo, de entrada de 7:00 a 10:00 horas y salida a partir de las 16:00 horas (de lunes a jueves) y los viernes de 07:00 a 10:00 horas y con salida entre las 13:00 y las 16:00 horas. En horario de verano, la entrada será de 7:00 a 10:00 horas y la salida entre las 14:00 y 17:00 horas. En el caso de que el uso de la flexibilidad horaria entre en conflicto con las necesidades del servicio del departamento correspondiente, se trasladaran a la Comisión de Igualdad para su análisis y emisión de informe.</p>	<p>Solicitudes realizadas y aceptadas desagregada por sexo</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>

3. **Objetivo específico:** Establecimiento de jornadas reducidas de eficiencia horaria

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
<p>1. Para aquellas personas trabajadoras que deseen hacer uso de su derecho de reducción de jornada por razones de guarda legal bajo los supuestos que marca la legislación vigente vía art. 37.6 ET, se podrá aplicar la reducción de jornada de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desaparece la obligatoriedad de reducción de 1/8, como mínimo.</li> <li>• Reducción de jornada sólo los días que se consideren necesario, como mínimo 30 minutos a la semana.</li> <li>• Reducción por el tiempo necesario. Los días que la persona trabajadora opte por</li> </ul>	<p>Solicitudes realizadas y aceptadas desagregada por sexo</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>

<p>la reducción de jornada, el mínimo será de 30 minutos al día.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La reducción no podrá acumularse en días completos.</li> <li>• La reducción de jornada, con las especificaciones anteriores, deberá mantenerse un mínimo de 1 año, salvo que cambien las circunstancias personales que dieron motivo a su solicitud y se justifique debidamente.</li> </ul> <p>Asimismo, las personas trabajadoras podrán hacer uso de la flexibilidad de horario en la entrada y salida o de cualquier medida de conciliación que afecte a la distribución de la jornada, salvo pacto expreso de concreción horaria por parte de la persona trabajadora.</p>			
---	--	--	--

## VIOLENCIA DE GÉNERO

1. **Objetivo específico:** Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
<p>1. Realizar una campaña informativa especial el 25 de noviembre: Día contra la Violencia de Género, por todos los canales de la Empresa.</p>	<p>Información sobre la campaña divulgativa</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>
<p>2. Se facilitará a las mujeres que acrediten ser víctimas de violencia de género la adaptación de su jornada laboral para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.</p>	<p>Número de solicitudes recibidas y aprobadas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025</p>

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

2. **Objetivo específico:** Asegurar que todas las personas trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y, en su caso, que conocen como denunciar cualquier hecho que pueda ser constitutivo de acoso.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Dar difusión al protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Evidencia de su difusión tanto a la plantilla actual como a las nuevas incorporaciones	Comisión de Igualdad	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, publicándose a 31/01/2025
2. Seguimiento de los procesos abiertos.	Número de denuncias recibidas, tramitadas, investigadas y resoluciones	RRHH y Mediator/Mediadora	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, publicándose a 15/12/2025

## MEDIDAS GLOBALES

1. **Objetivo específico:** Continuar desarrollando las políticas de igualdad, para garantizar que las medidas de igualdad se adapten a cada momento y sea un Plan de igualdad “vivo”.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Compartir píldoras informativas a las que podrán tener acceso todas las personas trabajadoras de TIS.	Evidencias de las comunicaciones enviadas	RRHH	Durante toda la vigencia del plan, evaluándose anualmente, primera revisión 15/12/2025

## IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

### 1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del ET, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas trabajadoras; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo que es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa, de haberse establecido un Plan de Igualdad, y sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los

resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

## 2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de TIS ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Dicha comisión se constituye en este acto.

## 3. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN

Las partes firmantes acuerdan en este acto constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de TIS que será paritaria y estará compuesta por Representantes de la Empresa y Representantes de la parte social firmantes del mismo, en número de hasta 3 representantes de la Empresa y hasta 3 por cada uno de los sindicatos firmantes.

No obstante, cada una de las partes signatarias tendrán derecho a acudir a las reuniones con asesores, con voz pero sin voto. Se designa como miembros de la Comisión de Seguimiento a las personas que seguidamente se indican:

- En representación de la Empresa:
  - Lidia Toscano Almeida
  - Aída Torres Silva
  - Ana Isabel Chorro Sánchez

- En representación de la parte social:
  - Susana Gordo Ramírez (CCOO)
  - Mónica San José Sigüenza (CCOO)
  - Javier Alonso Varela (CCOO)
  - Jordi Morán Muñoz (UGT)
  - Andrés Rodríguez Romero (UGT)
  - Javier Guzmán Ruiz (UGT)

Al ser la Comisión de carácter paritario, el 50% de los votos corresponde a la parte Social y el otro 50% a la Empresa, aun no existiendo el mismo número de personas en cada una de las partes.

Las partes de la Comisión de Seguimiento podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de personal de asesoramiento externo.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas en los siguientes casos:

- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de sustituir a esa persona ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda.

#### 4. FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de TIS tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.
- Análisis de los datos facilitados por la Empresa, para efectuar el seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas, en las siguientes áreas de intervención:
  - Acceso al empleo y Selección.
  - Contratación y estructura de la plantilla; infrarrepresentación femenina.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción profesional.
  - Retribuciones: Registros Retributivos y Auditorías salariales entre hombres y mujeres.
  - Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
  - Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
  - Comunicación y cultura de la Empresa.
  - Violencia de género, siempre que su persona trabajadora de su consentimiento.
  - Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.
  - Salud laboral, en relación con lo acordado en este Plan y con consentimiento del afectado.
  - En caso de que se hubiera detectado diferencia salarial, evaluar de nuevo el registro retributivo anualmente para ver si esta desaparece y si no es así, tomar las medidas oportunas para que lo haga.

A los efectos de realizar un seguimiento de las posibles desigualdades o discriminaciones detectadas o futuras que se observen, se reitera el compromiso de la Empresa a facilitar, como mínimo con carácter anual, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la información antes citada desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en cada una de sus reuniones.

Concretamente, en la fase de seguimiento la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

## 5. FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, fijando las partes la primera de ellas **el 30 de junio de 2025**. No obstante, se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea solicitadas por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La celebración de las reuniones de carácter extraordinario en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la Representación social.

Por último, remarcar que quienes componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.

Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión.

## 6. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes acuerdan someterse, para la solución extrajudicial las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, al procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o el acuerdo futuro que lo sustituya.

## 7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En virtud del art. 9.2 RD 901/2020, relativo a los supuestos en los que los Planes de Igualdad han de ser revisados, las partes acuerdan que de forma periódica, a través de las reuniones semestrales ordinarias establecidas en el apartado 5 (o, en caso de ser necesario, en las extraordinarias que se convoquen a tal efecto), se incluirá como

punto del orden del día el análisis de la situación de la compañía a fin de determinar si el Plan ha de ser revisado por concurrir alguno de los supuestos establecidos en dicho art. 9.2.

En cualquier caso, ambas partes acuerdan a modo aclaratorio, que el procedimiento de modificación se aplicará cuando concurran, en todo caso, las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes del art. 9.2 RD 901/2020.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En Madrid, a 14 de enero de 2025

NOMBRE	FIRMA
Lidia Toscano Almeida (RE)	
Aída Torres Silva (RE)	
Susana Gordo Ramírez (CCOO)	
Mónica San José Sigüenza (CCOO)	
Javier Alonso Varela (CCOO)	
Jordi Morán Muñoz (UGT)	
Andrés Rodríguez Romero (UGT)	
Javier Guzmán Ruiz (UGT)	